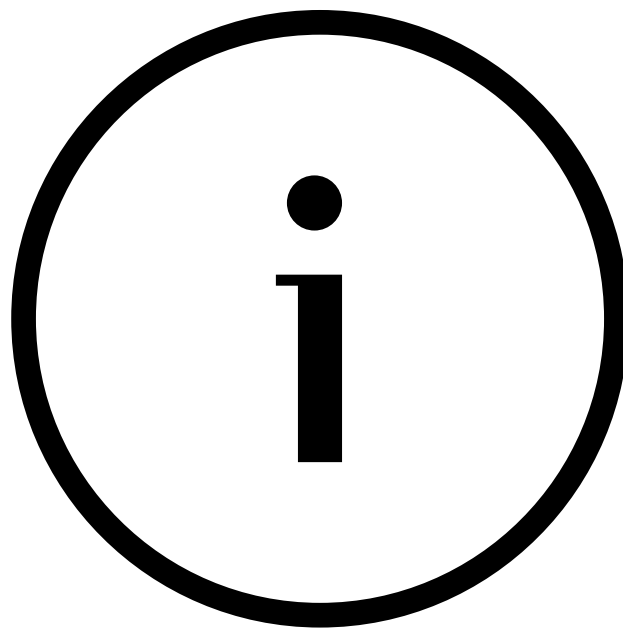




Veelgestelde vragen over de
Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Werkgevers en adviseurs

Algemeen

Hier vindt u antwoorden op vragen over onze pensioenproducten: Werknemerspensioenen, Doenpensioenen en Capital pensioen.

Wat verandert er door de invoering van de Wet toekomst pensioenen?

Met de invoering van dit nieuwe pensioenstelsel veranderen op hoofdlijnen drie zaken:

- Pensioenopbouw kan voortaan alleen nog maar plaatsvinden in een premieregeling (Defined contribution / DC-regeling). Hierbij staat de hoogte van het pensioen vooraf niet vast en wordt die mede bepaald door het beleggingsrendement;
- De pensioenpremie wordt leeftijdsonafhankelijk (ook wel een vlakke premie genoemd);
- Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt een percentage van het salaris van de werknemer, en is niet meer afhankelijk van het aantal jaren dat iemand in dienst kan zijn;

Waar kan ik actuele informatie vinden over de Wet toekomst pensioenen?

Wilt u meer informatie over het nieuwe pensioenstelsel en a.s.r.? Bekijk dan onze pagina:

<https://www.asr.nl/zakelijk/pensioen/pensioenpad/wtp>

Wilt u meer informatie in het algemeen over het nieuwe pensioenstelsel? Bekijk dan de website van SZW www.werkenaanonspensioen.nl. Uw werknemers kunnen meer informatie vinden op www.pensioenduidelijkheid.nl.

Wanneer moet mijn pensioenregeling omgezet worden naar een pensioenregeling op basis van de Wet toekomst pensioenen?

U kunt zelf kiezen wanneer u uw pensioenregeling omzet. Uw pensioenregeling moet echter voor 1 januari 2028 zijn aangepast. Heeft uw uitvoeringsovereenkomst met ons een einddatum, dan kan het moment dat deze overeenkomst afloopt een goed moment zijn om uw pensioenregeling om te zetten. Maar het kan ook eerder. De overgang naar een nieuwe pensioenregeling vraagt tijd en aandacht – voorkom vertraging en zet samen met uw adviseur vandaag nog de eerste stap.

De Wet toekomst pensioenen is ingegaan op 1 juli 2023. Gelden de regels nu al voor mijn nieuwe werknemers?

Er geldt een overgangstermijn waarbinnen de bestaande pensioenregeling moet worden aangepast. Nieuwe werknemers kunt u nog gewoon aanmelden in uw bestaande regeling.

Dat kan zowel bij een middelloon- als bij een premieregeling. Als werkgever bepaalt u zelf op welk moment vóór 1 januari 2028 u de pensioenregeling aanpast.

Wat is het belangrijkste verschil tussen de Flexibele premieregeling en de Premie-uitkeringsregeling

Het verschil tussen beide type regelingen is de mogelijkheid om tijdens de opbouw een gegarandeerd pensioen aan te kopen. Deze mogelijkheid ontbreekt bij de Flexibele premieregeling. Volgens de Wtp kan deze tussentijdse pensioenaankoop (uit de premie of de opgebouwde waarde) vanaf 15 jaar voor de AOW-leeftijd plaatsvinden.

Mijn pensioenregeling biedt nu de mogelijkheid om de premie om te zetten in een gegarandeerd pensioen.

Is dat ook mogelijk in het nieuwe pensioenstelsel?

Het kan zijn dat in uw huidige premieregeling uw werknemers tussentijds premie omzetten naar gegarandeerd pensioen. Bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, blijven deze opgebouwde pensioenaanspraken in stand.

In het nieuwe pensioenstelsel hebben uw werknemers bij een premie-uitkeringsovereenkomst (zoals bij het Werknemerspensioen en Capital pensioen) de keuze om vanaf 15 jaar voor AOW-leeftijd de premie en/of de opgebouwde waarde om te zetten in een verzekerd uitgesteld ouderdoms- en partnerpensioen. Let op: deze mogelijkheid geldt niet voor Doenpensioenen.

Beschikbare premie

Welke keuzes heb ik als ik mijn pensioenregeling aanpas?

U heeft de volgende opties:

Optie 1: Overgaan naar een Wtp-regeling met vlakke premie voor iedereen en compensatie

Veel werkgevers hebben in de pensioenregeling een leeftijdsafhankelijke premie. Hoe ouder een werknemer is, hoe hoger het premiepercentage, hoe meer er wordt ingelegd. U kunt kiezen om over te gaan naar een vlakke premie voor alle werknemers. Het premiepercentage voor de pensioenopbouw is dan voortaan voor iedereen gelijk (vlakke premie). Het kan zijn dat bestaande werknemers minder pensioen opbouwen, door de overgang naar een pensioenregeling met een vlakke premie. Om dat te voorkomen kan het nodig zijn om deze werknemers te compenseren. Dat compenseren kan in de pensioenregeling worden opgenomen. Daarvoor geldt een verhoogde fiscale premiegrens. Of het compenseren kan buiten de pensioenregeling plaatsvinden, bijvoorbeeld in de vorm van extra salaris. Bent u geïnteresseerd in compensatie binnen de pensioenregeling? Neem dan contact met ons op om de mogelijkheden te bespreken.

Optie 2: Overgaan naar een Wtp-regeling met eerbiedigende werking

Voor bestaande werknemers kunt u ook kiezen voor de 'eerbiedigende werking' van de huidige leeftijdsafhankelijke premie (staffel). Dan ontstaat een regeling met een vlakke premie voor de toekomstige werknemers en een regeling met de leeftijdsafhankelijke premie voor de bestaande werknemers.

Wat zijn 'bestaande deelnemers'?

Bestaande deelnemers zijn werknemers die op het moment van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel bij u in dienst zijn en pensioen opbouwen in uw pensioenregeling.

Wat is een vlakke premie?

De premie voor de pensioenopbouw is in het nieuwe pensioenstelsel leeftijdsonafhankelijk. Oftewel een vlakke premie (ook wel flatrate genoemd). Bij zo'n vlakke premie geldt voor iedereen hetzelfde premiepercentage. Daarbij maakt het niet uit welke leeftijd iemand heeft.

Veel werkgevers hebben in hun huidige pensioenregeling een leeftijdsafhankelijke premie. Oftewel een stijgende premie. Hoe ouder je bent, hoe hoger het premiepercentage, hoe meer er wordt ingelegd.

Hoeveel bedraagt de vlakke premie?

De vlakke premie is maximaal 30% van de pensioengrondslag. In de Wtp is opgenomen dat deze fiscale maximale premiegrens periodiek kan worden aangepast. De aanpassing is afhankelijk van de marktrente.

Wat is eerbiedigende werking?

Heeft uw pensioenregeling nu een leeftijdsafhankelijke premie? Dan kunt u kiezen om voor de werknemers, die op het moment van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel pensioen opbouwen, die leeftijdsafhankelijke premie te behouden. Dan kiest u voor de 'eerbiedigende werking'. Dat kan als de premiepercentages onder de zogeheten 38r staffel liggen. Die leeftijdsafhankelijke premie geldt dan uiterlijk tot de laatste bestaande werknemer inactief is geworden. Voor de nieuwe werknemers geldt na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wel een vlakke premie.

De premiestaffel in mijn pensioenregeling voldoet niet aan de grenzen van de Wtp. Moet ik die nu al aanpassen naar een vlakke premie?

Nee, dat hoeft niet. U kunt de leeftijdsafhankelijke premie behouden tot uiterlijk 1 januari 2028, zolang deze maar blijft voldoen aan de huidige fiscale grenzen. Daarna kunt u de eerbiedigende werking laten ingaan vanaf 1 januari 2028.

Bij de eerbiedigende werking blijft de leeftijdsafhankelijke premie behouden, voor de werknemers die op het moment van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel pensioen opbouwen. Dat kan als de premiepercentages onder de zogeheten 38r staffel liggen. Voor de nieuwe werknemers geldt na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wel een vlakke premie.

Kan een nieuwe werknemer nog worden opgenomen in de huidige pensioenregeling met een leeftijdsafhankelijke premie?

Ja, dat kan. De Wet toekomst pensioenen is ingegaan, maar u kunt nieuwe werknemers nog gewoon aanmelden in uw huidige pensioenregeling, ondanks dat deze nog niet is aangepast aan de Wtp. Dat geldt zowel voor DB- als DC-regelingen.

Vóór 1 januari 2028 moet uw pensioenregeling omgezet zijn naar een nieuwe pensioenregeling op basis van de Wtp. Hierbij kunt u de hulp inschakelen van uw pensioenadviseur.

Ik heb al een pensioenregeling met een vlakke premie. Blijft de premie dan hetzelfde?

Wanneer u al een pensioenregeling met een vlakke premie heeft, dan hoeft het premiepercentage niet aangepast te worden, als deze lager is dan 30%. Het is uiteraard wel mogelijk. Hoe hoog het premiepercentage wordt, spreekt u af met de OR (ondernemingsraad) of andere werknemersvertegenwoordiging. De vlakke premie mag maximaal 30% van de pensioengrondslag zijn. Dit fiscale maximum kan periodiek worden aangepast. Het nabestaandenpensioen in de pensioenregeling moet sowieso worden aangepast.

Ik hoor dat voor jongeren bij een vlakke premie het premiepercentage hoger wordt. Klopt dat?

Dat klopt. Het uitgangspunt is dat het totaal te bereiken pensioen voor bestaande werknemers min of meer gelijk blijft. Heeft u een pensioenregeling met een leeftijdsafhankelijke premie en gaat u over op een vlakke premie? Dan gaat veelal het premiepercentage voor jongeren omhoog en voor ouderen omlaag.

Kan ik met mijn pensioenregeling met de huidige leeftijdsafhankelijke premie nog overstappen naar een andere pensioenverzekeraar?

Ja, dat kan gewoon. Wel kunnen er restricties gelden met betrekking tot de hoogte van de staffel.

Defined Benefit regelingen

Kan ik nu nog mijn Defined Benefit regeling verlengen?

Loopt uw Defined Benefit (DB)-regeling af? Grijp dan dit moment aan om over te stappen naar een Wtp-proof regeling. Bent u daar nog niet aan toe? Neem dan contact op met ons of uw adviseur om de mogelijkheden te bespreken.

Kan ik met een DB-regeling ook gebruik maken van de eerbiedigende werking?

Ja, dit is mogelijk als de regeling is ondergebracht bij een verzekeraar. De omzetting naar de Wtp kan in 1 of 2 stappen. Bij 2 stappen wordt de pensioenregeling eerst nog onder het huidige fiscale kader omgezet. Uw pensioenregeling moet in elk geval aangepast zijn aan de Wtp vóór 1 januari 2028. Zie ook hierboven bij de vragen over 'eerbiedigende werking' van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel in een DC-regeling.

Nabestaandenpensioen

Wat verandert er voor het nabestaandenpensioen?

Het nabestaandenpensioen voor de pensioendatum wordt eenvoudiger en duidelijker. Het nabestaandenpensioen bestaat uit partner- en wezenpensioen.

- Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt een percentage van het salaris. Er hoeft dus geen rekening meer te worden gehouden met een franchise en de hoogte is onafhankelijk hoe lang iemand in dienst kan zijn;
- De maximale dekking wordt hoger ten opzichte van de huidige fiscale maxima:
 - Het partnerpensioen mag in de nieuwe regeling maximaal 50% van het salaris zijn;
 - Het wezenpensioen mag maximaal 20% van het salaris bedragen, behalve bij een 'volle wees' van wie beide ouders niet meer in leven zijn. In dat geval is het wezenpensioen maximaal 40% van het salaris. Voor het wezenpensioen geldt een vaste eindleeftijd van 25 jaar;
- De manier waarop het nabestaandenpensioen wordt gedekt, verandert ook. In het nieuwe pensioenstelsel is het nabestaandenpensioen alleen nog maar op risicobasis. Dat betekent dat het nabestaandenpensioen alleen is verzekerd, zolang een werknemer in dienst is. Zodra de werknemer uit dienst gaat, is het nabestaandenpensioen niet meer verzekerd, behalve in een aantal situaties.

Goed om te weten: dit is geen wijziging voor Cappital pensioen, Doenpensioen en het Werknemerspensioen. In deze regelingen was het nabestaandenpensioen voor de pensioendatum al op risicobasis verzekerd.

Is een werknemer niet goed/onvoldoende verzekerd, als deze niet meer in dienst is en ook nog niet met pensioen is?

Het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum is verzekerd op risicobasis. Hierdoor kan het gebeuren dat de partner en/of kinderen onvoldoende verzekerd zijn, als de werknemer op het moment van overlijden niet meer in

dienst en ook nog niet met pensioen is. Om dat risico te beperken, is een aantal extra verplichtingen opgenomen in de wet:

- Na beëindiging van het dienstverband loopt de dekking van het nabestaandenpensioen standaard nog maximaal drie (of zes) maanden door. Zodat de werknemer in die tijd een nieuwe baan kan vinden en de risico's daarna weer gedekt zijn via die nieuwe werkgever. Deze uitlooperperiode is maximaal drie (of zes) maanden en vervalt als het nieuwe dienstverband eerder begint;
- Als de werknemer direct na het dienstverband in de ZW (Ziektewet) of WW (Werkloosheidswet) komt, loopt de dekking van het nabestaandenpensioen ook nog standaard door tijdens de aansluitende WW-periode en ZW-periode;
- De werknemer kan daarna zelf voor eigen rekening het nabestaandenpensioen door laten lopen Bijvoorbeeld als deze als zzp'er verder gaat. De dekking van het nabestaandenpensioen gaat dan wel ten koste van het opgebouwde pensioenkapitaal.

Blijft het al opgebouwde nabestaandenpensioen in stand?

Ja, het nabestaandenpensioen dat nu al is opgebouwd, blijft ook na de wijziging van de pensioenregeling in stand. Dit nabestaandenpensioen komt bovenop het nieuwe nabestaandenpensioen dat elk jaar opnieuw wordt vastgesteld en verzekerd. Nabestaandenpensioen op risicobasis heeft geen opbouwwaarde.

Moet ik partnerpensioen van 50% van het salaris toezeggen of mag ik ook een lager percentage kiezen?

Het percentage van 50% is het fiscale maximum. Het partnerpensioen hoeft niet per se 50% te bedragen. U kunt ook een lager percentage kiezen in uw pensioenregeling.

Het partnerpensioen in de huidige regeling hangt af van de diensttijd. Moet het partnerpensioen een vast percentage van het salaris worden? Of mag dit afhankelijk blijven van de diensttijd?

Zodra u overstapt naar een premieregeling volgens de nieuwe wetgeving, moet u het nabestaandenpensioen aanpassen. Het nabestaandenpensioen heeft dan geen relatie meer met de diensttijd.

Mag ik nog een stijgend partnerpensioen verzekeren?

Ja, dit is nog steeds mogelijk. Dit partnerpensioen stijgt dan nadat het is ingegaan.

Compensatie

Wat is een 'compensatieregeling'?

Het kan zijn dat de werknemers die op het moment van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel in dienst zijn, minder pensioen kunnen opbouwen door een vlakke premie. Om dit te voorkomen, kunt u deze werknemers compensatie aanbieden. Dat kunt u regelen in de pensioenregeling of door bijvoorbeeld extra salaris te geven. De afspraken over mogelijke compensatie, spreekt u af met de OR of andere werknemersvertegenwoordiging en legt u vast in het transitieplan.

Als er gekozen wordt voor compensatie binnen de pensioenregeling geldt er tot 2037 een extra fiscale ruimte van 3% van de pensioengrondslag. Is in uw basisregeling de beschikbare premie lager dan 30%? Dan mag u die ruimte ook nog gebruiken voor compensatie.

Als ik afspraken maak over compensatie. Brengt dat dan ook een verplichting mee voor nieuwe werknemers?

Regelt u compensatie in de pensioenregeling door extra pensioenopbouw? Dan geldt deze compensatie ook voor uw nieuwe werknemers.

Vindt compensatie plaats buiten de pensioenregeling? Dan geldt de wettelijke verplichting om nieuwe werknemers te compenseren niet. Wel moet u voldoen aan de voorschriften van gelijke behandeling die voor arbeidsvoorwaarden gelden.

De compensatieafspraken moet u altijd vastleggen in het transitieplan, of de compensatie nu wel of niet in de pensioenregeling wordt geregeld.

Ik kies voor compensatie in de vorm van extra salaris. Heb ik dan te maken met de wettelijke kaders van de pensioenwetgeving?

Nee. Als u compensatie biedt buiten de pensioenregeling, dan valt dit onderdeel buiten de kaders van de pensioenwetgeving. Maar wel binnen de kaders voor de arbeidsvoorwaarden, zoals de gelijke-behandelingsvoorschriften. Een employee benefits adviseur kan u hierbij helpen.

Ik kies voor compensatie in de vorm van extra salaris. Geldt daarvoor dan een maximale termijn, bijvoorbeeld 10 jaar? Als de compensatie plaatsvindt in de vorm van extra salaris, dan geldt er geen maximale termijn.

Stel, onze OR gaat niet akkoord met de compensatieregeling. Wat dan?

Iedere verandering in de pensioenregeling is een verandering in de arbeidsvoorwaarden. Daar moeten u en uw werknemers samen uit zien te komen. Daarbij gelden naast de regels van het pensioenrecht ook de regels van het arbeidsrecht, waaronder de instemming van de OR of mogelijk overleg met vakbonden.

Transitieplan

Wat is een transitieplan?

Het transitieplan vormt de basis voor de overstap naar een Wtp-pensioenregeling. In dit plan neemt u alle keuzes, overwegingen en berekeningen op bij de overgang naar de nieuwe regeling. Het plan moet duidelijk maken dat de keuzes verantwoord en evenwichtig zijn gemaakt.

Is het verplicht om een transitieplan op te stellen?

U bent verplicht een transitieplan op te stellen, behalve als u kiest voor de eerbiedigende werking. Een transitieplan kan echter ook bij de keuze voor eerbiedigende werking een handig hulpmiddel zijn. Een adviseur kan u helpen bij het opstellen van een transitieplan.

Uit welke onderdelen bestaat het transitieplan?

Het transitieplan bestaat uit de volgende onderdelen:

- Algemene gegevens. Contactgegevens, betrokken partijen, uitgangspositie en moment van overgang naar een nieuwe pensioenregeling;
- Contractkeuze en inrichting pensioenregeling. Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en de nieuwe pensioenregeling;
- Uitgangspunten en doelstellingen transitie: Een toelichting op de uitgangspunten en doelstellingen voor een evenwichtige transitie;
- Evenwichtige transitie: Inzicht in de transitie-effecten en onderbouwing van de evenwichtigheid van het geheel aan gemaakte keuzes. Hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenen. Overzicht van effecten per leeftijdsgroep. Afspraken over compensatie.

Is er een standaard transitieplan of sjabloon beschikbaar?

Ja, er is een format voor het transitieplan opgesteld voor werkgevers die hun regeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of PPI, of van plan zijn de regeling daar te gaan onderbrengen. [Download het format voor het transitieplan.](#)

Wanneer moet het transitieplan klaar zijn?

Als werkgever moet u het transitieplan binnen twee weken na de afronding aan de pensioenuitvoerder sturen. Het transitieplan en de getekende stukken moeten ruim voor de transitiedatum bij ons binnen zijn.

Houd daarbij rekening met deze deadlines:

- Zet u de pensioenregeling per 1 januari 2028 om? Dan moet u het transitieplan uiterlijk 1 oktober 2027 bij ons aanleveren. Deze 2 deadlines zijn wettelijk vastgelegd.
- Zet u de pensioenregeling al eerder dan 1 januari 2028 om? Lever het transitieplan dan ook 2 à 3 maanden voorafgaand aan de omzettingsdatum bij ons aan.
- Deze termijnen zijn nodig om uw werknemers tijdig te informeren over de omzetting.

Wie verstrekt de transitiecommunicatie?

Als verzekeraar hebben we een wettelijke verplichting om minimaal 1 maand voor de transitiedatum de actieve deelnemers aan uw pensioenregeling een 'was/wordt-brief' versturen. Na de transitiedatum versturen we nog een 'was/wordt-brief' ter bevestiging.

Wisselt u bij de transitie van pensioenuitvoerder? Dan verstuurt de oude uitvoerder een 'was-brief' vóór de transitiedatum. Na de transitiedatum stuurt de oude uitvoerder de 'was-brief' en de nieuwe uitvoerder de 'wordt-brief'.

Wanneer wordt er transitiecommunicatie naar de deelnemers gestuurd?

Maakt u gebruik van de eerbiedigende werking? Dan geldt de verplichting tot het opstellen van een transitie en communicatieplan niet. De wettelijke transitiecommunicatie hoeft dan niet verstuurd te worden. Anders wel.

Wat staat er in de transitiecommunicatie?

Bij een transitie versturen we een zogenaamde 'was/wordt-brief'. Deze krijgen de actieve deelnemers van uw pensioenregeling. In deze brief leggen wij de verschillen uit tussen wat uw werknemer had en wat het na de overgang wordt.

Daarbij maken we een vergelijking van de pensioenaanspraken. De werknemer ziet dus in de brief:

- Wat hij/zij had kunnen opbouwen in de oude pensioenregeling.
- Wat hij/zij kan opbouwen in de nieuwe pensioenregeling.

Waarom moet ik de aanpassingen in de pensioenregeling bespreken met mijn werknemers?

Een wijziging van de pensioenregeling betekent een wijziging in de arbeidsvoorwaarden. De opzet van het transitieplan kan u ondersteunen in de gesprekken over de arbeidsvoorwaarden met de OR of andere werknemersvertegenwoordiging.

In het uiteindelijke transitieplan legt u vast wat u met uw werknemers hebt afgesproken over het aanpassen van de pensioenovereenkomst. Zodra het transitieplan klaar is, kunnen wij starten met de voorbereidingen om uw nieuwe pensioenregeling te gaan uitvoeren.

Hoe kan mijn pensioenadviseur mij helpen bij de overgang naar een nieuwe pensioenregeling?

Een adviseur kan in een rapport inzichtelijk maken wat de impact is van de verschillende opties op de premie, de kosten en het te bereiken pensioen van uw huidige en toekomstige werknemers. De gegevens en berekeningen hiervan kunt u direct gebruiken in uw transitieplan.