

Juni 2025

Perspectief Wet Toekomst Pensioenen



Wet toekomst pensioenen - Ga nu aan de slag!

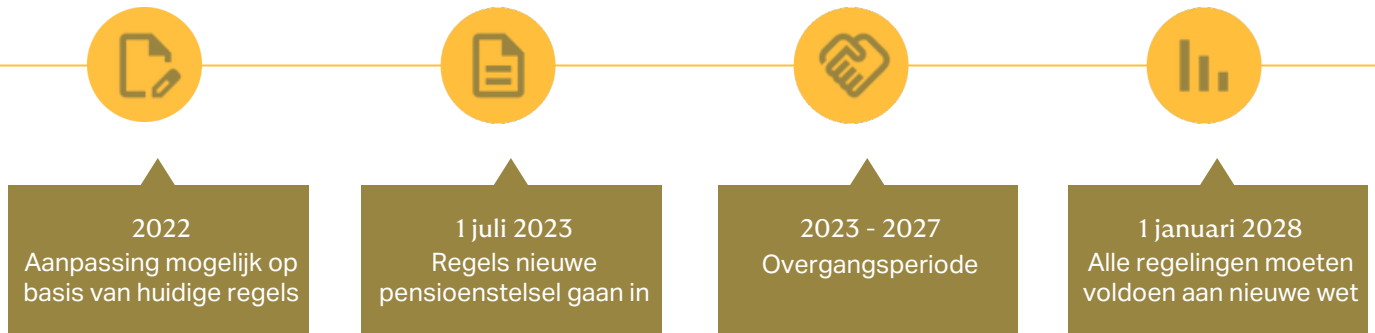
Op uiterlijk 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast aan de nieuwe pensioenwetgeving: Wet toekomst pensioenen. Deze aanpassing in de pensioenregeling is niet zomaar gedaan! Om te komen tot een actuele nieuwe pensioenregeling is goed advies noodzakelijk. Het is daarbij erg belangrijk om de tijdslijnen goed in de gaten te houden. Als werkgever dien je bepaalde stappen gedegen te nemen. Bovendien verwacht men drukte bij pensioenuitvoerders en adviseurs. Ons advies is daarom: wacht niet langer en start direct met de aanpassing van uw pensioenregeling!

Lees meer over:

- ✓ Wanneer starten?
- ✓ Eén of twee pensioenregelingen?
- ✓ Welke stappen moet u nemen?



Tijdslijn



Uw pensioenregeling nu aanpassen ?

Moet u uw pensioenregeling al direct aanpassen?

Ja, wij raden aan om direct met de aanpassing van uw pensioenregeling te starten. Er geldt een overgangperiode waardoor u tot uiterlijk 1 januari 2028 de tijd heeft om uw pensioenregeling aan te passen. Echter, deze tijd heeft u nodig om uw strategisch pensioenbeleid opnieuw vorm te geven. Het is belangrijk om goed te kijken op welke manier uw pensioendoelstelling haalbaar is binnen de nieuwe wettelijke regels. En hoe neemt u de personeelsvertegenwoordiging en/ of uw werknemers en andere betrokkenen in de aanpassing me.

Ook zijn er op dit moment veel werkgevers die hun pensioenregeling moeten aanpassen. Door de te verwachte drukte bij pensioenuitvoerders en adviseurs is het van belang om nu al te starten en tijd te claimen bij de pensioenuitvoerder en adviseur.

Ook dient u rekening te houden met de wettelijke termijnen. Zo moet een transitieplan in sommige gevallen al 3 maanden voor de ingangsdatum bij de pensioenuitvoerder zijn ingediend. Dat is dus uiterlijk 1 oktober 2027!



Omstandigheden waardoor urgentie toeneemt

Er zijn omstandigheden die de urgentie wanneer te starten (mede) bepalen. Hoe meer 'omstandigheden' op uw bedrijf van toepassing zijn, hoe complexer de transitie wordt. De belangrijkste zijn:

- U heeft een middelloon- en/of eindloonregeling
- U heeft een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- Uw bedrijf heeft meerdere entiteiten
- Uw bedrijf heeft meerdere pensioenregelingen
- Er zijn elk jaar relatief veel nieuwe werknemers
- U heeft de wens uw verschillende pensioenregelingen te harmoniseren
- Toekomstige overname(s)

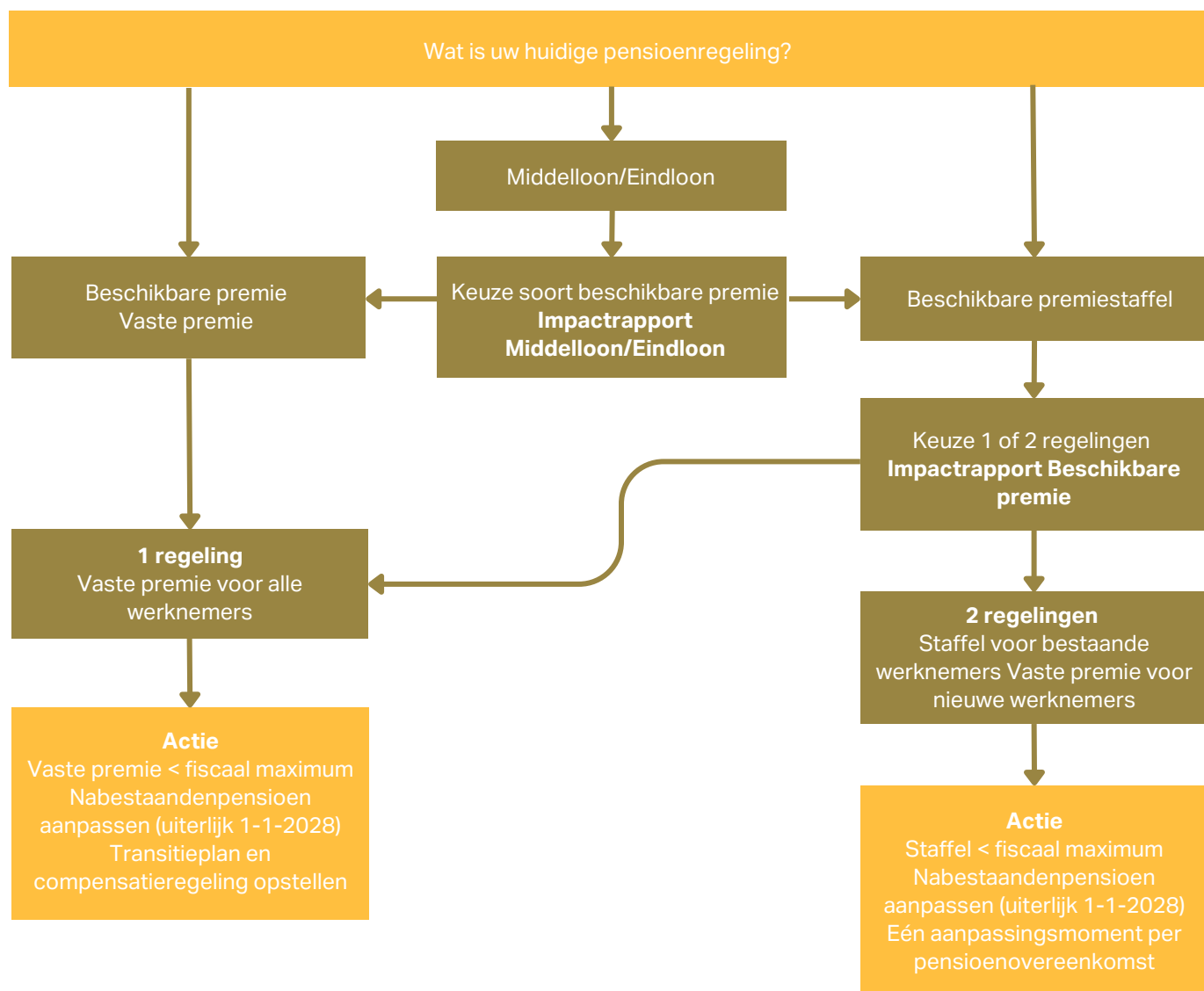
Wij adviseren u om te beginnen teneinde zorgvuldigheid te kunnen blijven garanderen. In de transitie is het voorsorteren op één of twee pensioenregelingen relevant.

Een of twee pensioenregelingen?

Eén pensioenregeling	Twee pensioenregelingen
U gaat met het volledige personeel over naar één (nieuwe) pensioenregeling. Dat betekent dat zowel alle huidige werknemers als alle toekomstige nieuwe werknemers dezelfde pensioenregeling krijgen met een vaste beschikbare premie. Heeft u nu een beschikbare premieregeling met een premiestaffel? Dan loopt de beschikbare premie op naarmate de werknemer ouder is. Overgang naar een vaste beschikbare premie betekent met name voor de oudere werknemers een versoering, met als gevolg dat compensatie nodig is. Bij overgang naar één pensioenregeling geldt dat u een transitieplan moet opstellen.	In het wetsvoorstel is een overgangsmaatregel opgenomen voor beschikbare premieregelingen. Dat betekent dat u de huidige beschikbare premiestaffel door kunt laten lopen mits deze voldoet aan de fiscale kaders. Zo mag de beschikbare premiestaffel niet boven het maximum uitkomen. Ook dient het partner- en wezenpensioen aangepast te worden. De toekomstige nieuwe werknemers komen in een nieuwe pensioenregeling met voor iedereen een gelijke premie, ongeacht de leeftijd. U kunt zelf bepalen per welke datum dit is, maar uiterlijk per 1 januari 2028.

Heeft u nu een middelloonregeling? Dan kunt u gebruik maken van het overangsrecht. U gaat dan met het bestaande personeel over naar een beschikbare premiestaffel. Houdt u dan ook rekening met een compensatieregeling aan uw werknemers.

De keuze voor één of twee pensioenregelingen en de weg ernaar toe is mede afhankelijk van uw huidige pensioenregeling. In onderstaand stroomschema kunt u aflezen voor welke keuzes u staat en welke vervolgactie(s) daaruit voortvloeien:



Een “Impactrapport” biedt inzicht!

Het Impactrapport is essentieel om uw strategische pensioenbeleid opnieuw vorm te geven. In het rapport laten wij u op basis van een aantal scenario's zien wat een hogere of lagere pensioenpremie doet met uw pensioendoelstelling. Ook is dit rapport noodzakelijk ter onderbouwing van de keuze voor een mogelijk verschil in arbeidsvoorwaarden voor personeelsgroepen. Het impactrapport geeft u belangrijke inzichten:

- ✓ Ontwikkeling van de totale pensioenpremie
- ✓ De gevolgen voor de pensioendoelstelling
- ✓ Het effect op het nabestaandenpensioen

Met de inzichten die het rapport u geeft bent u in staat om weloverwogen uw keuze voor één of tweepensioenregelingen te maken.

Hoe nu verder?

Bij het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling(en) is het belangrijk om de wensen en belangen van werkgever en de werknemer in balans te krijgen. Tijdens de transitie houdt u niet alleen rekening met uw strategische doelstellingen maar ook met de financiële gevolgen voor de individuele werknemer. U gaat hierbij zorgvuldig te werk en communiceert tijdig met uw werknemers. Op deze manier betreft u uw werknemers in het besluitvormingsproces.

Het opstellen van een stappenplan is daarbij heel belangrijk. Wij helpen u graag met het invullen van een op maat gemaakt stappenplan en natuurlijk kunt u bij de diverse stappen gebruik maken van onze dienstverlening.

Stappenplan	Onze dienstverlening
1 Maak een tijdsplan U stelt vast wanneer u welke stappen zet, dit creëert duidelijkheid binnen de organisatie	Vraag uw adviseur u te helpen
2 Vertegenwoordiging van personeel Betrekt een werknemersvertegenwoordiging in het besluitvormingsproces	Presentatie over de aanleiding en uitleg huidige regeling
3 Gezamenlijke kennis Zorg voor voldoende kennis bij uw werknemersvertegenwoordigers	HR-opleiding OR-opleiding
4 Onderzoek naar impact Alleen als u consequenties van eventuele keuzes overziet kunt u zorgvuldige besluiten nemen	Impactrapport
5 Strategisch pensioenbeleid Het is belangrijk uw doelstellingen en prioriteiten vast te leggen als onderdeel van het adviestraject	Omschrijf samen met uw adviseur uw pensioenbeleid
6 Onderzoek pensioencontract Op basis van eerdere stappen geeft uw adviseur u een passend advies	Adviestraject
7 Communiceer Goede en heldere communicatie zorgt voor begrip en transparantie	Instemmingstraject

Wat mag u van ons verwachten?

Met de (pensioen-)klanten van Daems part of Howden maken wij gezamenlijk een tijdsplan over hoe en wanneer we de vervolgstappen gaan nemen. Loopt uw pensioenregeling elders dan kunt u altijd contact met ons opnemen. Natuurlijk zijn wij graag bereid u verder te helpen.

Wat doen pensioenuitvoerders?

Ook verzekeraars en PPI's (Premie Pensioen Instellingen) zijn zich op basis van het wetsvoorstel aan het voorbereiden. Zo denken zij onder meer na over productspecificaties, voorwaarden en niet onbelangrijk de administratieve processen. In dat kader is het goed om te weten dat wij met de verschillende uitvoerders in gesprek zijn. Zo gaan wij de transitie voor u zo makkelijk mogelijk maken.



“Een
passend
advies
voor elke
situatie

Meer weten?

Heeft u nog vragen? Neem contact op met Sander Deelstra.



Sander Deelstra
Director Howden Amsterdam

T +31(0)6 5338 8666
E sdeelstra@pensioenstrategen.nl