

De Private Wealth Navigator ©



**WET TOEKOMST
PENSIOENEN (WTP):
HOE KOM JE TOT EEN
NIEUWE REGELING?**

**WAARDEVOL
WERKGEVERSCHAP
DAT WERKT!**

Sigma 
Pensioen & Inkomen

WET TOEKOMST PENSIOENEN: DE ROUTE NAAR EEN NIEUWE REGELING

Met de komst van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) moeten bijna alle actieve pensioenregelingen voor medewerkers worden aangepast. Deze aanpassingen moeten vóór 2028 zijn afgerond.

Voor ongeveer tachtig procent van de bedrijven in Nederland wordt dit een eenvoudig vraagstuk. Zij vallen onder een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. In dat geval beslissen de sociale partners over de aanpassingen. Een individueel bedrijf en zijn werknemers hebben hier weinig invloed op.

Bedrijven die zelf een pensioenregeling hebben, vaak via een verzekeraar of premiepensioeninstelling, moeten een uitdagende puzzel oplossen. Hoe wordt de pensioenopbouw per (uiterlijk) 2028 voortgezet? Gaat voor de huidige deelnemers ook een nieuwe regeling gelden? En welke factoren hebben invloed op de te maken keuzes?

Door de impact van de aanpassingen raden wij je aan om op tijd te starten met het aanpassingstraject. In deze whitepaper leggen we je uit hoe we dit traject samen met jou kunnen aanpakken.



ORIËNTERENDE FASE

Het traject begint met een oriënterende fase. Deze kun je opsplitsen in twee onderdelen: de inventarisatie en de oplossingsmogelijkheden.

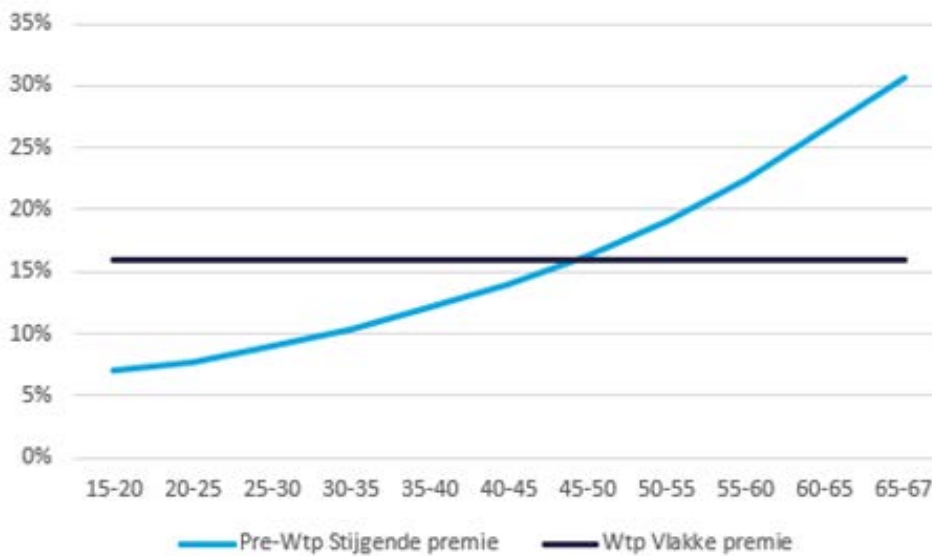
Bij het inventariseren brengen we verschillende gegevens in kaart:

- Hoe is de huidige regeling samengesteld?
- Wat is de einddatum van de regeling?
- Hoe ziet het personeelsbestand eruit?
- Wat is het personeelsverloop?
- Wie beslist mee over de nieuwe pensioenregeling?

AMBITIE VAN DE NIEUWE PENSIOENREGELING

Vraag jezelf af wat je met de nieuwe regeling precies wil bereiken. Hoeveel pensioen moeten nieuwe werknemers opbouwen? In de oude situatie, voor de Wtp, was het gebruikelijk dat de premiepercentages met de leeftijd meestegen.

In de nieuwe wetgeving is het premiepercentage voor alle leeftijden gelijk. Dat betekent dat de toekomstige pensioenopbouw een compleet nieuwe verdeling van premies tussen jong en oud met zich meebrengt.



WAT ZIJN JE OPTIES?

Op basis van de ambitie van de regeling, maken we een doorrekening van de oplossingsmogelijkheden. Hierbij zijn er twee opties:

1. Alle werknemers komen in de nieuwe pensioenregeling terecht.
2. Alleen nieuwe medewerkers gaan over naar de nieuwe regeling, terwijl het bestaande personeelsbestand de oude regeling behoudt.

Bij de eerste optie nemen we het compensatievraagstuk in de berekeningen mee. Werknemers die onder de oude regeling meer pensioen zouden opbouwen dan onder de nieuwe, moeten daarvoor worden gecompenseerd.

Na het verkennen van de mogelijkheden kunnen we een (voorlopige) beslissing maken over hoe we verder gaan met het aanpassingstraject. Deze beslissing is niet alleen gebaseerd op financiële overwegingen, maar ook op het personeelsbeleid.



SPECIFIEKE UITWERKING

Binnen dit deel van het traject duiken we de diepte in. In de oriënterende fase wordt uitgegaan van globale berekeningen. In deze fase stemmen we de uitgangspunten van de berekeningen scherp af. Vragen die hierbij aan bod komen zijn onder andere:

- Met welke salarisindexaties moet je rekening houden?
- Wat zijn de kenmerken van de gemiddelde toekomstige werknemer?
- Welke standaard beleggingskeuze wordt gehanteerd?
- Hoe wil je het nabestaandenpensioen vormgeven?

Als het antwoord op bovenstaande vragen helder is, wordt de aanpassing van de regeling doorgerekend. Om de aanpassingen van de regeling betaalbaar te houden kun je de ambitie van de nieuwe pensioenregeling nog veranderen. Als er medewerkers zijn die gecompenseerd moeten worden, wordt bij het vaststellen van de nieuwe regeling de manier bepaald waarop dat moet gebeuren.

Heb je te maken met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging? Dan moeten zij nauw betrokken worden in dit deel van de transitie.

TRANSITIEPLAN

Zodra is uitgewerkt hoe de toekomstige regeling eruit komt te zien en of en hoe compensatie plaatsvindt, zorgen wij dat dit uitgewerkt wordt in een transitieplan. In het transitieplan worden de gemaakte keuzes vastgelegd en onderbouwd. Als de bestaande regeling wordt aangepast heeft de pensioenuitvoerder het plan nodig om De Nederlandsche Bank te informeren.



ADMINISTRATIEVE AFWIKKELING

Het is nu tijd om te bekijken welke uitvoerder bij de gemaakte keuzes en voorkeuren past. Uiteraard is het hierbij mogelijk om meerdere uitvoerders met elkaar te vergelijken. Wij controleren de juiste verwerking als werknemers gecompenseerd moeten worden en zorgen dat de nieuwe regeling bij de uitvoerder wordt opgestart en ingeregeld.

WERKNEMERS INFORMEREN

Eén van de belangrijkste onderdelen van het introduceren van een nieuwe of aangepaste pensioenregeling is het informeren van je medewerkers. Zeker als werknemers gecompenseerd worden, moet je ze goed informeren over de manier waarop de compensatie is berekend. Ze moeten akkoord gaan met de wijziging van de pensioenovereenkomst en eventuele compensatie.

Niet alleen jij als werkgever (of iemand die namens jou communiceert) moet de deelnemers informeren. Dit geldt ook voor de pensioenuitvoerder. De manier van communiceren wordt vastgelegd in een compensatieplan, een onderdeel van het transitieplan.

Ook als de regeling hetzelfde blijft is het goed om werknemers te informeren. Dit geldt ook voor nieuwe werknemers die in een nieuwe pensioenregeling gaan deelnemen.

SAMEN AAN DE SLAG

Onze pensioenspecialisten gaan graag met jou aan de slag met je pensioenregeling. Wil je inzicht in de mogelijkheden die je hebt of wil je meer informatie? Neem dan vrijblijvend contact met ons op voor een kennismaking.

Over Sigma

Sigma Personeelsdiensten helpt werkgevers te excelleren in effectief werkgeverschap. Vanuit onze full-service dienstverlening ondersteunen, ontzorgen en adviseren we op elk gebied waarin een organisatie is verbonden met personeel. Dit doen we met een team van specialisten, op een persoonlijke en vooruitstrevende manier. Met ruim 15 jaar werkervaring, circa 55 medewerkers en 5 vestigingen in Zuidwest-Nederland zijn we altijd dichtbij. Of je nu één of honderden medewerkers in dienst hebt, we zijn je graag van dienst.

Al je personeelszaken, gewoon goed geregeld.
Want focus op je personeel loont!

**Wil je meer informatie?
Neem dan vrijblijvend contact
op met één van onze adviseurs.**



[linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten](https://www.linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten)



[facebook.com/sigma-personeelsdiensten](https://www.facebook.com/sigma-personeelsdiensten)