



Wet toekomst pensioenen

Wat betekent dit voor jou en je medewerkers?

DOORNEWEERD
Assurantiën

Agenda

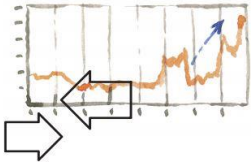
1. De achtergrond van de Wet toekomst pensioenen
2. Wat zijn de belangrijkste veranderingen?
3. De mogelijkheden binnen de Wet toekomst pensioenen
4. Tijdslijnen Wet toekomst pensioenen
5. Mogelijkheden bij verzekeraars
6. Volgende stappen (proces)
7. Deelnemercommunicatie en keuzebegeleiding



1. De achtergrond van de Wet toekomst pensioenen



De achtergrond van de Wet toekomst pensioenen



Kwetsbaarheid huidige stelsel



Toenemende kosten



Veranderende arbeidsmarkt

2. Wat zijn de belangrijkste veranderingen?



Wat zijn de belangrijkste veranderingen?



Altijd een premieovereenkomst

- Tijdelijk overgangsrecht voor bestaande pensioenregelingen met 'leeftijdsafhankelijke premies' zoals een middelloonregeling bij een verzekeraar

Nabestaandenpensioen voor pensioendatum

- Wordt op risicobasis en een percentage van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris

Nieuwe beleggingsmogelijkheden

- Zoals standaard doorbeleggen na pensioendatum

Bedrag ineens (lumpsum)

- Meer keuzevrijheid voor deelnemers
- Per 1 juli 2024?*

* Invoering is al een aantal keren uitgesteld

Nabestaandenpensioen

Partner is volgens de Wtp iemand met wie je:

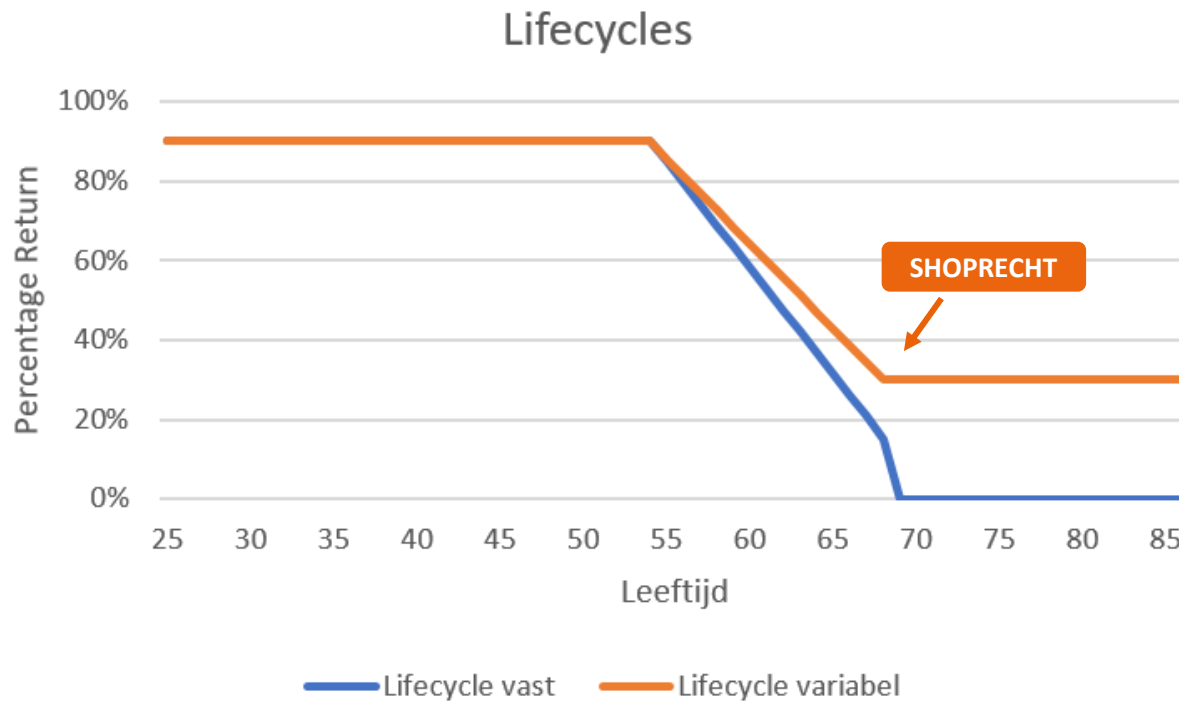
1. getrouwd bent of een geregistreerd partnerschap hebt, of
2. een notariële akte hebt, of
3. minimaal 6 maanden samenwoont



Wet toekomst pensioenen

- Risicobasis
- Partnerpensioen maximaal 50% van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris (excl. franchise)
- Voortzetting van risicodekking bij uitdiensttreding
 - 3 of 6 maanden verplichte voortzetting tot einde WW/ZW
 - Individueel recht op voortzetting (nog niet voor WzP)
- Wezenpensioen tot 25 jaar maximaal 20% van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris en verdubbeling bij volle wees
- Anw-hiaatpensioen blijft mogelijk

Nieuwe beleggingsmogelijkheden



Nieuwe optie

- Werkgever kan afbouw naar variabele uitkering kiezen als standaard in lifecycle
- Deelnemer kan hiervan afwijken

Mogelijk extra opbrengsten voor deelnemer

- 3-6% voor pensioendatum
- 10-12% na pensioendatum

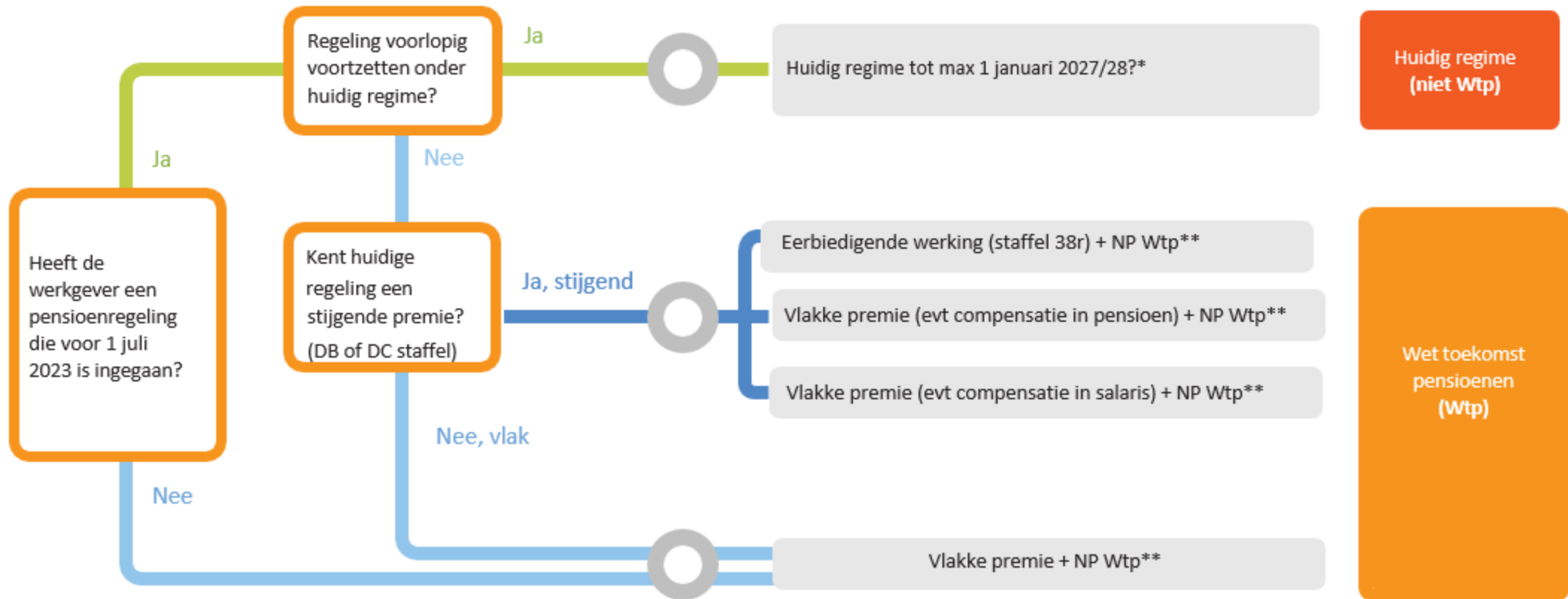
Mogelijkheden pensioendatum

- Shoprecht blijft

3. De mogelijkheden binnen de Wet toekomst pensioenen



De mogelijkheden binnen de Wet toekomst pensioenen



Welke opties heb je binnen de Wtp?



Eerbiedigende werking (alleen bij bestaande regelingen op 30 juni 2023)

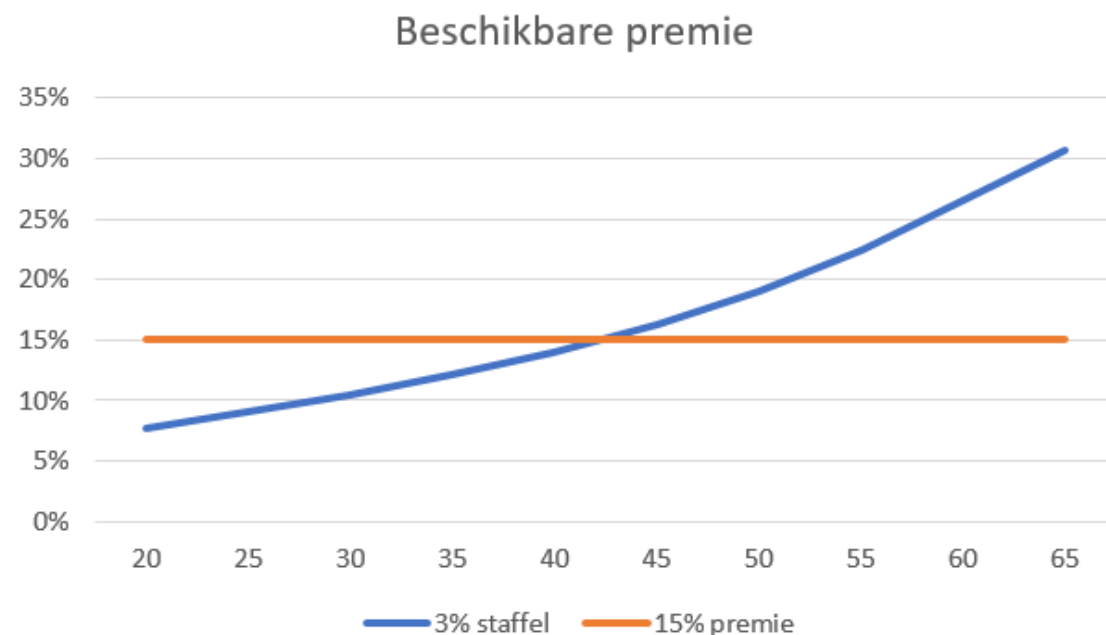
- ✓ Premiestaffel handhaven voor bestaande werknemers en nieuwe werknemers vlakke premie (gelijkblijvend premiepercentage) bieden
- ✓ Nabestaandenpensioen voldoet aan de Wtp

Vlakke premie met eventueel compensatie

- ✓ Gelijkblijvend premiepercentage voor bestaande en nieuwe werknemers
- ✓ Eventuele compensatie als onderdeel van de arbeidsvoorwaarde kan worden aangeboden in de pensioensfeer* (hogere inleg) of in de loonsfeer (via salaris)
- ✓ Nabestaandenpensioen voldoet aan de Wtp

Eerbiedigende werking algemeen

Huidige staffel handhaven voor bestaande werknemers, voor nieuwe werknemers een vlakke premie



Belangrijk

- ✓ Voorkomen van ongelijke behandeling
- ✓ Voor evenwichtige compensatie zorgen
- ✓ Mogelijk pensioengat bij baanwisseling

Vlakke pensioenpremie - compensatie

Gelijkblijvend premiepercentage voor bestaande en nieuwe deelnemers

	In pensioensfeer*	In salarissfeer
Voor wie?	Bestaande en nieuwe deelnemers	Bestaande deelnemers
Hoe lang?	Compensatie tot 2037/2038? ** met een totale maximumpremie van 30% (tijdelijk 3% per jaar extra mogelijk onder voorwaarden)	Compensatie kan worden uitgesmeerd tot de individuele pensioendatum
Hoe werkt het?	Werkgever stelt extra pensioen beschikbaar en de deelnemer kan de premie niet voor andere doeleinden gebruiken	Werkgever stelt extra salaris beschikbaar en de deelnemer kiest zelf voor extra inleggen. Hij kan dit extra salaris ook voor andere doeleinden gebruiken
Let op!	Omdat het voor zowel bestaande als nieuwe deelnemers geldt, moet je als werkgever goed kijken of dit financieel haalbaar is	Meer flexibiliteit, maar wel extra werkgeversheffingen

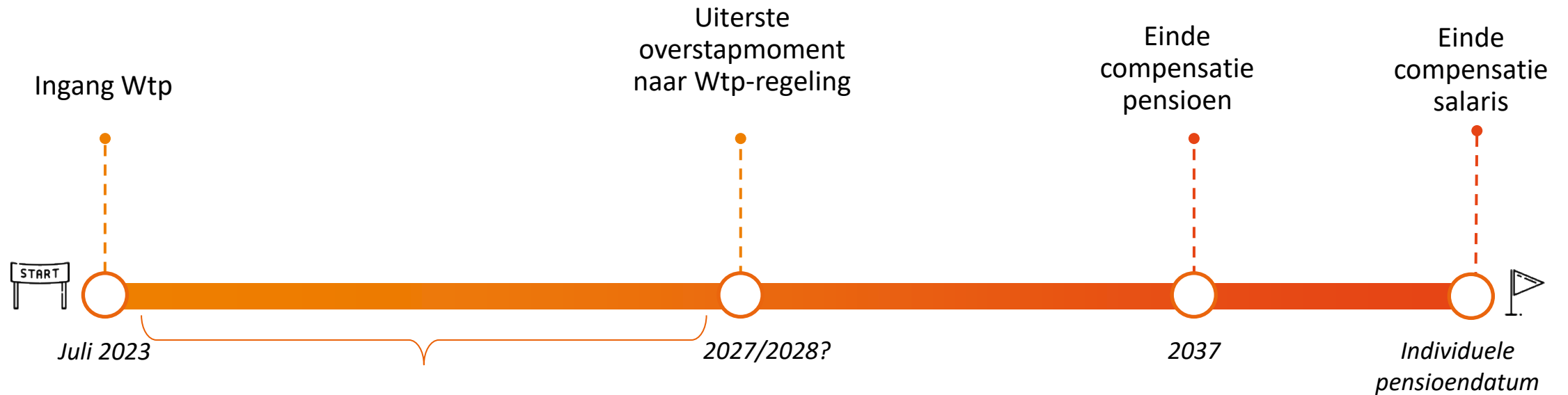
* Oplevering in een latere fase

** De minister heeft het voornemen de transitietermijn te verruimen met 1 jaar (van 1 januari 2027 tot 1 januari 2028). De compensatieperiode is 10 jaar en kan door deze verruiming ook nog schuiven. Dit moet nog worden vastgelegd in regelgeving. De exacte inhoud is nog niet bekend.

4. Tijdslijnen Wet toekomst pensioenen



Tijdslijnen transitie & compensatie



Transitieperiode om een bestaande PW-regeling om te zetten naar:

- Eerbiedigende werking (38r) + NP Wtp, of
- Vlakke premie (evt compensatie) + NP Wtp

Wat zijn in het algemeen de mogelijkheden?

	Huidig regime Niet Wet toekomst pensioenen	Wtp regime (Wet toekomst pensioenen)	
		Eerbiedigende werking	Vlakke premie + evt compensatie
Beschikbare premie bestaande deelnemers	DC: huidige staffelaanbod of gelijkblijvende premie (minimaal laagste cohort van de staffel)	- Diverse staffels (max 38r) - Bijsparen tot nieuwe wettelijke premiestaffel	- Vlakke premie (max 30% van de pensioengrondslag) - Bijsparen tot wettelijk max vlakke premie %
Beschikbare premie nieuwe deelnemers		- Vlakke premie (max 30% van de pensioengrondslag) - Bijsparen tot wettelijk max vlakke premie %	- Vlakke premie (max 30% van de pensioengrondslag) - Bijsparen tot wettelijk max vlakke premie %
Compensatie	Niet van toepassing	Niet van toepassing	Optie 1: Pensioen (oplevering latere fase) - Voor alle deelnemers tm 1-1-2037 en 3% extra fiscale ruimte Optie 2: Salaris - Alleen voor bestaande deelnemers - Werkgever stelt extra salaris beschikbaar - Deelnemer kiest voor extra inleggen - Tot pensioendatum zonder extra fiscale ruimte
Nabestaandenpensioen bestaande en nieuwe deelnemers	- PP en WzP diensttijd afhankelijk - PP en WzP opbouwpercentage	- Tot 50% van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris (PP) - Tot 20% van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris (WzP) - Anw-hiaatpensioen - Aanvullend partnerpensioen (vrijwillig bijverzekeren) - Extra PP/Wzp (compensatie)	- Tot 50% van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris (PP) - Tot 20% van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris (WzP) - Anw-hiaatpensioen - Aanvullend partnerpensioen (vrijwillig bijverzekeren) - Extra PP/Wzp (compensatie)
PVI bestaande deelnemers	Werkgever betaalt PVI voor bijsparen (DC)	- Staffelvolgend - Werkgever bepaalt wie PVI betaalt voor Extra inleggen	Werkgever bepaalt wie PVI betaalt voor Extra inleggen
PVI nieuwe deelnemers		Werkgever bepaalt wie PVI betaalt voor Extra inleggen	Werkgever bepaalt wie PVI betaalt voor Extra inleggen
Beleggen	Afbouw naar vaste uitkering	Mogelijkheid default doorbeleggen	Mogelijkheid default doorbeleggen
Inkoop gegarandeerd pensioen	Pensioenclick (op elk moment)	Premie uitkeringsovereenkomst (vanaf 15 jaar voor AOW datum)	Premie uitkeringsovereenkomst (vanaf 15 jaar voor AOW datum)

Bedrag ineens: 'lumpsum'

- ✓ Rond hun pensioendatum staan pensioendeelnemers voor belangrijke en complexe keuzes.
- ✓ Daar hoort vanaf 1 juli 2024 (?) ook het bedrag ineens (lumpsum) bij.
Deze optie geeft deelnemers meer keuzevrijheid

Wat kun je nu doen?



- ✓ Zorg voor goede informatie over de gevolgen van Wet toekomst pensioenen
- ✓ Neem tijdig contact op met je pensioenuitvoerder over de opzet van je nieuwe pensioenregeling
- ✓ Inventariseer de wensen voor de nieuwe pensioenregeling en de relatie met de andere arbeidsvoorwaarden
- ✓ Stel vast wat de optimale balans is tussen premielast, kosten, continuïteit en duurzaam werkgeverschap
- ✓ Bij een vlakke premie moet een transitieplan worden opgesteld
- ✓ Houd rekening met de deadline van 1 januari 2027/2028*