

Whitepaper

Stappenplan nieuwe wet toekomst pensioenen

Welke stappen kun je ondernemen om goed ingericht te zijn op de nieuwe wet toekomst pensioenen?



In vervolg op onze whitepaper [‘Impact van het pensioenakkoord op jouw bedrijf’](#) gaan we in deze whitepaper iets praktischer in op de stappen die je kunt ondernemen om goed ingericht te zijn op de nieuwe wet toekomst pensioenen.

QuatroHR

team@quatrohr.nl | [0184 75 05 75](tel:0184750575) | www.quatrohr.nl



Inhoudsopgave

10 stappenplan:

1 Stel vast welke deadlines je moet halen

2 Ontdek welke verantwoordelijkheid jij als werkgever hebt

3 Stel een pensioenteam samen

4 Aan de slag met het team

5 Stel in concept een transitieplan op

6 Betrek verenigingen

7 Betrek de ondernemingsraad bij het transitieplan

8 Stuur het transitieplan naar de pensioenuitvoerder

9 Pensioenuitvoerder maakt een implementatieplan

10 Communicatieplan



10 stappenplan:

1. Stel vast welke deadlines je moet halen

Werkgevers die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een **pensioenfonds** moeten uiterlijk **1 januari 2025** nieuwe afspraken hebben gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Werkgevers die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of **premiepensioeninstelling (PPI)** hebben een deadline per **1 oktober 2026**.

In alle gevallen moeten op 1 januari 2028 alle pensioenen uiterlijk zijn overgezet naar het nieuwe systeem.

Een transitieplan is **niet** nodig als de werkgever kiest voor het overgangsrecht en de pensioenregeling hetzelfde houdt. Dit kan alleen als al sprake is van een beschikbare premieregeling.

2. Ontdek welke verantwoordelijkheid jij als werkgever hebt

De verantwoordelijkheid voor het maken van de nieuwe afspraken ligt bij de sociale partners. Dit zijn de (vertegenwoordigers van) werkgevers en werknemers.

Als jullie pensioen(en) geregeld zijn bij een bedrijfstakpensioenfonds, dan wordt dit gedaan door de vakbonden / sociale partners. Je hoeft dan eigenlijk zelf niets te doen. Zie dan alleen nog de informatie in de laatste paragraaf.

Als je onderneming vrijwillig is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds ga dan na of het verstandig is om een andere uitvoerder te zoeken.

Als jullie pensioen is geregeld bij een eigen pensioenfonds of APF moet je zelf aan de slag (ook bij een inactief pensioenfonds).

Ook als je pensioenregeling is ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij of een premiepensioeninstelling (PPI), moet je zelf aan de slag. De uitvoerder zal naar verwachting een voorstel doen, maar zorg dat je zelf regie blijft houden, zodat je zeker weet dat het volgens jullie wensen, goed en tijdig gebeurt.

3. Stel een pensioenteam samen

Bij het aanpassen van een pensioenregeling heb je de nodige pensioen en financiële kennis nodig. En bij grotere organisatie ook kennis van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Ook is het belangrijk om de samenstelling van je eigen personeel goed te kennen. Want de nieuwe regelgeving heeft een behoorlijke impact op het pensioen van je werknemers. Het is belangrijk om goed te snappen welke impact dit gaat zijn.

Stel daarom een pensioenteam samen van personen in je organisatie (of ondersteund door personen daarbuiten) die met gebundelde kennis dit taaie onderwerp kunnen aanpakken.

Rollen die je kunt onderscheiden in het team:

De pensioenexpert - Deze kan de huidige situatie inzichtelijk maken, advies geven over de mogelijke aanpassingen, (financiële) consequenties in kaart brengen, voor zowel de ondernemer als de werknemers. Ook kan de pensioenexpert je begeleiden bij het tijdig en correct doorgeven van je wensen aan de pensioenuitvoerder waar je regeling is ondergebracht. Het is ook mogelijk een onafhankelijke pensioenadviseur in te schakelen van een pensioenadviesbureau.

HR adviseur – De HR-adviseur kan als projectmanager de voortgang van de verschillende stappen bewaken, kan meedenken en adviseren over de impact op het personeel. Belangrijke vragen zijn bijvoorbeeld hoe hoog je de eigen bijdrage maximaal wilt laten zijn. Jonge medewerkers kijken bijvoorbeeld vooral naar hoeveel er netto van hun loon overblijft. Een hoge eigen bijdrage pensioen heeft daarop een flinke impact. Ook kan de HR-adviseur degene zijn die, bij aanwezigheid van een OR, het proces richting OR regelt. Ook kan de HR-adviseur een plan uitwerken en eventueel uitvoeren voor de communicatie richting personeel.

Controller / Finance manager – deze kijkt vooral mee naar de financiële impact die de veranderingen op de financiën van de onderneming hebben.

Eindverantwoordelijke – iemand die besluiten kan nemen en als bestuurder of vertegenwoordiger daarvan met een eventuele Ondernemingsraad kan afstemmen.



4. Aan de slag met het team

1. Laat de pensioenexpert je adviseren over de samenstelling van de huidige regeling en op welke punten de regeling aangepast kan worden.
2. Stel een projectplan met een tijdspad op. Deze kan er als volgt uitzien:

Mogelijk tijdspad nieuwe pensioenregeling bij een verzekeraar/PPI/eigen (A)PF:

- 2024: inventariseer je huidige pensioensituatie;
- januari 2025 – augustus 2025: bepaal je voorkeuren op basis van je arbeidsvoorwaardenbeleid en budget en stel een concept transitieplan op;
- september 2025 - juni 2026: voer overleg/onderhandelingen met je werknemers(vertegenwoordiging);
- juni – september 2026: instemming en vastlegging van de gemaakte pensioenafspraken;
- Uiterlijk 1 oktober 2026: stuur het plan binnen twee weken na de afronding naar de pensioenuitvoerder;
- Uiterlijk 1 oktober 2026: presentatie implementatie en communicatieplan door de pensioenuitvoerder bij de toezichthouder.

Houd er echter rekening mee dat de onderhandelingen met een eventuele werknemersvertegenwoordiging in de regel een aantal maanden tijd kost.

3. Stel vast wat je met de nieuwe regeling wilt bereiken, van een eenvoudige basisregeling tot een zeer volledige regeling, met of zonder eigen bijdragen van het personeel. En hoever wil je gaan met het nabestaandenpensioen.
4. Denk met elkaar na of je de huidige regeling wilt laten bestaan voor je huidige personeel. Wil je een verschil in pensioenregeling tussen bestaande en nieuwe medewerkers? Bedenk daarbij ook wat je verwacht dat nieuwe medewerkers in jouw organisatie belangrijk vinden: een basic regeling of zullen ze een hele goede regeling verwachten.
5. Bepaal vooraf hoeveel de nieuwe regeling in totaal mag kosten voor jou als ondernemer. Check of hierover in het verleden harde afspraken zijn gemaakt met de personeelsvertegenwoordiging binnen je onderneming.
6. Stel ook de gewenste mate van keuzevrijheid vast die je werknemers hebben bij de nieuwe pensioenregeling, bijvoorbeeld de keuze om vervroegd met pensioen te gaan.
7. Wat wil je de werknemers bieden ten aanzien van het nabestaandenpensioen. Tegen welke kosten?

- 8.** Stel ook vast hoeveel risico genomen mag worden in de nieuwe regeling. Meer risico verhoogt de kans op een hoger rendement, terwijl minder risico waarschijnlijk een lager rendement oplevert.
- 9.** Laat de pensioenexpert uitwerken en berekenen hoe de nieuwe gewenste regeling op basis van de uitgangspunten eruit gaat zien. En laat berekenen of en hoeveel compensatie er voor welke werknemers nodig is.
- 10.** Als er compensatie nodig is, stel dan vast op welke wijze dit gecompenseerd gaat worden. En welke administratie hiervoor gevoerd moet worden. Vanaf 1 januari 2037 is het niet meer mogelijk om werknemers binnen de pensioenregeling te compenseren naar aanleiding van de nieuwe pensioenregeling. Er zijn echter interessante mogelijkheden om de pensioencompensatie uit te smeren over een langere termijn door deze buiten de pensioenregeling te compenseren. Hierbij kan gedacht worden aan compensatie in de vorm van loon. Zo worden pensioenkosten minder naar voren gehaald dan bij compensatie binnen de pensioenregeling. Ook kan worden overwogen om een extra arbeidsvoorwaarde (anders dan extra pensioen) toe te kennen die beter aansluit bij de behoeften van je werknemers. Een ander nadeel van compensatie binnen de pensioenregeling is dat de compensatie ook verplicht aan nieuwe werknemers gegeven moet worden.
- 11.** Denk ook na over de gewenste begeleiding en ondersteuning van werknemers bij de individuele keuzes en mogelijkheden, bijvoorbeeld door het organiseren van periodieke pensioensprekuren en vraag welke rol het pensioenfonds, de verzekeraar of PPI daarin kan spelen of dat de pensioenadviseur dit beter kan doen.



5. Stel in concept een transitieplan op

In het transitieplan neem je de keuzes, overwegingen en berekeningen op die aan de basis liggen van de aanpassing van de pensioenregeling. Ook beschrijf je in het plan hoe je omgaat met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van je werknemers. Daarnaast moet je toelichten waarom een evenwichtige transitie van belang is.

Het transitieplan moet verder in ieder geval de volgende onderdelen bevatten:

- een overzicht van de effecten van de overstap naar een premieregeling met leeftijdsonafhankelijke premies per leeftijdsgroep;
- de gemaakte afspraken over een passende compensatie van je werknemers;
- een financieringsplan voor de compensatie; en
- indien van toepassing, de gemaakte afspraken over het vullen van de solidariteitsreserve.

Op www.werkenaanonspensioen.nl zijn formats voor transitieplannen te vinden, afhankelijk van het type pensioenuitvoerder.

6. Betrek verenigingen

Als de huidige pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, stem het concept plan, voor zover van toepassing, af met een vereniging/vertegenwoordiging van deelnemers. Doe ditzelfde met een vereniging van pensioengerechtigden.

Deze verenigingen moeten daarbij wel een substantieel gedeelte van alle (eerdere) deelnemers van het pensioenfonds vertegenwoordigen.

Doe dit tijdig. Er moet nog voldoende tijd zijn om hun input af te wegen en eventuele aanpassingen aan het plan te maken.

7. Betrek de ondernemingsraad bij het transitieplan

Een ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de voorgenomen (nieuwe) pensioenregeling en het voorgenomen transitieplan.

Een personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering hebben ieder een adviesrecht.

In beide situaties is het dus van belang om de voorgenomen plannen tijdig aan hen voor te leggen. Ook hier geldt dat er voldoende tijd moet zijn voor overleg, afstemming en eventuele bijstelling.

8. Stuur het transitieplan naar de pensioenuitvoerder

Wanneer je het transitieplan af hebt, stuur je het plan binnen twee weken na de afronding naar de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder stelt het transitieplan vervolgens op zijn website beschikbaar voor de pensioendeelnemer (je werknemers), de vroegere pensioendeelnemer, ex-partner en pensioengerechtigde.

9. Pensioenuitvoerder maakt een implementatieplan

Nadat de pensioenuitvoerder het transitieplan op de website heeft geplaatst, stelt de uitvoerder een implementatieplan op. Dit plan moet de pensioenuitvoerder **uiterlijk op 1 oktober 2026** (als het een verzekeraar of PPI betreft) naar de toezichthouder DNB sturen.

In het implementatieplan beschrijft de pensioenuitvoerder welke voorbereidingen hij heeft getroffen voor het uitvoeren van de aangepaste pensioenregeling. De pensioenuitvoerder geeft in het plan ook aan hoe hij omgaat met de bestaande pensioenaanspraken en -rechten van de werknemers.

(Een transitieplan is niet nodig als de werkgever kiest voor het overgangsrecht en de pensioenregeling hetzelfde houdt. Dit kan alleen als al sprake is van een beschikbare premieregeling.)

10. Communicatieplan

Het implementatieplan hoort ook een communicatieplan te bevatten. In dit plan beschrijft de pensioenuitvoerder hoe (vroegere) pensioendeelnemers en pensioengerechtigden geïnformeerd worden over de pensioenwijziging. Maar het is goed om ook als werkgever na te denken of/welke communicatie je wenselijk vindt en wie dit te laten verzorgen. En hier desgewenst vooraf al afspraken over te maken met de pensioenuitvoerder.

Bedrijfstakpensioenfonds:

Als je hebt vastgesteld dat je alleen werknemers hebt die via een bedrijfstakpensioenfonds pensioen ontvangen, dan zijn alle stappen vanaf stap 2 niet relevant. De sociale partners dragen overal zorg voor. Maar, de volgende stappen zijn in die situatie wel relevant:

- Laat je informeren welke impact de nieuwe pensioen- en eventuele overgangsregelingen aan extra kosten met zich meebrengen. Deze kunnen een aanzienlijke impact hebben op de financiële resultaten van de onderneming.
- Laat je door de branchevereniging informeren welke communicatie richting werknemers gaat en beoordeel of je dat voldoende vindt. Je kunt vanuit goed werkgeverschap altijd besluiten om aanvullend wat aandacht te besteden aan de wijzigingen. Laat je daarin echter wel bijstaan door een pensioenadviseur om te voorkomen dat je onbedoeld in de communicatie uitspraken doet die afwijken van de getroffen regelingen.

Publicatie
05-03-2023



Wat kan QuatroHR voor jou betekenen?

team@quatrohr.nl | [0184 75 05 75](tel:0184750575) | www.quatrohr.nl

Locatie Sliedrecht
Stationspark 600
3364 DA Sliedrecht

Locatie Barendrecht
Tuindersweg 22
2991 LR Barendrecht