

# Veelgestelde vragen over de Wet toekomst pensioenen (Wtp) Doenpensioen

Werkgevers en adviseurs

## Algemeen

### **Welke soort pensioenregeling biedt Doenpensioen van a.s.r. aan in het nieuwe pensioenstelsel?**

Doenpensioen biedt de Flexibele premieregeling aan.

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

Het verschil tussen een Premie-uitkeringsregeling en de Flexibele premieregeling 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.

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

Met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel veranderen op hoofdlijnen vier zaken:

- Pensioenopbouw kan voortaan alleen nog maar plaatsvinden op basis van een premieregeling (Defined contribution / DC-regeling);
- De pensioenpremie wordt leeftijdsonafhankelijk (oftewel een vlakke premie);
- Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt een percentage van het salaris van de werknemer, ongeacht hoe lang iemand in dienst is;
- Per 1 januari 2024 wordt de toetredingsleeftijd verlaagd naar 18 jaar. **Let op!** Deze wijziging is van toepassing ongeacht of de pensioenregeling al aan de Wtp is aangepast of niet.

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

Wil je meer informatie over nieuwe pensioenstelsel en a.s.r.? Bekijk dan onze pagina voor werkgevers:

[www.asr.nl/zakelijk/inkomen-en-pensioen/pensioenakkoord/voor-werkgevers](http://www.asr.nl/zakelijk/inkomen-en-pensioen/pensioenakkoord/voor-werkgevers). En onze pagina voor adviseurs: [www.asr.nl/zakelijk/inkomen-en-pensioen/pensioenakkoord/voor-adviseurs](http://www.asr.nl/zakelijk/inkomen-en-pensioen/pensioenakkoord/voor-adviseurs).

Wil je meer informatie in het algemeen over het nieuwe pensioenstelsel? Bekijk dan de website van SZW

[www.werkenaanonspensioen.nl](http://www.werkenaanonspensioen.nl). Uw werknemers kunnen meer informatie vinden op [www.pensioenduidelijkheid.nl](http://www.pensioenduidelijkheid.nl).

### **Wanneer kan ik mijn bestaande regeling bij Doenpensioen aanpassen aan de Wet toekomst pensioenen?**

Naar verwachting kun je jouw bestaande pensioenregeling aanpassen vanaf 1 januari 2024. Je wordt hierover geïnformeerd zodra dit mogelijk is.

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

Je kunt zelf kiezen wanneer je je pensioenregeling omzet, maar dit moet vóór 1 januari 2028.

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

Nieuwe werknemers kun je nog gewoon aanmelden in de bestaande regeling volgens de huidige wetgeving. Als werkgever bepaal je zelf op welk moment vóór 1 januari 2028 je de pensioenregeling aanpast.

Vanaf het moment dat je besluit over te stappen naar het nieuwe pensioenstelsel, vóór 1 januari 2028, moet je de regeling daaraan aanpassen.

## Beschikbare premie

### **Welke keuzes heb ik als ik mijn pensioenregeling aanpas?**

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

Je 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 toezegging met een vlakke premie. Om dat te voorkomen kan het nodig zijn om deze werknemers te compenseren. Bij Doenpensioen is het niet mogelijk om te compenseren in de pensioenregeling, maar kan wel buiten de pensioenregeling plaatsvinden, bijvoorbeeld in de vorm van extra salaris.

#### ***Optie 2: Overgaan naar Wtp-regeling met eerbiedigende werking***

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

### **Wat zijn 'bestaande deelnemers'?**

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

### **Wat is een vlakke premie?**

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

Een deel van de werkgevers heeft in hun huidige pensioenregeling een leeftijdsafhankelijke premie, oftewel een stijgende premie. Hoe ouder je bent, hoe hoger het premiepercentage, hoe meer wordt ingelegd.

### **Hoeveel bedraagt de vlakke premie?**

Voor nieuwe werknemers bedraagt de vlakke premie maximaal 30% van de pensioengrondslag. In de Wtp is opgenomen dat de maximale premiegrens periodiek kan worden aangepast.

### **Wat is eerbiedigende werking?**

Heeft je pensioenregeling nu een leeftijdsafhankelijke premie? Dan kun je kiezen om voor de werknemers, die op het moment van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel in dienst zijn, die leeftijdsafhankelijke premie (stijgende premiestaffel) te behouden. Dan kies je voor de 'eerbiedigende werking'. Dat kan zolang de premiepercentages onder het fiscale maximum van 30% blijven. Die leeftijdsafhankelijke premie geldt tot de laatste bestaande werknemer inactief is geworden. Voor de nieuwe werknemers geldt na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wel de vlakke premie.

### **De premiestaffel in mijn pensioenregeling voldoet niet aan de regels die gelden ná 2028. Moet ik die nu al aanpassen naar een vlakke premie?**

Nee, dat hoeft niet. Je kunt de leeftijdsafhankelijke premie behouden tot uiterlijk 1 januari 2028, zolang deze maar blijft voldoen aan de huidige wetgeving. Daarna kun je 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 in dienst zijn. Dat kan, zolang de premiepercentages onder het fiscale maximum van 30% blijven. Voor de nieuwe werknemers geldt na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wel de 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 je kunt nieuwe werknemers nog gewoon aanmelden in uw huidige pensioenregeling op basis van de huidige wetgeving.

Vóór 1 januari 2028 moet je pensioenregeling omgezet zijn naar een nieuwe pensioenregeling op basis van de Wtp.

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

Wanneer je 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, spreek je 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.

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

De wetgever gaat ervan uit dat je als werkgever je personeel een min of meer gelijkwaardig pensioen wilt laten opbouwen. Heb je een pensioenregeling met een leeftijdsafhankelijke premie en ga je over op een vlakke premie? Dan gaat veelal de premie voor jongeren omhoog en voor ouderen omlaag.

## Nabestaandenpensioen

### **Wat verandert er voor het nabestaandenpensioen?**

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

- Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt een percentage van het salaris, ongeacht hoe lang iemand in dienst is;
- 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.

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

Het nabestaandenpensioen is verzekerd op risicobasis bij overlijden voor de pensioendatum. Hierdoor kan het gebeuren dat de nabestaanden onvoldoende verzekerd zijn, als de deelnemer 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 drie 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 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 door tijdens de aansluitende WW-periode en ZW-periode;
- De werknemer kan zelf het nabestaandenpensioen door laten lopen, bijvoorbeeld als deze een sabbatical neemt of als zzp'er verder gaat. De dekking van het nabestaandenpensioen gaat dan wel ten koste van het opgebouwde pensioenkapitaal.

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

Ja, is mogelijk. Het partnerpensioen hoeft niet per se 50% te bedragen. Je kunt ook een lager percentage kiezen in je 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 je overstapt naar een premieregeling volgens de nieuwe wetgeving, moet je ook 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, nadat het is ingegaan.

### **Als ik kies voor eerbiedigende werking, mag dan ook het nabestaandenpensioen ongewijzigd blijven?**

Nee, het nabestaandenpensioen moet worden aangepast aan de nieuwe wetgeving. Dat staat los van de keuze voor de eerbiedigende werking.

### **Wat is veranderd aan de definitie 'partner'?**

Er is een eenduidige definitie van de partner gekomen. Een 'partner' is de echtgenoot of echtgenote, de geregistreerde partner of de meerderjarige persoon, waarmee een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd. Aan de gezamenlijke huishouding zijn nog wel diverse voorwaarden verbonden. Een notariële akte (samenlevingscontract) of aanmelding via een samenlevingsverklaring (met inschrijving op hetzelfde adres) is voldoende.

**Kan ik mijn werknemers nog Anw-pensioen aanbieden?**

Naast het nabestaandenpensioen blijft het mogelijk om een aanvullend Anw-pensioen aan te bieden in de pensioenregeling. Als de werknemer overlijdt voor de pensioendatum, ontvangt de partner maandelijks dit extra pensioen tot de partner de AOW-leeftijd bereikt. Jij beslist of deze mogelijkheid in de pensioenregeling wordt opgenomen en of dit voor iedereen verplicht verzekerd is of dat de werknemer vrijwillig kan kiezen voor aanvullend pensioen.

## Restitutie bij overlijden / Bonus bij leven

### **Wat verandert er met de restitutie?**

Restitutie is niet meer toegestaan in het nieuwe pensioenstelsel. Als je besluit om de pensioenregeling aan te passen aan de Wtp, kan restitutie geen onderdeel meer uitmaken van de nieuwe regeling. Wel blijft restitutie van toepassing op het kapitaal dat is opgebouwd onder de oude wetgeving.

Wanneer je je huidige pensioenregeling met restitutie omzet naar een nieuwe Wtp-pensioenregeling wordt de restitutie bij overlijden standaard vervangen door 'Bonus bij leven'. Bij de module 'Bonus bij leven' wordt het sterftekapitaal, dat is opgebouwd na het moment van omzetting, verdeeld over alle werknemers waarvan de werkgever de module 'Bonus bij leven' in de regeling heeft opgenomen. Deze werknemers krijgen hierdoor jaarlijks een extra storting in hun pensioenkapitaal.

## Compensatie

### **Wat is een 'compensatieregeling'?**

Het kan zijn dat werknemers die op het moment van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel in dienst zijn, minder pensioen opbouwen door een vlakke premie. Om dit te voorkomen, kun je deze werknemers compensatie aanbieden. Doenpensioen faciliteert geen compensatie in de pensioenregeling. Je kunt ook compenseren door bijvoorbeeld extra salaris te geven. De afspraken over mogelijke compensatie, spreekt je af met de OR of andere werknemersvertegenwoordiging. De compensatieafspraken moet je 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 je compensatie biedt buiten de pensioenregeling, dan heb je niets te maken met de kaders van de pensioenwetgeving. Maar wel met die van de arbeidsvoorwaarden, zoals de gelijke-behandelingsvoorschriften. Een employee benefits adviseur kan je 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 jij en je 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 neem je 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?**

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

### **Uit welke onderdelen bestaat het transitieplan?**

Het transitieplan bestaat uit de volgende onderdelen:

- Algemene gegevens. Contactgegevens, betrokkenpartijen, uitgangspositie en moment van overgang naar een nieuwe pensioenregeling;
- Contractkeuze en inrichting pensioenregeling. Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieke van de huidige en 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 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. Het format voor het transitieplan is op [www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/transitieplan-regeling-bij-een-verzekeraar-ppi](http://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/transitieplan-regeling-bij-een-verzekeraar-ppi) terug te vinden.

### **Wanneer moet het transitieplan uiterlijk klaar zijn?**

Er zijn voorbereidingen nodig om je nieuwe pensioenregeling uit te kunnen voeren. Nadat je het transitieplan hebt opgesteld maak je samen met a.s.r. afspraken op basis van het transitieplan. Daarna kunnen wij starten met de voorbereidingen om je pensioenregeling te gaan uitvoeren. Als je nieuwe pensioenregeling uiterlijk moet ingaan 1 januari 2028, moet je het transitieplan voor 1 oktober 2027 bij Doenpensioen van a.s.r. inleveren.

### **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 je ondersteunen in de gesprekken over de arbeidsvoorwaarden en over het proces naar een nieuwe pensioenregeling met de OR of andere werknemersvertegenwoordiging.

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

### **Hoe kan een 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 je huidige en toekomstige werknemers. De gegevens en berekeningen hiervan kun je direct gebruiken in je transitieplan.