

Veelgestelde vragen over de Wet toekomst pensioenen (Wtp) Werknemerspensioen

Werkgevers en adviseurs

Algemeen

Welke soort pensioenregelingen biedt het Werknemerspensioen van a.s.r. aan in het nieuwe pensioenstelsel?

a.s.r. biedt voor het Werknemerspensioen de 'Flexibele premiereregeling' en de 'Premie-uitkeringsregeling aan'.

Wat is het belangrijkste verschil tussen de Flexibele premiereregeling en de Premie-uitkeringsregeling

Het verschil tussen beide type regelingen is de mogelijkheid om tijdens de opbouw een gegarandeerd pensioen aan te kopen. Deze mogelijkheid ontbreekt bij de Flexibele premiereregeling. 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 dit nieuwe pensioenstelsel veranderen op hoofdlijnen vier zaken:

- Pensioenopbouw kan voortaan alleen nog maar plaatsvinden in een premiereregeling (Defined contribution / DC-regeling). Hierbij staat de hoogte van het pensioen vooraf niet vast en wordt die mede bepaald door het beleggingsrendement;
- 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?

Wilt u 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. En onze pagina voor adviseurs: www.asr.nl/zakelijk/inkomen-en-pensioen/pensioenakkoord/voor-adviseurs.

Wilt u meer informatie in het algemeen over het nieuwe pensioenstelsel? Bekijk dan de website van SZW

www.werkenaanonspensioen.nl. Uw werknemers kunnen meer informatie vinden op www.pensioenuidelijkheid.nl.

Wanneer kan ik mijn pensioenregeling in het Werknemerspensioen aan passen aan de Wet toekomst pensioenen?

Naar verwachting kunt u uw bestaande pensioenregeling vanaf begin 2024 aanpassen. U wordt hierover geïnformeerd zodra dit mogelijk is.

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

U kunt zelf kiezen wanneer u uw pensioenregeling omzet. Uw pensioenregeling moet echter voor 1 januari 2028 zijn aangepast. Heeft uw pensioenregeling een einddatum, dan kan het moment dat uw regeling afloopt een goed moment zijn om uw pensioenregeling om te zetten. Maar het kan ook eerder.

Kan ik nu nog mijn DB-regeling verlengen?

Nee, dat kan niet. Uw DB-regeling (middelloonregeling) kan in theorie doorlopen tot 1 januari 2028. Bij a.s.r. kunt u geen nieuwe middelloonregelingen meer sluiten. En u kunt uw bestaande middelloonregelingen ook niet verlengen.

Kan ik de leeftijdsonafhankelijke premie voor de bestaande werknemers behouden als ik overstap van een DB-regeling naar een DC-regeling?

Ja, dit is nog mogelijk. Het is zelfs mogelijk voor nieuwe werknemers! Voorwaarde is dat de regeling binnen het huidige fiscale kader wordt omgezet. Uw pensioenregeling moet in elk geval aangepast zijn aan de Wtp vóór 1 januari 2028.

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

Nieuwe werknemers kunt u nog gewoon aanmelden in uw bestaande regeling volgens de huidige wetgeving. Dat kan zowel bij een middelloon- als bij een premieregeling. Als werkgever bepaalt u zelf op welk moment vóór 1 januari 2028 u de pensioenregeling aanpast. Vanaf het moment dat u besluit over te stappen naar het nieuwe pensioenstelsel, vóór 1 januari 2028, moet u de regeling daaraan aanpassen.

Mijn pensioenregeling biedt nu de mogelijkheid om de premie om te zetten in een gegarandeerd pensioen. Is dat ook mogelijk in het nieuwe pensioenstelsel?

Het kan zijn dat in uw huidige premieregeling uw werknemers tussentijds premie om te zetten naar gegarandeerd pensioen. Bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, blijven deze opgebouwde pensioenaanspraken in stand en blijven premievrij achter.

In het nieuwe pensioenstelsel hebben uw werknemers bij een premie-uitkeringsovereenkomst de keuze om vanaf 15 jaar voor AOW-leeftijd de premie en/of de opgebouwde waarde om te zetten in een verzekerd uitgesteld ouderdoms- en partnerpensioen.

Beschikbare premie

Welke keuzes heb ik als ik mijn pensioenregeling aanpas?

U heeft de volgende opties:

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

Veel werkgevers hebben in de pensioenregeling een leeftijdsafhankelijke premie. Hoe ouder een werknemer is, hoe hoger het premiepercentage, hoe meer de werknemer inlegt. U 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 pensioenregeling met een vlakke premie. Om dat te voorkomen kan het nodig zijn om deze werknemers te compenseren. Dat compenseren kan in de pensioenregeling worden opgenomen. Dan geldt een verhoogde fiscale premiegrens. Of het compenseren kan buiten de pensioenregeling plaatsvinden, bijvoorbeeld in de vorm van extra salaris.

Optie 2: Overgaan naar Wtp-regeling met eerbiedigende werking

Voor bestaande werknemers kunt u 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 u in dienst zijn en pensioen opbouwen in uw 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.

Veel werkgevers hebben 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 fiscale maximale premiegrens periodiek kan worden aangepast.

Wat is eerbiedigende werking?

Heeft uw pensioenregeling nu een leeftijdsafhankelijke premie? Dan kunt u 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 kiest u 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. U kunt de leeftijdsafhankelijke premie behouden tot uiterlijk 1 januari 2028, zolang deze maar blijft voldoen aan de huidige wetgeving. Daarna kunt u 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 u kunt nieuwe werknemers nog gewoon aanmelden in uw huidige pensioenregeling op basis van de huidige wetgeving. Dat geldt zowel voor DB- als DC-regelingen.

Vóór 1 januari 2028 moet uw pensioenregeling omgezet zijn naar een nieuwe pensioenregeling op basis van de Wtp. Hierbij kunt u hulp inschakelen van uw pensioenadviseur.

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

Wanneer u 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, spreekt u 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 u als werkgever uw werknemers een min of meer gelijkwaardig pensioen wilt laten opbouwen. Heeft u een pensioenregeling met een leeftijdsafhankelijke premie en gaat u over op een vlakke premie? Dan gaat veelal de premie voor jongeren omhoog en voor ouderen omlaag.

Kan ik met mijn pensioenregeling met de huidige leeftijdsafhankelijke premie nog overstappen naar een andere verzekeraar?

Ja, dat kan gewoon. Wel kunnen er restricties gelden met betrekking tot de hoogte van de staffel.

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 werknemer 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 (of zes) 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 (of zes) 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.

Blijft het al opgebouwde nabestaandenpensioen in stand?

Ja, het nabestaandenpensioen dat nu al is opgebouwd, blijft ook na de wijziging van de pensioenregeling in stand.

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. U kunt ook een lager percentage kiezen in uw 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 u overstapt naar een premiereregeling volgens de nieuwe wetgeving, moet u 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. U 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.

Een werknemer heeft een gegarandeerd partnerpensioen opgebouwd. Wordt dit dan verrekend, als ik als werkgever kies voor een partnerpensioen van 50% van het salaris?

Nee. De toezegging van het nieuwe partnerpensioen komt boven op een al opgebouwd partnerpensioen.

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, kunt u deze werknemers compensatie aanbieden. Dat kunt u regelen in de pensioenregeling of door bijvoorbeeld extra salaris te geven. De afspraken over mogelijke compensatie, spreekt u af met de OR of andere werknemersvertegenwoordiging en legt u vast in het transitieplan.

Tot 2038 geldt een extra fiscale ruimte van 3% van de pensioengrondslag. Is in uw basisregeling de beschikbare premie lager dan 30%? Dan mag u die ruimte ook nog gebruiken voor compensatie.

Als ik afspraken maak over compensatie. Brengt dat dan ook een verplichting mee voor nieuwe werknemers?

Regelt u compensatie in de pensioenregeling door extra pensioenopbouw? Dan geldt deze compensatie ook voor uw nieuwe werknemers.

Vindt compensatie plaats buiten de pensioenregeling? Dan geldt de pensioenwetgeving niet. Wel moet u voldoen aan de voorschriften van gelijke behandeling die voor arbeidsvoorwaarden gelden.

De compensatieafspraken moet u 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 u compensatie biedt buiten de pensioenregeling, dan heeft u 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 u 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 u en uw 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 neemt u 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?

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

Uit welke onderdelen bestaat het transitieplan?

Het transitieplan bestaat uit de volgende onderdelen:

- Algemene gegevens. Contactgegevens, betrokken partijen, 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 terug te vinden.

Wanneer moet het transitieplan uiterlijk klaar zijn?

Er zijn voorbereidingen nodig om uw nieuwe pensioenregeling uit te kunnen voeren. Nadat u het transitieplan heeft opgesteld maakt u samen met a.s.r. afspraken op basis van het transitieplan. Daarna kunnen wij starten met de voorbereidingen om uw pensioenregeling te gaan uitvoeren. Als uw nieuwe pensioenregeling uiterlijk moet ingaan 1 januari 2028, moet u uw transitieplan voor 1 oktober 2027 bij ons 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 u 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 legt u vast wat u met uw werknemers hebt afgesproken over het aanpassen van de pensioenovereenkomst. Zodra het transitieplan klaar is, kunnen wij starten met de voorbereidingen om uw nieuwe pensioenregeling te gaan uitvoeren.

Hoe kan mijn 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 uw huidige en toekomstige werknemers. De gegevens en berekeningen hiervan kunt u direct gebruiken in uw transitieplan.