

# De route naar een nieuwe pensioenregeling

Overzicht voor bedrijven met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI

## Oriëntatie WTP

- Inzicht huidige pensioenregeling
- Inventariseren wensen, doelen en risicoprofiel werkgever
- Inzicht deelnemersbestand
- Vaststellen ambitie bestaande regeling
- Indicatieve berekeningen oplossingsrichtingen

## Verdieping WTP

- Vaststellen pensioenambitie toekomst
- Vaststellen budget
- Doorrekenen voorkeursroute(s)
- Vaststellen mogelijke opbouw per individu
- Vaststellen eventuele compensatieplichten
- Betrekken ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging (indien aanwezig)

## Definitieve keuze

- Vaststellen definitieve inhoud pensioenregelingen
- Instemming ondernemingsraad
- Afstemmen met personeelsvertegenwoordiging
- Offreren + vergelijken uitvoerders
- Keuze uitvoerder
- Accorderen offerte
- Opstellen en indienen transitieplan

## Implementatie

### Eén regeling

- Afsluiten regeling
- Communicatie deelnemers
- Individuele instemming (nieuwe regeling én compensatie)

### Eerbiedige werking

- Afsluiten extra regeling
- Aanpassen partner- en wezenpensioen bestaande regeling
- Individuele instemming (wijziging regeling, waaronder partner- en wezenpensioen)

## Uitvoering

### Eén regeling

- Beheer 1 regeling
- Inregelen eigen bijdrage
- Compensatie verlonen

### Eerbiedige werking

- Beheer 2 regelingen
- Inregelen eigen bijdrage

Nu

Okt  
2027

2028

# De route naar een nieuwe pensioenregeling

## Naar een nieuwe regeling

Met deze route naar een nieuwe pensioenregeling is inzichtelijk gemaakt welke stappen gezet moeten worden om te komen tot een regeling welke voldoet aan de Wet toekomst pensioenen.

Door de vele stappen die moeten worden gezet, adviseren wij om niet te wachten tot het laatste moment. Het is goed om al in een vroeg stadium inzicht te hebben in de mogelijke oplossingsrichtingen en met die inzichten een planning te maken van de implementatie.

Ook is tijdig afstemming met de werknemers nodig.

Uiteindelijk is uiterlijk in 2028 eerbiedige werking óf 1 regeling van toepassing. Voor- en nadelen van beide oplossingen zijn hiernaast weergegeven.

| Eén nieuwe regeling   | Eerbiedige werking  |
|---|---|
| Alle werknemers gelijke regeling.   | Eenvoudigste oplossing.   |
| Intensief aanpassingstraject door berekening en communicatie compensatie.                                 | Minst dure oplossing.   |
| Compensatie leidt tot hogere pensioenlasten.  | Bij leegloop geëerbiedigde regeling, kan alsnog overgang naar 1 regeling uitgevoerd worden.                           |
| Compensatie in pensioen lijkt onbetaalbaar (financiering in 10 jaar én geldt ook voor nieuwe deelnemers). | Ongelijke beloning.<br>Jongeren reeds in dienst ontvangen minder dan nieuw in dienst.<br>Bij ouderen is dit andersom. |
| Bij compensatie in loon zijn diverse mogelijkheden.   |   |