

# Zo maak je je pensioenregeling Wtp-proof





## In het kort

### Vijf veelgehoorde drempels om over te gaan op de Wtp

1. Ik heb nog alle tijd!
2. Mijn adviseur trekt wel aan de bel
3. Het kost veel geld
4. Pensioen is niet mijn prioriteit
5. Het is mij te ingewikkeld

### Hoe dan wel?

#### Met dit stappenplan:

1. Schakel je adviseur in
2. Bepaal je pensioenambities
3. Betrek je medewerkers
4. Maak belangrijke keuzes
5. Vraag de OR en je medewerkers om toestemming
6. Start het implementatietraject
7. Communiceer en informeer

#### **Gefeliciteerd!**

Je hebt de oversteek gemaakt.

**Vóór 1 januari 2028 moet iedereen over zijn op de nieuwe Wet toekomst pensioenen (Wtp). Veel HR-managers en werkgevers schuiven het nog even voor zich uit. Geldt dat ook voor jou? Het loont om op tijd in actie te komen. In deze whitepaper helpen we je vijf veelgehoorde drempels over. En vertellen we hoe je jouw pensioenregeling in zeven stappen Wtp-proof maakt.**

## Waarom een nieuw pensioenstelsel?

De nieuwe pensioenregels komen eraan. Waarom dat ook alweer nodig was? In het kort komt het erop neer dat het bestaande pensioenstelsel onder druk staat. Jonge mensen weten niet of er pensioen voor hen wordt opgebouwd en hoeveel zij dan kunnen verwachten. Ook werden er toezeggingen gedaan over het toekomstige pensioen, die niet altijd waargemaakt konden worden. Bovendien is de arbeidsmarkt de laatste jaren flink veranderd.

Het nieuwe pensioenstelsel past dan ook beter bij de huidige tijd. Daardoor worden pensioenen toekomstbestendiger, persoonlijker en transparanter.

Maar die overgang gaat niet vanzelf. Als organisatie moet je je huidige regeling Wtp-proof maken, als je niet bij een pensioenfonds zit. Niet elke HR-manager kijkt daarnaar uit, weten wij uit ervaring. Wat houdt ze bijvoorbeeld tegen om nu al in actie te komen?

# Vijf veelgehoorde drempels om over te gaan op de Wtp

## 1 Ik heb nog alle tijd om mijn pensioenregeling om te zetten!

In theorie heb je inderdaad nog even: tot eind 2027. Maar de tijd vliegt – en je huidige pensioenregeling omzetten naar de nieuwe pensioenwet is niet iets wat je even tussendoor doet. Het gaat namelijk om een verandering van de arbeidsvoorwaarden. Daar moeten je medewerkers en in sommige gevallen ook sociale partners mee instemmen.

Bovendien moet je belangrijke keuzes maken. Bijvoorbeeld over de hoogte van het nabestaandenpensioen. Of over eventuele compensatie voor groepen die erop achteruit kunnen gaan. Bij die beslissingen ga je niet over één nacht ijs. Onnodige stress en overhaaste beslissingen voorkom je door op tijd te beginnen.

## 2 Mijn adviseur trekt wel aan de bel als ik iets moet doen

Vooruit, een goede pensioenadviseur laat je niet aan je lot over. Maar je adviseur heeft meer klanten. Het is dus altijd slim om proactief te zijn. Reserveer nu vast tijd in de agenda van je adviseur. Zo voorkom je dat je straks achter in de rij staat, omdat andere klanten je adviseur wél bijtijds ingeschakeld hadden.

“Je voorkomt onnodige stress door op tijd te beginnen”

## 3 Het kost veel geld om over te gaan op een Wtp-regeling

Het klopt dat de overgang naar de Wtp niet gratis is. Zo kan het zijn dat je de werknemers die erop achteruitgaan in het nieuwe stelsel moet compenseren. Zodat zij weer ongeveer op hetzelfde niveau komen als in de oude pensioenregeling. Aan de andere kant geldt: je moet toch een keer over.

## 4 Pensioen is niet mijn prioriteit, medewerkers interesseren zich er toch niet voor

Voor veel mensen is pensioen een ver-van-hun-bedshow. Maar dat betekent niet dat het niet belangrijk is. Sterker nog, veel medewerkers vinden het juist een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden, blijkt uit onderzoek. Ze willen dat het goed geregeld is.

De Wtp maakt het nóg belangrijker om je medewerkers te betrekken bij hun pensioen. Ze bouwen namelijk hun eigen potje op. En kunnen zelf meer keuzes maken. Bijvoorbeeld rondom het risico dat ze willen lopen met hun pensioen en soms ook in de duurzaamheid van beleggingen.

## 5 Overgaan op de Wtp is een heel ingewikkeld proces

We kunnen het niet ontkennen: het omzetten van je pensioenregeling vergt aandacht en tijd. Als organisatie moet je een aantal belangrijke beslissingen nemen, die invloed hebben op de financiële toekomst van je werknemers.

Het goede nieuws: je hoeft het niet alleen te doen. Als je op tijd contact opneemt met je adviseur, kan die je begeleiden. Ook je pensioenuitvoerder staat paraat om je te helpen. Bijvoorbeeld met handige (keuze)tools die een indicatie geven van de impact van de Wtp op jouw pensioenregeling.

**Maak het niet te moeilijk voor jezelf en pak het in stappen aan.**

**Zo maak je de overgang behapbaar.**

Met welke stappen je rekening moet houden?



# Stappenplan: in zeven stappen over op de Wtp

## 1 Schakel je adviseur in

Begin met het inschakelen van je pensioenadviseur. Die is bekend met de regels en kan je er alles over vertellen. Dat scheelt jou een hoop zoekwerk. Bovendien kent de adviseur jouw organisatie en werknemers. Hij of zij kan je vertellen welke regeling je nu precies hebt. En welke nieuwe mogelijkheden je hebt. Kies je voor één regeling voor al je werknemers? Of een verschillende regeling voor bestaande en nieuwe werknemers? Je adviseur kan scenario's uitrekenen en denkt met je mee.

## 2 Bepaal je pensioenambities

Het overgaan op de Wtp is een goed moment om je pensioenregeling onder de loep te nemen. Past die nog bij de manier waarop je goed werkgeverschap wilt invullen? Of ziet je personeelsbestand er inmiddels anders uit? En hoe verwacht je dat je personeelsbestand zich ontwikkelt in de toekomst? Maak samen met je adviseur inzichtelijk wat je nu kwijt bent aan het pensioen van je werknemers. Wil je dat gelijk houden? Of ligt je pensioenbudget nu hoger? Aan de hand van deze wensen geef je je pensioenregeling vorm.

## 3 Betrek je werknemers erbij

Een pensioenregeling aanpassen heeft gevolgen voor je werknemers. Betrek hen er op tijd bij. Ga bijvoorbeeld vast in gesprek met je ondernemingsraad (OR) en leg uit waarom een soepele overgang nodig is. Maak duidelijke afspraken. Wie wordt wanneer en waarbij betrokken? Het kan helpen een kernteam aan te stellen: dat schept overzicht.



## 4 Maak belangrijke keuzes

Vervolgens is het tijd om keuzes te maken. De precieze keuzes hangen af van waar je pensioenregeling nu is ondergebracht: bij een pensioenfonds, verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI).

Heb je nu een regeling met een leeftijdsafhankelijke premie? Dat houdt in dat de premie die wordt ingelegd afhankelijk is van hun leeftijd. Oudere medewerkers leggen een groter deel van hun salaris in. Dat was in het oude stelsel de standaard. In het nieuwe stelsel is het percentage van de premie voor iedereen hetzelfde, ongeacht de leeftijd. Dat noemen we ook wel een **vlakke premie**. Als werkgever kun je hiervoor kiezen.

Je kunt ook kiezen voor **eerbiedigende werking**. In dat geval wordt er voor werknemers die vóór 2028 in dienst waren, nog premie ingelegd op de oude manier. Werknemers die vanaf 2028 in dienst komen, krijgen dan wel een vlakke premie. Waarom je dat zou doen? Bepaalde werknemers – vooral tussen de 45 en 60 jaar – hebben vaak nadeel van de vlakke premie. Het gevolg is wel dat je straks twee groepen werknemers hebt met verschillende regelingen. Wil je dat liever niet? Dan kun je de werknemers die erop achteruitgaan **compenseren**. Bijvoorbeeld met extra salaris, dat zij zelf weer kunnen inleggen voor extra pensioen.

Een andere keuze: hoe hoog wordt een eventuele eigen bijdrage van werknemers? En hoe ziet het nabestaandenpensioen eruit? Want ook dat verandert door de nieuwe wet. Het nabestaandenpensioen is straks een percentage van het pensioengevend salaris. Dat is maximaal 50%, of lager. Het wezenpensioen is maximaal 20% van het salaris. Bij een nieuwe regeling bepaal je als werkgever hoeveel je bijdraagt tot aan dat maximum. Lastige keuzes, waar je adviseur je in begeleidt.

## 5 Vraag de OR en je werknemers om toestemming

Inmiddels heb je een aantal keuzes gemaakt. Bespreek die met je OR. Werknemers moeten namelijk instemmen met een verandering van de arbeidsvoorwaarden. Neem ze mee in het proces. Kies je voor vlakke premie, dan is het daarnaast wettelijk verplicht een transitieplan te maken. Daarin onderbouw je waarom je kiest voor de nieuwe regeling.

## 6 Start het implementatietraject

Je bent er bijna. Je pensioenuitvoerder hoeft de nieuwe pensioenregeling alleen nog in te voeren in de administratiesystemen. Als werkgever krijg je toegang tot het werkgeversportaal. En je werknemers tot een persoonlijke omgeving.

## 7 Communiceer en informeer

Gefeliciteerd! Je bent nu over op de Wtp. Vergeet niet je werknemers te blijven betrekken bij hun pensioen. Organiseer bijvoorbeeld een workshop of webinar, en nodig je pensioenuitvoerder en/of adviseur uit. Die kunnen medewerkers vertellen over de nieuwe pensioenkeuzes die ze kunnen maken. Als werkgever ben je wettelijk verplicht om te communiceren over pensioenzaken. Bovendien waarderen je werknemers het als je ze helpt bij het maken van keuzes voor hun pensioen. Je laat zien dat je betrokken, betrouwbaar én klaar voor de toekomst bent.

**Meer weten? [Bekijk wat je adviseur voor je kan betekenen.](#)**

