

Wat betekent de Wet toekomst pensioenen voor jouw organisatie?

Na ruim een decennium van lange discussies over de herziening van ons pensioenstelsel zal de Wet toekomst pensioenen eindelijk haar intrede doen. De wetgeving gaat veranderen omdat ons huidige stelsel niet meer toekomstbestendig en transparant genoeg is en niet meer past bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen.

Per 1 januari 2023 treedt de Wet toekomst pensioenen in werking. Maar wat betekent dit nu eigenlijk? Wat gaat er veranderen en moet jij als werkgever nu al acties ondernemen?

Dit overzicht is bedoeld voor werkgevers die een eigen pensioenregeling hebben en niet zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds of verplichte CAO. In een paar punten nemen we je mee in de veranderingen die zullen gaan optreden en de opties die je hebt om de pensioenregeling daarop aan te passen:



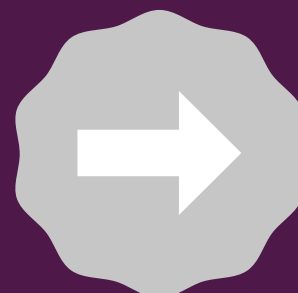
AFSCHAFFING LEEFTIJD-AFHANKELIJKE PREMIESTAFFEL EN MIDDELLOONREGELING

Pensioenregelingen met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel en middelloonregelingen worden afgeschaft.



GEEN UITKERING MAAR PREMIE

Voortaan is de premie het uitgangspunt voor de pensioenregeling en niet meer de uitkering. Een harde toezegging over een toekomstige, levenslange pensioenuitkering wordt hierdoor losgelaten.



GELIJKTREKKEN PREMIE

De vlakke premie doet haar intrede. Hierbij krijgt iedereen eenzelfde beschikbare premie voor de pensioenopbouw, ongeacht zijn of haar leeftijd. Oudere werknemers zullen daardoor in de toekomst minder pensioen opbouwen.



OVERGANGSREGELING

Voor bestaande deelnemers mag de huidige leeftijdsafhankelijke beschikbare premieregeling worden gecontinueerd. Bedrijven waarbij een middelloonregeling van toepassing is, kunnen nog overstappen naar een leeftijdsafhankelijke premiestaffel om gebruik te kunnen maken van de overgangsregeling.



COMPENSEREN OUDERE WERKNEMERS

Wanneer een onderneming kiest voor de vlakke premie voor alle werknemers dan moeten de oudere werknemers gecompenseerd worden.



TRANSITIEPERIODE

Van 1 januari 2023 tot 1 januari 2027 is een overgangsperiode om de pensioenregeling aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Er moet een transitieplan worden opgesteld waarin de overgang naar een nieuwe pensioenregeling wordt vastgelegd.

STROOMSCHEMA

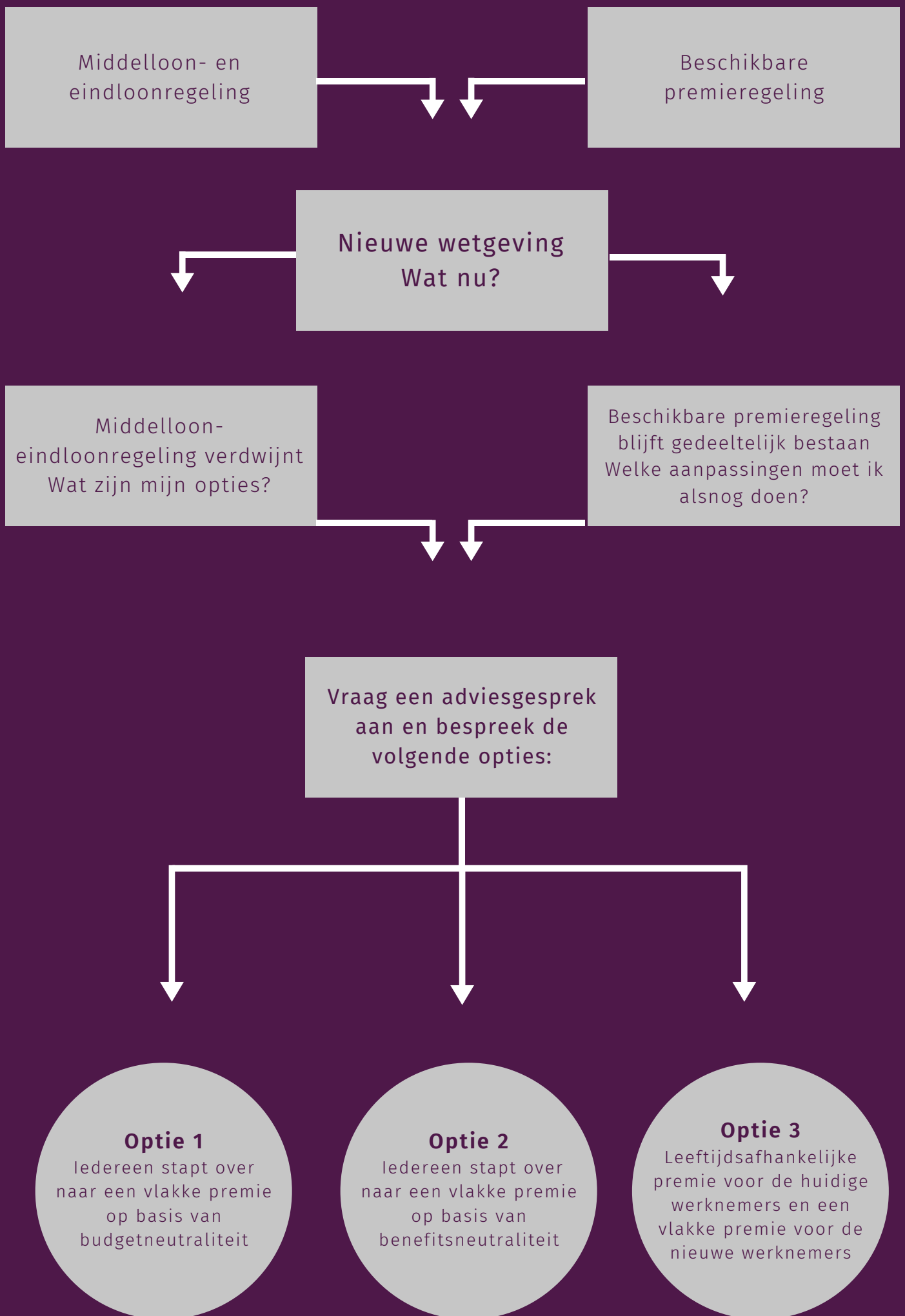
Vallura streeft naar een goede overgangperiode voor ondernemingen die de pensioenregeling moeten veranderen. De Pensioenwet is geen gemakkelijke materie. Wij begrijpen dan ook dat het van belang is dat je hier de nodige hulp en uitleg bij krijgt. Om alvast een beeld te krijgen van de problematiek, hebben wij een stroomschema toegevoegd.

In dit schema zijn twee situaties geschetst:

- 1 middelloon- en eindloonregeling, of;
- 2 beschikbare premieregeling

Is een van deze twee pensioenregelingen binnen jullie onderneming van toepassing? Lees dan vooral verder.

Het stroomschema geeft per regeling drie verschillende opties om de regeling aan te passen aan het pensioenakkoord.



Ondanks de transitieperiode is het van belang om nu alvast te kijken wat je opties zijn en welke optie het beste bij je onderneming past.

Wij helpen je graag met het maken van de juiste keuze. Vraag vrijblijvend een kennismakings- of adviesgesprek aan.

☎ 085 070 5190

✉ info@vallura.nl

VALLURA

MOETEN WORDT (VER)MOGEN