



Inhoud

1. Collectieve pensioenproducten	2
Welke producten bieden we onder de Wet toekomst pensioenen (Wtp)?	2
Welke producten bieden we tot 1 januari 2028?	2
Welke vormen van overeenkomst bieden we onder de Wet toekomst pensioenen?	2
2. Onderdelen binnen de collectieve pensioenproducten	3
Overzicht verschillen niet-Wtp en Wtp	3
Compensatieregeling	3
Wat zijn de gevolgen van de verlaging van de maximum toetredingsleeftijd naar 18 jaar?	3
Welk effect heeft het omzetten naar een Wtp-regeling op de ruimte voor PensioenAanvullen?	4
Wat zijn de beschikbare premie(staffels) (netto-regelingen)?	4
Wat verandert er voor het partnerpensioen (brutoregelingen)?	4
Wat verandert er voor het partnerpensioen (netto-regelingen)?	5
Wat verandert er voor het wezenpensioen?	5
Vaststelling nabestaandenpensioen na einde deelname	5
ZekerheidZwitch wordt PensioenZekerheid	5
Keuzebegeleiding	5
Lifecycles	6
3. Welke mogelijkheden zijn er om bestaande pensioenregelingen om te zetten?	7
Defined Contribution (DC)	8
Defined Benefit (DB)	8
4. Veelgestelde vragen	9
Hoe gaan we om met deelnemers met een pensioengevend loon onder de franchisegrens?	9
Kan een werkgever onderscheid maken in groepen deelnemers voor de overgang naar Wtp?	9
5. Meer informatie	10

1. Collectieve pensioenproducten

Welke Wtp-proof producten bieden wij aan?

Zwitserleven kent 2 Wtp-proof pensioenproducten.

- Het Zwitserleven Exclusief Pensioen (ZEP)
- Het Zwitserleven Netto Pensioen

Zwitserleven PPI kent 3 Wtp-proof pensioenproducten.

- Het Zwitserleven Nu Pensioen (ZNP)
- Het Netto Pensioen van Zwitserleven PPI
- Het Zwitserleven Nu Pensioen White Label (ZNP White Label)

ZEP, ZNP en ZNP White Label noemen we 'brutopensioenregeling' en beide Netto Pensioenproducten noemen we 'nettopensioenregeling'.

Welke producten bieden we tot 1 januari 2028?

Werkgevers hebben tot (vermoedelijk) 1 januari 2028 de tijd om de pensioenregeling aan te passen aan de Wtp. Tot die tijd biedt Zwitserleven (PPI) (vooralsnog):

- Verlengingen in niet-Wtp-proof producten.
- Wtp-proof producten met een ingangsdatum vanaf 1 januari 2024. Verplicht voor werkgevers die nog geen pensioenregeling hebben. Neem contact op met uw accountmanager om aan de wens te voldoen iets voor de periode voorafgaand aan 1 januari 2024 te regelen..
- Werkgevers kunnen binnen de kaders van de wetgeving een op 30-06-2023 bestaande toezegging nog onderbrengen in een niet-Wtp-proof product bij Zwitserleven (PPI).

NB: De datum 1 januari 2028 kan door de minister nog worden gewijzigd.

Speciale aandacht bij overname of splitsing van onderneming

Afhankelijk van de situatie ontstaat er een nieuwe pensioentoezegging of worden bestaande overeenkomsten overgenomen. Als er sprake is van overgang van onderneming geldt als hoofdregel dat alle rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst van rechtswege overgaan op de verkrijger. Hieronder vallen ook de afspraken die tussen een werkgever en een werknemer zijn gemaakt op het gebied van pensioen (de pensioenovereenkomst). Er wordt dan geen nieuwe pensioenovereenkomst gesloten, waardoor voortzetting van de oude regeling mogelijk is.

De wetgever heeft voor pensioen een uitzondering gemaakt op de hoofdregel. Dit houdt in dat de rechten en verplichtingen uit de pensioenovereenkomst niet overgaan in enkele gevallen: als er sprake is van een BPF of een afwijkende cao, of als eenzelfde aanbod wordt gedaan als aan eigen medewerkers.

Welke vormen van overeenkomst bieden we onder de Wet toekomst pensioenen?

Onder de Wtp kan een klant bij Zwitserleven (PPI) voor de brutopensioenregelingen kiezen uit 2 vormen van overeenkomst:

- een flexibele premieovereenkomst (artikel 10b PW); of
- een premie-uitkeringsovereenkomst (artikel 10c PW).

Het verschil tussen beide overeenkomsten is dat de premie-uitkeringsovereenkomst de mogelijkheid kent om vanaf 15 jaar voor de AOW-leeftijd met een deel van het pensioenkapitaal een gegarandeerd ouderdoms- en partnerpensioen te kopen. Vanaf de pensioendatum ontvangt de werknemer voor dat deel dan elke maand hetzelfde bedrag aan pensioeninkomen.

2. Onderdelen binnen de collectieve pensioenproducten

In dit hoofdstuk gaan wij in op verschillende onderdelen binnen onze collectieve pensioenproducten.

Overzicht belangrijkste verschillen niet-Wtp en Wtp

Niet-Wtp-proof	Wtp-proof
Premieovereenkomst	Flexibele premieovereenkomst of premie-uitkeringsovereenkomst
Premiestaffels gebaseerd op 4%, 3% rekenrente of Zwitserleven staffel gebaseerd op marktrente	Gelijkblijvende premie (eventueel met compensatieregeling) of 38r Wet LB (overgangsrecht)
Diensttijdafhankelijk PP/WzP	Diensttijdonafhankelijk PP/WzP (indien fiscaal nog niet maximaal: mogelijkheid om individueel aan te vullen)
N.v.t.	Uniforme partnerdefinitie + samenlevingsverklaring
WzP met uitbreiding	WzP met vaste eindleeftijd (25 jaar)
Mogelijk uitruil OP/PP bij uitdienst	Vrijwillige voortzetting PP na einde deelname
Optimalisatie, ZekerheidZwitch	PensioenZekerheid

Compensatieregeling

Een werkgever kan, in combinatie met de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie, een compensatieregeling binnen pensioen overeenkomen met de werknemers. Zwitserleven biedt een compensatieregeling aan met de volgende kenmerken:

- Voor de compensatieregeling wordt gebruik gemaakt van de reguliere leeftijdscohorten (elke 5 jaar);
- De compensatieregeling loopt tot de overeengekomen datum maar uiterlijk tot 31 december 2036 (art. 150f lid 1 sub b PW);
- Over de compensatiepremie wordt ook premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid meeverzekerd;
- De compensatieregeling geldt voor zowel bestaande als nieuwe deelnemers binnen dezelfde pensioenregeling (art. 150f lid 1 sub a PW).

Wat zijn de gevolgen van de verlaging van de maximum toetredingsleeftijd naar 18 jaar?

De maximum toetredingsleeftijd gaat per 1 januari 2024 van 21 naar 18 jaar. Dit geldt voor alle lopende pensioenregelingen (DB en DC). Dit betekent dat alle regelingen per 1 januari 2024 aangepast moeten worden als er sprake is van een hogere toetredingsleeftijd dan 18 jaar.

Dit heeft een aantal gevolgen:

1. Werknemers (die voldoen aan de definitie van deelnemer) die op 1 januari 2024 in dienst zijn en 18 jaar of ouder zijn, moeten aangemeld worden. Zij worden per 1 januari 2024 deelnemer aan de pensioenregeling. De opbouw start per 1 januari 2024, ook als je bijvoorbeeld 19 bent. Dan koop je dus niet 1 jaar pensioenopbouw in. Indien de werkgever per 1 januari 2024 kiest voor een Wtp-proof regeling op basis van overgangsrecht dan dienen de genoemde jonge werknemers na aanpassing van hun pensioenovereenkomst aangemeld te worden in de regeling met leeftijdsonafhankelijke

premie. Zie hiervoor [V&A 23-007 Voorwaarden overgangsrecht progressieve premies - Centraal Aanspreekpunt Pensioenen \(belastingdienst.nl\)](#).

2. Werknemers die op 1 januari 2024 18 jaar of ouder zijn en in een voorregeling zitten (aspirant), worden per 1 januari 2024 deelnemer. Zij gaan dus ook pensioen opbouwen per 1 januari 2024. Voor hen geldt hetzelfde als voor de werknemers bij punt 1.
3. Een voorregeling vanaf 18 jaar vervalt.
4. Een voorregeling vanaf 15 jaar stopt per 18 jaar.
5. Een regeling met een gelijkblijvende premie (flatrate) mag dit percentage ook vanaf 18 jaar hanteren tenzij het percentage in de fiscaal maximale staffel in cohort 18-20 hoger is.
6. Een regeling met een stijgende staffel krijgt er een cohort (18-20) bij met het bijbehorende staffelpercentage.
7. Als de deelnemersbijdrage is uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag, mag dit percentage niet hoger zijn dan het percentage in het laagste (18-20) cohort.
8. De verlaging van de maximum toetredingsleeftijd heeft geen invloed op de dienstduur voor de bestaande deelnemers bij het bepalen van de hoogte van het nabestaandenpensioen.

Welk effect heeft het omzetten naar een Wtp-regeling op de ruimte voor PensioenAanvullen?

Regeling met leeftijdsafhankelijke premie

Bij deze regelingen is gekozen voor overgangsrecht. De ruimte voor PensioenAanvullen wordt afgetopt op de fiscaal maximale staffel op basis van artikel 38r Wet LB.

Regeling met leeftijdsonafhankelijke premie

1. Als er geen sprake is van een compensatieregeling dan wordt de ruimte voor PensioenAanvullen afgetopt op 30%.
2. Als er wel sprake is van een compensatieregeling dan wordt de ruimte voor PensioenAanvullen eveneens afgetopt op 30% tenzij er in enig cohort sprake is van een hogere compensatie dan 3%. Voorbeeld: bij 5% compensatie is de ruimte voor PensioenAanvullen afgetopt op 28%.

Wat zijn de beschikbare premie(staffels) (nettoeregelingen)?

In de nettopensioenregelingen van Zwitserleven bieden we deelnemers de mogelijkheid om zelf te bepalen op grond van welk percentage ze premie willen inleggen. We hanteren daarbij een ondergrens van 2%.

Hoe hoog is de uniforme premiegrens?

De uniforme premiegrens wordt afgeleid van de leeftijdsonafhankelijke premiegrens van 30%. Voor nettopensioen moet dit vermenigvuldigd worden met een factor (2023) van 0,5050. Dit maakt 15,15%.

Wat verandert er voor het partnerpensioen (brutoregelingen)?

Het partnerpensioen gaat wat vaststelling betreft veranderen.

- Nu is het partnerpensioen afhankelijk van de dienstduur, opbouwpercentage en de pensioengrondslag.
- Onder de Wtp wordt de hoogte van het partnerpensioen vastgesteld door een percentage van het pensioengevend loon. Het percentage is gemaximeerd op 50%.

Zwitserleven biedt deelnemers de mogelijkheid (als de werkgever daarvoor kiest) om individueel het partner- en wezenpensioen aan te vullen tot aan het fiscale maximum. De premie voor deze aanvullende risicoverzekeringen betaalt de deelnemer zelf (via het brutoloon).

Zwitserleven biedt op dit moment geen mogelijkheid om op individueel niveau een aanvullend partnerpensioen te verzekeren dat door de werkgever wordt betaald (een compensatieregeling op partnerpensioen). Onze overwegingen zijn:

- Zwitserleven biedt de mogelijkheid om individueel aan te vullen tot het gewenste niveau.
- Met deze oplossing kan de werkgever meer maatwerk bieden: deelnemers mogen zelf beoordelen of ze PP wel of niet willen aanvullen.
- Premie voor individueel aanvullen gaat in principe via het brutoloon. Werkgever kan ervoor kiezen om de compensatie PP in salaris uit te keren.

Wat verandert er voor het partnerpensioen (nettoeregelingen)?

Het partnerpensioen gaat wat vaststelling betreft veranderen.

- Nu is het partnerpensioen afhankelijk van de diensttijd vanaf 1 januari 2015, opbouwpercentage en pensioengrondslag.
- Onder de Wtp wordt de hoogte van het partnerpensioen vastgesteld door een percentage (geen minimum, maximaal 25,25% in 2023) van het pensioengevend loon boven het wettelijk maximum pensioengevend loon (in 2023 € 128.810).

Wat verandert er voor het wezenpensioen?

Het wezenpensioen gaat wat vaststelling betreft veranderen.

- Nu is het wezenpensioen afhankelijk van de diensttijd, opbouwpercentage en pensioengrondslag.
- Onder de Wtp wordt de hoogte van het wezenpensioen vastgesteld door een percentage van het pensioengevende loon. Het percentage is gemaximeerd op 20%.

De eindleeftijd voor het wezenpensioen wordt 25 jaar. Er is geen afhankelijkheid meer bij studie etc. Verdubbeling voor volle wezen blijft.

Vaststelling nabestaandenpensioen na einde deelname

Onder de Wtp kunnen de verzekeringen voor partnerpensioen (zowel levenslang als tijdelijk) en wezenpensioen worden voortgezet.

1. Gedurende de WW/ZW-periode of gedurende een periode van 3 maanden is er sprake van verplichte uitloop.
2. Na afloop van de verplichte uitlooperperiode krijgt de deelnemer de keuze om het partner- en wezenpensioen geheel of gedeeltelijk vrijwillig voort te zetten. Deze verzekering wordt dan gefinancierd uit het pensioenkapitaal, zolang het pensioenkapitaal niet onder de afkoopgrens komt en de deelnemer deze verzekering niet beëindigt.

ZekerheidZwitch wordt PensioenZekerheid

Onder de Wtp moet de ZekerheidZwitch in de huidige vorm worden aangepast. Daarom wordt de ZekerheidZwitch vervangen door PensioenZekerheid. PensioenZekerheid geeft de deelnemer de mogelijkheid om vanaf 15 jaar voor de AOW-leeftijd tijdens de opbouw al te kiezen voor een gegarandeerd ouderdoms- en partnerpensioen. Vanaf de pensioendatum ontvangt de werknemer voor dat deel dan elke maand hetzelfde bedrag aan pensioeninkomen. Dit noemen we een uitgesteld vast pensioen.

Keuzebegeleiding

We hebben keuzebegeleiding ingericht op Zwitserleven.nl. Vanuit brieven verwijzen we hiernaar met een QR code en vanuit onze portalen met een link. De belangrijkste verzamelpagina's zijn:

- [Pensioen opbouwen](#) voor de keuzes bij indiensttreding
- [Pensioen opbouwen](#) voor de keuzes bij scheiden of einde samenwonen
- [Pensioen opbouwen](#) voor de keuzes bij uitdiensttreding
- [Met pensioen gaan](#) voor keuzes op pensioendatum

Op deze pagina's staan de onderliggende onderwerpen met informatie over de keuze die de klant kan maken. Hierbij staan de voor- en nadelen van de keuze en welke keuze in een bepaalde situatie past bij de klant. Op alle pagina's over keuzes staat hetzelfde tekstblok over onze rol en de rol van de adviseur:

Advies nodig bij uw keuzes?

Wij helpen u graag bij uw pensioenkeuzes. Die keuzes kunnen grote financiële gevolgen hebben. Onze begeleiding gaat alleen over uw pensioenregeling bij Zwitserleven. Maar of een keuze goed voor u is, hangt natuurlijk af van uw hele persoonlijke situatie. Nu en in de toekomst.

Heeft u er al eens aan gedacht een adviseur te vragen? Die kan u overzicht geven over al uw geldzaken. En u zo helpen de best passende keuzes te maken.

[Zoek een adviseur](#) 

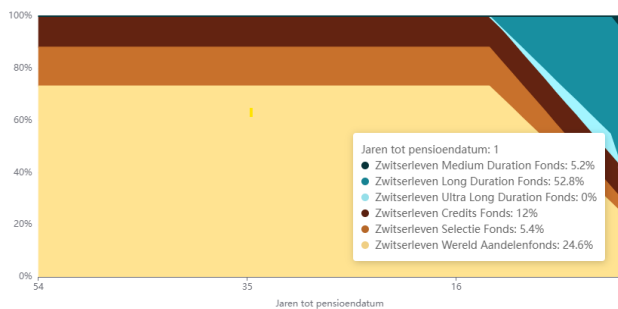
Lifecycles

Wat zijn de mogelijkheden m.b.t. de Lifecycles van Zwitserleven (b.v. default andere Lifecycle mogelijk)?

De werkgever heeft voor de WTP regelingen de keuze uit twee standaard (default) lifecycles.

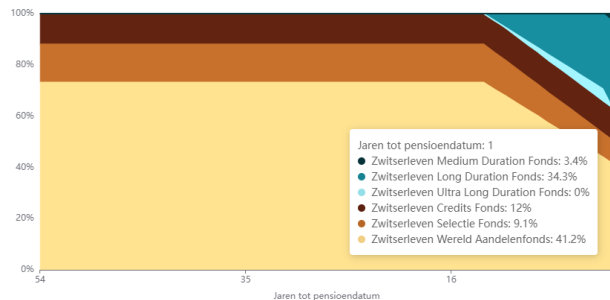
1. HorizonBeleggen met een neutraal beleggerprofiel waarbij in de risicoafbouw wordt voorgesorteerd op een vast pensioen.

De lifecycle ziet er als volgt uit:



2. HorizonBeleggen met een neutraal beleggerprofiel waarbij in de risicoafbouw wordt voorgesorteerd op een variabel pensioen

De lifecycle ziet er als volgt uit:



Hoe werkt voorbereiden op een variabel pensioen?

Werknemers maken kans op een hoger pensioen als zij met beleggen vóór de pensioendatum al rekening houden met een variabel pensioen vanaf pensioendatum. Door het beleggingsrisico minder af te bouwen dan wanneer ze van plan zijn een vast pensioen op de pensioendatum te kopen.

HorizonBeleggen

Heeft de werknemer de beleggingsvorm HorizonBeleggen? Dan legt de werkgever in de pensioenregeling vast wat het uitgangspunt is: voorbereiden op een vast pensioen of voorbereiden op een variabel pensioen. De werknemer mag hiervan afwijken. Maakt de werknemer geen keuze? Dan gaan we uit van de keuze van de werkgever.

Kiest de werknemer voor voorbereiden op een variabel pensioen? Dan zorgen wij voor een passende mix van de beleggingen. Daarbij houden wij rekening met het risico dat alle deelnemers in HorizonBeleggen kunnen en willen nemen. Het startmoment van voorbereiden op een variabel pensioen is dan 12 jaar voor de pensioendatum.

ProfielBeleggen

Heeft de werknemer de beleggingsvorm ProfielBeleggen? Dan kan de werknemer kiezen voor voorbereiden op een variabel pensioen en zelf invloed hebben op de mix van de beleggingen. Het is daarvoor belangrijk dat een werknemer zijn of haar beleggerprofiel bepaalt. Zodat de mix van beleggingen beter past bij hoeveel risico de werknemer zelf wil en kan nemen en beter past bij de persoonlijke situatie en wensen. Zwitserleven kent vijf beleggerprofielen: Voorzichtig, Defensief, Neutraal, Ambitieuw, Offensief. De werknemer kan ook zelf bepalen of deze de hele beleggingswaarde wil voorbereiden, of een deel ervan. Het startmoment van voorbereiden op een variabel pensioen hangt af het gekozen beleggerprofiel.

VrijBeleggen

Heeft de werknemer de beleggingsvorm VrijBeleggen? Dan bepaalt de werknemer zelf de mix van de beleggingen. En bepaalt de werknemer de mate waarin het beleggingsrisico wordt afgebouwd hoe dichter de werknemer bij de pensioenrichtdatum komt. Wil de werknemer op de pensioendatum een variabel pensioeninkomen? Dan moet de werknemer hier zelf rekening mee houden in de mix van de beleggingen.

3. Welke mogelijkheden zijn er om bestaande pensioenregelingen om te zetten?

Werkgevers hebben tot vermoedelijk 1 januari 2028 de tijd om de pensioenregeling aan te passen aan de Wtp. Werkgevers met een bestaande pensioenregeling hebben de volgende mogelijkheden:

Defined Contribution (DC)

Opmerking vooraf: een DC-regeling met een gelijkblijvend premiepercentage én de mogelijkheid van PensioenAanvullen wordt gezien als een DC-regeling met een stijgende premiestaffel.

1. Huidige regeling is DC stijgend, klant kiest nog niet voor Wtp

- Voor alle deelnemers:
 - Stijgende staffel blijft maximum (markt)rentestaffel;
 - Partner- en wezenpensioen blijft diensttijdafhankelijk;
- Tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028 aangepast aan Wtp (optie 2.A of 2.B).

2.A. Huidige regeling is DC stijgend, klant kiest voor Wtp en voor overgangsregeling

- Voor huidige deelnemers:
 - Omzetten naar DC stijgend met maximum 38r Wet LB staffel;
 - Partner- en wezenpensioen is % van pensioengevend loon.
- Voor nieuwe deelnemers:
 - Regeling met leeftijdsonafhankelijke premie is maximaal 30%;
 - Partner- en wezenpensioen is % van pensioengevend loon.

OF:

2.B. Huidige regeling is DC stijgend, klant kiest voor Wtp en niet voor overgangsregeling

- Voor alle deelnemers:
 - Regeling met leeftijdsonafhankelijke premie is maximaal 30%;
 - Partner- en wezenpensioen is % van pensioengevend loon;
- Uiterlijk 1 oktober 2026 transitieplan (bij verzekeraar/PPI);
- Mogelijk compensatieregeling (samen met de leeftijdsonafhankelijke premietoezegging geldt een maximaal percentage van 33%). De compensatieregeling loopt tot maximaal 1 januari 2037

3. Huidige regeling is DC gelijkblijvend (en dus zonder optie PensioenAanvullen op 30 juni 2023), klant kiest niet voor Wtp:

- Voor alle deelnemers:
 - Regeling met leeftijdsonafhankelijke premie is maximaal % van eerste cohort (markt)rentestaffel;
 - Partner- en wezenpensioen blijft diensttijdafhankelijk;
- Tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028 wel aanpassing naar stijgende staffel mogelijk maar hiervoor kan geen gebruik worden gemaakt van overgangsrecht;
- Tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028 aangepast aan Wtp (optie 4).

4. Huidige regeling is DC gelijkblijvend, klant kiest voor Wtp

- Voor alle deelnemers:
 - Regeling met leeftijdsonafhankelijke premie is maximaal 30%;
 - Partner- en wezenpensioen is % van pensioengevend loon.

Defined Benefit (DB)

1. Huidige regeling bij Zwitserleven is DB, klant kiest nog niet voor Wtp

- Voor alle deelnemers:
 - Voortzetten kan tot 1 januari 2028.
- Kan kiezen voor Zwitch-optie DB naar DC (in ieder geval in 2023).
- Tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028 aangepast aan Wtp (optie 2.A of 2.B).

2.A. Huidige regeling is DB, klant kiest voor Wtp en kiest voor overgangsregeling

Let op: om gebruik te maken van de overgangsregeling is de pensioenregeling op 30 juni 2023

bepalend: op deze datum dient er sprake te zijn van een leeftijdsafhankelijke premie bij een verzekeraar om bij (latere) omzetting naar Wtp-proof (een afgeleide van) de maximale leeftijdsafhankelijke staffel (38r Wet LB) te mogen hanteren.

- Voor huidige deelnemers:
 - Omzetten naar DC stijgend met maximum 38r Wet LB staffel;
 - Partner- en wezenpensioen is % van pensioengevend loon.
- Voor nieuwe deelnemers (vanaf moment aanpassing regeling):
 - Regeling met leeftijdsonafhankelijke premie is maximaal 30%;
 - Partner- en wezenpensioen is % van pensioengevend loon.

OF:

2.B. Huidige regeling is DB, klant kiest voor Wtp, maar kiest niet voor overgangsregeling

- Voor alle deelnemers:
 - Regeling met leeftijdsonafhankelijke premie is maximaal 30%;
 - Partner- en wezenpensioen is % van pensioengevend loon.
- Uiterlijk 1 oktober 2026 transitieplan (bij verzekeraar/PPI).
- Mogelijk compensatieregeling (samen met de leeftijdsonafhankelijke premietoezegging geldt een maximaal percentage van 33%). De compensatieregeling loopt tot maximaal 1 januari 2037.

Indien gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht, heeft het onze voorkeur om tegelijkertijd met het aanpassen van de regeling aan de Wtp voor nieuwe deelnemers een flatrate premieregeling te starten. Onder voorwaarden kan de ingangsdatum voor de regeling voor nieuwe deelnemers afwijken. Neem hiervoor contact op met uw accountmanager.

4. Veelgestelde vragen

Hoe gaan we om met deelnemers met een pensioengevend loon onder de franchisegrens?

In de leeftijdscategorie 18-21 jaar is de kans dat werknemers het minimumloon verdienen groot. Dat betekent dat ze dan minder dan de franchise verdienen en er geen pensioenopbouw is. Maar, het nabestaandenpensioen onder de Wtp is een percentage van het pensioengevend loon en is niet meer gekoppeld aan de pensioengrondslag.

Vanaf 1 januari 2024 zijn er twee mogelijkheden:

- De pensioenregeling voldoet aan de Wtp: alle deelnemers vanaf 18 jaar krijgen een nabestaandenpensioen als percentage van het pensioengevend loon. In genoemde situatie bouwt iemand dus nog geen ouderdompensioen op, maar is al wel PP/WzP verzekerd.
- De pensioenregeling voldoet nog niet aan Wtp. Voor het nabestaandenpensioen is de pensioengrondslag bepalend. Dit is in lijn met de huidige situatie. Er verandert dus niets (behalve verlaging van de minimumleeftijd).

Kan een werkgever onderscheid maken in groepen deelnemers voor de overgang naar Wtp?

Een werkgever kan een nieuwe Wtp-proof regeling starten voor nieuwe deelnemers (pensioenregeling geldt voor alle nieuwe deelnemers vanaf een bepaalde datum). Let op: door verlaging van de maximum toetredingsleeftijd is er extra aandacht nodig voor de nieuwe regeling met ingang van 1 januari 2024. De nieuwe regeling geldt dan ook voor deelnemers die al in dienst waren, maar door de verlaging op dat moment toetreden tot de pensioenregeling. De deelnemer-definities in de pensioenreglementen zullen hierop aan moeten sluiten.

De werkgever kan dan besluiten de regeling voor bestaande deelnemers pas op een later moment om te zetten. Dit kan tot uiterlijk 1 januari 2028. De pensioenregeling voor nieuwe deelnemers is dan altijd een flatrate (leeftijdsonafhankelijke premie). Daarbij gelden enkele aandachtspunten:

- Juridisch is er een risico: als de werkgever op een later moment ook voor bestaande deelnemers overgaat op een gelijkblijvende premie, is er mogelijk sprake van een compensatieregeling. Een compensatieregeling in de pensioenregeling geldt ook voor nieuwe deelnemers. Nieuwe deelnemers zijn dan al enige tijd opgenomen in een andere pensioenregeling;
- Met deze constructie ontstaan er twee overeenkomsten en twee pensioenreglementen, mogelijk met verschillende contractduren en verschillende voorwaarden. Dit vergt meer beheer en zorgt voor extra kosten voor de werkgever, zoals advieskosten.

5. Meer informatie

- Adviseur : [Het nieuwe pensioenakkoord](#)
- Adviseur : [Wtp offreren](#)
- Werkgever : [Alles over het nieuwe pensioenakkoord](#)

Wilt u meer weten over welke opties/producten Zwitserleven biedt voor bestaande en nieuwe klanten en welke keuzes onze producten voor deelnemers kennen?

- [Productkaart Zwitserleven Exclusief Pensioen \(Wtp\)](#)
- [Productkaart Zwitserleven Nu Pensioen \(Wtp\)](#)