WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Veelgestelde vragen en antwoorden over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

Vragen rondom pensioenregelingen ondergebracht bij een pensioenfonds

Versie oktober 2026

Een eerdere versies van deze set is verschenen in december 2023, juli 2024, oktober 2024, februari 2025 en januari 2026; deze antwoorden zijn aangemerkt met "Dec 23", "Jul 24", "Okt 24", "Dec 24", "Feb 25", "Jul 25", "Nov 25" en "Jan 26". De nieuw vraag per oktober 2026 is geel gemarkeerd en aangemerkt met "Okt 26".

Onderstaande vragen zijn gesteld door de sector. Deze set wordt regelmatig aangevuld met nieuwe vragen of antwoorden.

De antwoorden zijn opgesteld door de beleidsmedewerkers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en, waar nodig, afgestemd met De Nederlandsche Bank. Aan de antwoorden kunnen geen rechten worden ontleend.

Het ministerie van SZW kan niet op alle vragen op dit moment een inhoudelijk antwoord geven. Voor sommige vragen is het nodig grondig onderzoek te verrichten, in samenwerking met de toezichthouders, de initiatiefnemende partijen achter Werken aan ons pensioen of andere partijen in het pensioenveld.

Mocht u naar aanleiding van deze Q&A-set een (vervolg)vraag hebben, stuur dan een e-mail naar werkenaanonspensioen@minszw.nl.

Inhoudsopgave

A. Transitieplan en compensatie 2
B. Technische invulling van de transitie 4
C. Governance 6
D. Nabestaandenpensioen 6
E. Publiekscommunicatie 8
F. Ondersteuning bij de transitie 9
G. Eerbiedigende werking 11
H. Verlenging transitietermijnen 17
I. Vrijstellingen 23

A. Transitieplan en compensatie

PA-1 Vraag:

Waarom is er zoveel beleidsvrijheid bij de beoordeling of er sprake is van een evenwichtige belangenafweging?

Antwoord:

De beleidsvrijheid voor de partijen die de transitie vormgeven, is vergelijkbaar met de vrijheid bij het vaststellen van een pensioenregeling of bij het toekennen van indexatie. Deze beoordelingsvrijheid is nodig omdat er veel verschillende pensioenregelingen zijn, verschillende deelnemersbestanden en verschillend beleid op beleggingen. De partijen kunnen zo keuzes maken die passen bij hun eigen omstandigheden.

(Dec 23)

PA-2 Vraag:

Mag inhaalindexatie meegenomen worden bij de evenwichtige transitie? Kan je bij het invaren ook compenseren voor indexatie-achterstand?

Antwoord:

Ja. Bij het vaststellen van de doelstellingen gaat het er in feite om dat sociale partners gezamenlijk een invulling geven aan wat zij onder een evenwichtige transitie verstaan. Om te komen tot een evenwichtige transitie, kan het nodig zijn dat groepen die onevenredig nadeel ondervinden van de transitie, worden gecompenseerd. Hierbij is het wettelijk toegestaan om rekening te houden met in het verleden niet (volledig) toegekende indexatie. In de Handreiking evenwichtige transitie staat de beleidsruimte omschreven die sociale partners en fondsbesturen hebben in de vormgeving van de evenwichtige transitie.

(Dec 23)

PA-3 Vraag:

Kan voorkomen worden dat lopende uitkeringen gekort moeten worden als gevolg van de transitie?

Antwoord:

Het is aan sociale partners en pensioenfondsen om te beoordelen hoe evenwichtig kan worden ingevaren. Dit hangt onder meer af van de dekkingsgraad van het fonds. Bij een lage dekkingsgraad kan de uitkomst zijn dat lopende uitkeringen worden gekort, om te voorkomen dat andere groepen moeten betalen. In dat geval is het aan sociale partners en pensioenfondsen om hier een evenwichtige afweging te maken of en indien nodig, hoeveel, uitkeringen dienen te worden gekort. Er kan eventueel ook door sociale partners worden besloten dat er in zo'n geval later of niet wordt ingevaren, of dat er extra middelen worden ingelegd om verlagingen te voorkomen.

(Dec 23)

PA-4 Vraag:

Het is niet makkelijk om invulling te geven aan adequate compensatie. Hoe bepalen we hoe hoog de compensatie moet zijn en wat moeten we vervolgens doen?

Antwoord:

Compensatie, zoals geregeld in de Wet toekomst pensioenen, is bedoeld om te komen tot een evenwichtige transitie. Het overstappen op de nieuwe manier van pensioen opbouwen, kan ertoe leiden dat een groep deelnemers onevenredig nadeel ondervindt. Een evenwichtige transitie vergt dan compensatie voor deze groep. Of er sprake is van een evenwichtige transitie is aan de sociale partners en, in het geval van uitvoering door een pensioenfonds, ook aan de pensioenfondsbesturen.

Compensatie in de zin van de Wet toekomst pensioenen maakt deel uit van de pensioenregeling. De afspraken die over compensatie worden gemaakt, moeten niet alleen worden opgenomen in het transitieplan, en waar nodig, het implementatieplan, maar uiteindelijk ook landen in het pensioenreglement en waar nodig ook in de uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement. De pensioenuitvoerder informeert de deelnemers over deze wijzigingen in het pensioenreglement.

Klik hier voor meer informatie over de financiële effecten van de transitie, de financiering van de compensatie, de spreiding en de verantwoording hierover.

(Dec 23)

PA-5 Vraag:

Waarom moeten er zoveel berekeningen gemaakt worden?

Antwoord:

Het klopt dat er veel berekeningen gemaakt moeten worden bij de transitie. Om de evenwichtigheid van de transitie te beoordelen moeten in ieder geval het netto of bruto profijt en de pensioenverwachting berekend worden. Deze berekeningen zijn nodig om enerzijds de herverdelingseffecten van de transitie inzichtelijk te maken (met netto of bruto profijt) en anderzijds te laten zien in hoeverre een deelnemer op cohortniveau erop voor- of achteruit gaat (met de pensioenverwachting). Dit laatste wordt tevens op individueel niveau inzichtelijk gemaakt via het zogenoemde “upo voor en upo na”. De hierboven genoemde berekeningen zijn onderdeel van de besluitvorming over de transitie.

Daarnaast zijn voor pensioenfondsen voor het invaren, om het oude en nieuwe pensioen bij elkaar te houden, ook berekeningen nodig. Hiervoor staan twee omrekenmethoden ter beschikking: de standaardmethode en de vba-methode. Met deze methoden kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten omgezet worden naar persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe contract.

(Dec 23)

PA-6 Vraag:

Geldt de compensatieregeling ook voor vrijwillige voortzetters als er voor de werknemers een compensatieregeling is afgesproken?

Antwoord:

In de Pensioenwet is vastgelegd dat compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken *kan* worden verstrekt aan deelnemers. Vrijwillige voortzetters zijn volgens de Pensioenwet deelnemers. Dit betekent dat compensatie *ook* kan gelden voor vrijwillige voortzetters.

In artikel 150f van de Pensioenwet zijn specifieke voorwaarden opgenomen voor het verstrekken van compensatie aan werknemers en arbeidsongeschikte gewezen werknemers. Deze voorwaarden zijn niet toegespitst op vrijwillige voortzetters. Dit zorgt bij een aantal uitvoerders voor vragen ten aanzien van de voorwaarden waaraan de compensatieregeling moet voldoen, met name ten aanzien van vrijwillige voortzetters. Dit laat onverlet dat het is toegestaan om compensatie te verlenen aan vrijwillige voortzetters. Omdat er in de Pensioenwet geen specifieke voorwaarden zijn opgenomen voor het verstrekken van compensatie aan vrijwillige voortzetters, is het ook niet verplicht om de compensatieregeling van toepassing te laten zijn op vrijwillige voortzetters. Bij de bepaling of de compensatieregeling wel of niet geldt voor vrijwillige voortzetters, dient de evenwichtigheid centraal te staan.

(Nov 25)

B. Technische invulling van de transitie

PB-1 Vraag:

Wat is het verschil tussen beschermingsrendement en renteafdekking?

Antwoord:

Beschermingsrendement gaat over het toedelen van rendementen aan een leeftijdscohort op basis van de risicohouding van een leeftijdscohort. Hierbij kan rendement worden toegedeeld op basis van de mate waarin een cohort is beschermd voor renterisico. Deze mate waarin een cohort is beschermd voor renterisico verschilt per cohort en kan worden opgeteld over de cohorten heen. Hieruit volgt een mate van renteafdekking voor het beleggingsbeleid op collectief niveau van het pensioenfonds. Deze beschermingsrendementen worden vormgegeven in de solidaire premieregeling en worden ook wel indirect beschermingsrendementen genoemd.

Bij directe beschermingsrendementen bestaat er wel een één-op-één koppeling tussen het beschermingsrendement tegen renterisico en de renteafdekking in het beleggingsbeleid van een daarvoor specifiek gereserveerde beleggingsportefeuille. Het is mogelijk om deze directe beschermingsrendementen vorm te geven in de solidaire premieregeling en in de flexibele premieregeling. De solidaire premieregeling kan een indirect of een direct beschermingsrendement hebben. De flexibele premieregeling kent alleen een direct beschermingsrendement.

Klik hier voor meer informatie over het verdelen van financiële mee- en tegenvallers.

(Dec 23)

PB-2 Vraag:

Hoe kan financiering van de solidariteitsreserve uit overrendement plaatsvinden?

Antwoord:

Het vullen van de solidariteitsreserve met overrendement is toegestaan zolang voldaan is aan de wettelijke vereisten. Uitsluitend baten of lasten voor één generatie niet is toegestaan.

Deze vraag is tijdens het Platform Pensioentransitie van DNB en AFM besproken. DNB heeft een Q&A op dit onderwerp uitgebracht, waarin wordt ingegaan op de vraag wanneer wel of niet sprake is van uitsluitend baten of lasten.

(Jul 24)

PB-3 Vraag:

Kunnen we meer ruimte in de risicotermijnstructuur krijgen en kan risico-opslag in het projectierendement mogelijk gemaakt worden?

Antwoord:

Nee, er zal geen extra ruimte in de risicotermijnstructuur worden geboden.

(Dec 23)

PB-4 Vraag:

Op 18 december 2024 is een Kamerbrief gestuurd over technische fiscale knelpunten bij invaren. Op 1 januari 2025 zijn verschillende pensioenfondsen ingevaren. Hangt de deelnemers van pensioenfondsen die zijn ingevaren een fiscale sanctie boven het hoofd? En wat als de aangekondigde wetgeving niet wordt aangenomen?

Antwoord:

Nee. De Belastingdienst handelt reeds in het belang van de deelnemers en handhaaft niet op deze technische fiscale knelpunten. Dit betekent dat deze punten momenteel niet leiden tot fiscale sancties voor deelnemers van pensioenfondsen die invaren, of per 1 januari 2025 reeds zijn ingevaren.

De fiscale wetgeving is per 1 januari 2026 op deze punten nog in lijn worden gebracht met de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet.

(Jan 26)

PB-5 Vraag:

Per wanneer wordt het overgangsrecht inzake arbeidsongeschiktheid in de wet aangepast? En hoe moeten verzekeraars en PPI's hier in de tussentijd mee om gaan?

Antwoord:

Het wetsvoorstel toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen waarin een verruiming van het overgangsrecht voor premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, voor zowel fondsen als verzekeraars is opgenomen, wordt in het voorjaar van 2026 aan de Tweede Kamer aangeboden. Vervolgens zal de parlementaire behandeling plaatsvinden.

Vooruitlopend hierop heeft de staatssecretaris van Financiën op 6 februari 2025 goedgekeurd dat een premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid kan plaatsvinden in de pensioenregeling die gold op de eerste ziektedag van de werknemer, zonder dat de pensioenregeling onzuiver wordt.

(Jan 26)

C. Governance

PC-1 Vraag:

Hoe worden de belangen van slapers geborgd in de besluitvorming door het pensioenfondsbestuur?

Antwoord:

Elk pensioenfondsbestuur weegt de belangen van alle deelnemers, gewezen deelnemers (oud-werknemers ofwel slapers) en gepensioneerden evenwichtig af bij de besluitvorming. Ook tijdens de transitie worden de belangen van gewezen deelnemers op evenwichtige wijze meegenomen in het proces. Pensioenfondsen kunnen ervoor kiezen om gewezen deelnemers toe te voegen aan pensioenfondsbesturen en verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan. Vertegenwoordiging van slapers is niet wettelijk verplicht. Er wordt momenteel onderzocht of na de invoering van de Wet toekomst pensioenen de vertegenwoordiging door de belanghebbenden in het pensioenfonds nog steeds afdoende is voor de evenwichtige besluitvorming. Een plan van aanpak voor dit onderzoek is opgenomen in de Verzamelbrief Pensioenonderwerpen van 9 november 2023.

(Dec 23)

D. Nabestaandenpensioen

PD-1 Vraag:

Werknemers die doorwerken tot na de AOW-leeftijd of de pensioenrichtleeftijd, zijn volgens het pensioenreglement vaak geen (actieve) deelnemer meer. Het gevolg is dat de risicodekking voor nabestaandenpensioen vervalt. Hoe kan je ervoor zorgen dat er in deze gevallen toch een risicodekking nabestaandenpensioen is? Indien wenselijk wat zou je in deze gevallen moeten doen om ervoor te zorgen dat er wel sprake is van een risicodekking nabestaandenpensioen.

Antwoord:

In de gevallen waarin een werknemer doorwerkt na de AOW- leeftijd, en het pensioen is nog niet ingegaan, kan het aanbieden van vrijwillige voorzetting risicodekking partnerpensioen uitkomst bieden. De Pensioenwet (artikel 61a) biedt alleen de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van de risicodekking van het partnerpensioen na afloop van een aantal situaties als beschreven in artikel 55 lid 4 PW. Er zijn echter ook andere situaties waarin vrijwillige voortzetting van de risicodekking partnerpensioen mogelijk kan zijn, zoals de situatie dat een werknemer doorwerkt tot na de AOW-leeftijd of de pensioenrichtleeftijd. Of als er weliswaar sprake is van een nieuw dienstverband, maar zonder pensioenregeling. In die gevallen geval biedt de Pensioenwet (artikel 62) de mogelijkheid om eveneens een uitruilmogelijkheid van ouderdomspensioen in partnerpensioen op risicobasis aan te bieden.

(Dec 23)

PD-2 Vraag:

Is het aanbieden van wezenpensioen na pensioendatum toegestaan?

Antwoord:

Ja. De Wet toekomst pensioenen maakt geen onderscheid tussen wezenpensioen voor of na pensioendatum. Echter, de financiering van het wezenpensioen bij overlijden na pensioendatum kan enkel op risicobasis worden gefinancierd. Daarvoor zijn drie opties denkbaar:

1. Een opslag op de risicopremies gedurende de opbouwfase.
2. Uitruil van het pensioenvermogen via éénmalige onttrekking van de risicopremie.
3. Uitruil van het pensioenvermogen via een jaarlijkse onttrekking van de risicopremie.

(Dec 23)

PD-3 Vraag:

Kan het invaren voor opgebouwd wezenpensioen verduidelijkt worden?

Antwoord:

Het overgangsrecht regelt dat de persoon die voor de transitie als kind begunstigde was voor het wezenpensioen op opbouwbasis, ook na de transitie begunstigde blijft voor de tot de transitie opgebouwde wezenpensioen.

Het invaren van het opgebouwde wezenpensioen betekent dat de nieuwe financiële spelregels ook van toepassing worden op het wezenpensioen en dat het wezenpensioen variabel kan worden en daarmee in hoogte kan fluctueren.

(Dec 23)

PD-4 Vraag:

Kan je ouderdomspensioen overdragen wanneer je vrijwillige voorzetting doet van het nabestaandenpensioen?

Antwoord:

Nee. Een deelnemer kan op grond van artikel 71 Pensioenwet kiezen voor waardeoverdracht op het moment hij een nieuwe werkgever heeft en via deze werkgever pensioen opbouwt.

Wanneer de waarde van het pensioen wordt overgedragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder zal de vrijwillige voorzetting bij de huidige pensioenuitvoerder eindigen. Er is namelijk geen pensioen meer waar de risicopremie voor de voorzetting van het pensioen in mindering kan worden gebracht. Daarmee kan de situatie van vrijwillige voorzetting van het nabestaandenpensioen en een waardeoverdracht van het ouderdomspensioen zich niet voordoen.

(Dec 23)

E. Publiekscommunicatie

PE-1 Vraag:

Waarom wordt de term ‘pensioenpotje’ niet gebruikt op Werkenaanonspensioen.nl?

Antwoord:

Tijdens de behandeling in de Eerste Kamer heeft minister Schouten toegezegd om in overheidscommunicatie geen gebruik meer te maken van de term ‘pensioenpot(je)’. In plaats van het potje wordt nu ‘mijn pensioen’ gebruikt.

Het gebruik van de term pensioenpot(je) wordt om twee redenen niet wenselijk gevonden:

1. Door het pensioenvermogen voor te stellen als een potje, ontstaat de indruk dat dit iets is wat men zich toe kan eigenen. ‘Dit is mijn pensioenpotje.’ Dit kan ervoor zorgen, wanneer dit in het extreme wordt doorgetrokken, dat solidariteitsbeginsel van het pensioenstelsel onder druk komt te staan. Uiteraard is het pensioenvermogen persoonlijk door iemand opgebouwd. Het behoort echter niet aan het individu toe en kan dus niet op elk moment worden toegeëigend door het individu.
2. Het beeld van een potje, creëert ook de illusie dat het potje leeg kan raken. In het nieuwe stelsel is het zo dat een pensioen levenslang is. De pensioenpot kan dus niet leegraken.

(Dec 23)

PE-2 Vraag:

Er zijn zorgen geuit over het aantal momenten van communicatie richting de deelnemer. Is dit in het belang van de deelnemer?

Antwoord:

De komende jaren gaan pensioenuitvoerders elk op hun eigen tijdstip over naar de nieuwe pensioenregelingen. Deelnemers ontvangen daardoor op verschillende momenten informatie over wat de transitie voor hen persoonlijk betekent. Daarnaast blijven ook ‘reguliere’, los van de transitie staande informatieverplichtingen bestaan. Het is belangrijk dat alle informatie die wordt gedeeld niet alleen op zichzelf evenwichtig is, maar ook over de tijd en in zijn geheel bezien een evenwichtig en begrijpelijk verhaal vormt voor deelnemers. Dit is in het belang van deelnemers. Evenwichtige informatie betekent dat voor de deelnemer belangrijke voor- en nadelen (bijvoorbeeld van overstappen naar een nieuwe pensioenregeling) overzichtelijk naast elkaar worden getoond. En dus niet op verschillende informatielagen, waarbij nadelen pas na doorklikken te zien zijn, en ook niet in verschillende brieven of achter de inlogfunctie van de website van de uitvoerder.

(Dec 23)

F. Ondersteuning bij de transitie

PF-1 Vraag:

Wat is voor wie te vinden op het informatieplatform Werken aan ons pensioen?

Antwoord:

Het doel van het informatieplatform Werkenaanonspensioen.nl is het faciliteren van alle partijen die professioneel betrokken zijn bij de overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel, zoals werkgevers, ondernemingsraden, adviseurs, pensioenfondsbestuurders en vakbonden. Met de informatie op Werken aan ons pensioen kunt u zich als professional zelf informeren, zodat u het gesprek kan aangaan met andere partijen die bij uw transitie betrokken zijn.

Voor de verschillende doelgroepen is per onderwerp de meeste wet- en regelgeving toegankelijker gemaakt. Ook wordt beschikbare, relevante informatie samengebracht. De informatie is nadrukkelijk niet alleen platte tekst, maar bevat ook handige stroomschema's en infographics. De komende periode zal de informatie worden uitgebreid én aangevuld met gerichte praktijkvoorbeelden zoals interviews en best practices. Naast de inhoud zijn er unieke tools ontwikkeld, zoals een communicatietoolbox en een zoektool die het doorzoeken van de wet- en regelgeving een stuk eenvoudiger maakt.

(Dec 23)

PF-2 Vraag:

Kunnen er op het informatieplatform Werkenaanonspensioen.nl meer ervaringen worden gedeeld, bijvoorbeeld over het maken van beleidskeuzes door fondsen?

Antwoord:

In 2024 staat het delen van ervaringen hoog op de agenda. Daar waar mogelijk besteden we hieraan aandacht, bijvoorbeeld in de vorm van een interview. In juni is opnieuw het congres Werken aan ons pensioen georganiseerd, waar het delen van ervaringen centraal stond. Daarnaast verwijzen we op het platform naar de ervaringen die te vinden zijn op de platforms van de Pensioenfederatie, AFM en DNB.

Heeft u zelf of een partij in uw omgeving een leerzame ervaring opgedaan? Laat het ons weten via werkenaanonspensioen@minszw.nl.

(Jul 24)

PF-3 Vraag:

Waar kan ik de correcte toelichting vinden op artikelen uit de Wet toekomst pensioenen? De memorie van toelichting klopt vaak niet bij de artikelen omdat er daarna nog veranderingen zijn doorgevoerd.

Antwoord:

Het klopt dat de toelichting uit de memorie van toelichting op de Wet toekomst pensioen niet altijd actueel is. Dit komt omdat deze is geschreven vóór de Tweede Kamerbehandeling. Tijdens deze behandeling zijn er nog aanpassingen geweest, die elk hun eigen toelichting hebben.

In het Nederlandse wetssysteem geldt dat ‘de volledige wetsgeschiedenis’ geldt als toelichting op de wet. Hieronder vallen de oorspronkelijke memorie van toelichting, maar ook de toelichtingen bij wijzigingen die door de regering zijn gedaan en amendementen die door de Tweede Kamer zijn aangenomen. En daarbij hoort ook nog de beantwoording op de schriftelijke vragen en de mondelinge debatten met de Tweede en Eerste Kamer.

De informatie op het platform Werkenaanonspensioen.nl is tot stand gekomen op basis van de meest actuele uitleg van de wetsartikelen zoals ze nu gelden. Op de zoekpagina Zoeken | Werken aan ons Pensioen kunt u ook zoeken in wetsartikelen en bijbehorende toelichting. In de zoekresultaten ziet u wat de bron is van de informatie.

(Jul 24)

PF-4 Vraag:

Hoe worden werkgevers extra geïnformeerd over hun rol in de pensioentransitie? Vooral kleine werkgevers lijken soms niet te weten wat van hen verwacht wordt.

Antwoord:

Werkgevers hebben een belangrijke rol in de pensioentransitie. De pensioenregeling(en) moet(en) uiterlijk 1 januari 2028 zijn aangepast aan de nieuwe kaders. Daaraan voorafgaand dienen de arbeidsvoorwaardelijke afspraken te zijn gemaakt en dient het transitieplan, waarin deze arbeidsvoorwaardelijke afspraken en de overwegingen die hebben geleid tot de gewijzigde pensioenregeling zijn neergelegd, te zijn opgesteld en aan de pensioenuitvoerder te zijn verstrekt. Voor pensioenfondsen geldt dat zij het transitieplan uiterlijk op 1 januari 2025 moeten hebben ontvangen. Er moeten in het transitieproces keuzes en (financiële) afwegingen gemaakt worden. Daarnaast kan ook de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een belangrijke rol hebben.

Komende periode ligt de focus vanuit Werkenaanonspensioen.nl op het nog beter informeren en aansporen van vooral kleine werkgevers en ondernemingsraden die te maken hebben met een verzekerde regeling. Zij zullen via verschillende kanalen extra worden benaderd met informatie.

NB: het laatste transitiemoment is verschoven van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028. De termijn van 1 oktober 2026 is verplaatst naar 1 oktober 2027.

(Jan 26)

PF-5 Vraag:

Hoe wordt de informatie begrijpelijk gemaakt voor laaggeletterden?

Antwoord:

Op het informatieplatform Werkenaanonspensioen.nl wordt rekening gehouden met het taalniveau van de professional die met de informatie aan de slag moet. Voor pensioenfondsen wordt bijvoorbeeld een ander taalniveau gebruikt dan voor ondernemingsraden.

Zowel in de informatieve tekst als de aanvullende hulpmiddelen proberen we steeds aan te sluiten op wat de lezer motiveert en wat aansluit bij de dagelijkse praktijk. Zo hopen we zo veel mogelijk verschillende typen professionals te informeren en motiveren om met de transitie aan de slag te gaan. Duidelijke, eenvoudige en toegankelijke informatie voor alle Nederlanders is te vinden op www.pensioenduidelijkheid.nl.

(Dec 23)

G. Eerbiedigende werking

Let op: onderstaande vragen en antwoorden zijn alleen van toepassing op pensioenfondsen die te maken hebben met bestaande progressieve premieregelingen.

PG-1 Vraag:

Is het verplicht om een transitieplan te schrijven als er gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking?

Antwoord:

Indien gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking is een transitieplan niet verplicht. Dat neemt niet weg dat een transitieplan behulpzaam kan zijn om de gemaakte afspraken en onderliggende overwegingen gestructureerd vast te leggen. Daarnaast kan het transitieplan dienen als informatiedocument voor (toekomstige) werknemers en indien van toepassing de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering.

Wordt er niet voor eerbiedigende werking gekozen? Dan is een transitieplan bij een vaste premieregeling verplicht als andere onderdelen van de regeling moeten worden aangepast aan de nieuwe regels. Dat kan bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen voor pensioendatum of de vrijwillige excedentregeling zijn.

Wanneer niet alle onderdelen van het transitieplan van toepassing zijn, kan dat leiden tot een korter transitieplan. Daarin moet worden toegelicht dat bepaalde onderdelen niet aan de orde zijn en waarom niet. Het is ook goed om dit uit te werken in het communicatieplan.

(Jul 24)

PG-2 Vraag:

Moet er ook een transitieplan worden opgesteld als er geen gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking en de pensioenovereenkomst niet wijzigt om te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen?

Antwoord:

Nee. In dit specifieke geval hoeft u geen transitieplan op te stellen. In alle andere gevallen moet u, als de pensioenovereenkomst wijzigt om te voldoen aan de nieuwe regels, wel een transitieplan opstellen. Dit geldt in het bijzonder als er andere elementen, zoals het nabestaandenpensioen, wijzigen om te voldoen aan de nieuwe regels.

(Jul 24)

PG-3 Vraag:

Een werkgever heeft voor transitie een premieregeling met een vlakke premie. In deze pensioenregeling kunnen deelnemers ervoor kiezen om bij te sparen. Deze bijspaarregeling heeft een progressieve premie. Kunnen sociale partners kiezen voor eerbiedigende werking?

Antwoord:

Voor het antwoord op deze vraag is het van belang of de pensioenregeling het karakter heeft van een progressieve premieregeling of een vlakke premieregeling. Hiervoor is van belang of de bijspaarregeling civielrechtelijk onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling of dat deze los staat van de basisregeling.

In artikel 17 PW is geregeld dat voor vrijwillige regelingen de Wtp-eis van een vlakke premieregeling niet geldt. Dit betekent deze niet vallen onder het overgangsrecht van eerbiedigende werking (artikel 220e PW). In de Pensioenwet is een vrijwillige regeling gedefinieerd als 'het deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst de mogelijkheid heeft om deel te nemen'. Dit betekent dat als de vrijwillige pensioenregeling onderdeel uitmaakt van de totale pensioenregeling, deze niet meegenomen wordt in de civielrechtelijke kwalificatie van de pensioenregeling. Dat betekent ook dat je deze pensioenregeling niet kan eerbiedigen.

De vrijwillige pensioenregeling met een progressieve premie kan wel voortgezet worden. Zolang de basispensioenregeling en de vrijwillige regeling worden uitgevoerd door dezelfde uitvoerder, wordt fiscaal geen onderscheid gemaakt naar basispensioenregeling en een vrijwillige pensioenregeling. Er wordt in zijn totaliteit gekeken of er sprake is van een regeling met een vlakke premie of een progressieve premie. Fiscaal kan de gehele regeling kwalificeren als een progressieve premieregeling.

Voor meer informatie verwijzen wij naar V&A 23-007 van het CAP. Indien de bijspaarregeling met een progressieve premie los staat van de basispensioenregeling met een vaste premie, kan deze geëerbiedigd worden. Echter, er moet dan wel worden voldaan aan alle eisen van artikel 220e PW. Voor de basispensioenregeling moet een transitieplan worden opgesteld. Het voorgaande geldt ook voor excedentpensioenregelingen.

(Dec 24)

PG-4 Vraag:

Is er, om gebruik te maken van eerbiedigende werking, een verschil tussen een "met de leeftijd oplopend premiepercentage", zoals staat in de Pensioenwet, en een "met de leeftijd oplopende actuariële premie", zoals vaak het geval is bij verzekeraars met een middelloonregeling?

Antwoord:

Nee. In de Pensioenwet wordt geen onderscheid gemaakt tussen een met de leeftijd oplopende actuariële premie of een andere met de leeftijd oplopende premie. Allen kunnen gebruik maken van eerbiedigende werking. Zolang het maar gaat om een premieovereenkomst met een naar leeftijd oplopende premie bij een verzekeraar of fonds, of een uitkeringsovereenkomst met een naar leeftijd oplopende premie bij een verzekeraar.

(Jul 24)

PG-5 Vraag:

Sociale partners, of werkgevers en werknemersvertegenwoordiging hebben een progressieve premieregeling ondergebracht bij een pensioenfonds (waaronder begrepen een algemeen pensioenfonds) en wil deze eerbiedigen. Voor zijn toekomstige werknemers moet hij een pensioenregeling volgens de Wtp met een vlakke premie hebben. Vanaf welk moment moet hij zijn nieuwe werknemers de pensioenregeling met een vlakke premie aanbieden?

Antwoord:

Om te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen, moet de werkgever uiterlijk 1 januari 2028 een vlakke premieregeling hebben afgesloten, waarin nieuwe werknemers pensioen opbouwen. Zodra de regeling met een vlakke premie in werking is getreden, tussen nu en 1 januari 2028, vindt de opbouw voor nieuwe werknemers binnen de vlakke premieregeling plaats.

(Dec 24)

PG-6 Vraag:

Mogen sociale partners, of werkgever en werknemersvertegenwoordiging, die nu een progressieve premieregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds een individuele bestaande werknemer een keuze bieden tussen de geëerbiedigde progressieve premieregeling en de vlakke premieregeling?

Antwoord:

Ja, met dien verstande dat hij daarbij de volgende randvoorwaarden in acht moet nemen. In de basis is de beslissing om de pensioenregeling te eerbiedigen of over te gaan naar een vlakke premieregeling collectief. Wel zijn er nadat alle bestaande en nieuwe pensioenregelingen van de werkgever actief zijn en in lijn zijn met de Wtp mogelijkheden om op individuele of collectieve basis alsnog over te gaan naar een vlakke premieregeling. Dit proces ziet er als volgt uit:

Eerst moeten alle bestaande deelnemers die aan nu aan pensioenregeling met progressieve premiestaffel deelnemen overgaan naar een regeling die voldoet aan alle eisen van de Wtp. De keuze voor het collectief is of a) een Wtp-regeling waarbij de oplopende premiestaffel wordt geëerbiedigd (met inachtneming van de voorwaarden van artikel 220e van de Pensioenwet) of b) een vlakke premieregeling (waarbij alle wettelijke voorschriften van hoofdstuk 6B Pensioenwet van toepassing zijn op deze wijziging).

Daarnaast kunnen sociale partners, of werkgever en werknemersvertegenwoordiging voor nieuwe werknemers een nieuwe pensioenregeling introduceren met een vlakke premie. Zodra alle (bestaande en nieuwe) pensioenregelingen volledig voldoen aan het nieuwe pensioenstelsel en actief zijn, is er een nieuwe keuze mogelijk. Dan kan de werkgever de bestaande werknemers met de geëerbiedigde regeling met progressieve premiestaffel (op individuele basis of collectief) de keuze bieden om over te stappen naar de vlakke premieregeling die voor nieuwe werknemers is afgesloten. Het aanbieden van deze keuze is niet verplicht, en een werknemer hoeft dit aanbod ook niet te accepteren. De gevolgen van zo'n wijziging moeten op grond van artikel 220e Pensioenwet inzichtelijk worden gemaakt.

(Jul 24)

PG-7 Vraag:

Bedrijf A (verkrijger) neemt bedrijf B (vervreemder) over voor 1 januari 2028 (overgang van onderneming). Het personeel van bedrijf B heeft een pensioenregeling met een progressieve premie. Deze pensioenregeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds. De vervreemder heeft de pensioenregeling nog niet gewijzigd in een pensioenregeling op grond van de Wet toekomst pensioenen met een vlakke premie en heeft ook nog niet besloten deze progressieve premieregeling te eerbiedigen.

Wat kan bedrijf A in een overgang van onderneming doen met de pensioenregeling van de werknemers die overkomen van bedrijf B?

Antwoord:

Bij een overgang van onderneming is de hoofdregel dat de werknemers van de vervreemder (bedrijf B) dezelfde pensioenregeling houden die zij al hadden op het tijdstip van de overgang (zie artikel 7:663 BW). De verkrijger (bedrijf A) moet hiervoor zorgen.

Op deze hoofdregel zijn uitzonderingen. Deze hoofdregel geldt bijvoorbeeld niet als bedrijf A zijn eigen pensioenregeling aan het overgekomen personeel aanbiedt, of als bedrijf A deelneemt aan een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (artikel 7:664 BW).

Als bedrijf B voorafgaand aan de overgang van onderneming de pensioenregeling nog niet heeft gewijzigd op grond van de Pensioenwet, dan brengt bedrijf A de regeling na de overgang in lijn met de Pensioenwet. Bedrijf A kan de regeling van de werknemers van bedrijf B omzetten in een vlakke premie, of de progressieve premie eerbiedigen. Bedrijf A moet dan wel voldoen aan de voorwaarden om te kunnen eerbiedigen. Dit betekent onder meer dat bedrijf B voor 30 juni 2023 een premieregeling met een progressieve premie moet hebben gehad (artikel 220e PW).

Een keuze voor eerbiedigende werking van de progressieve premie voor de werknemers van bedrijf B heeft geen gevolgen voor het personeel van bedrijf A. Bedrijf A mag voor zijn bestaande en toekomstige werknemers zijn eigen arbeidsvoorwaarden aanbieden. Bedrijf A kan dus ook kiezen om een (voor 30 juni 2023) bestaande progressieve premieregeling van de eigen werknemers te eerbiedigen of aan te passen naar een vlakke premieregeling.

Als bedrijf A een eigen pensioenregeling heeft, kunnen nieuwe werknemers niet toetreden tot de oude pensioenregeling van bedrijf B. De hoofdregel geldt alleen voor werknemers die op het tijdstip van overgang een arbeidsovereenkomst hebben met bedrijf B. Als bedrijf A een eigen pensioenregeling heeft, die ook wordt geëerbiedigd, kunnen nieuwe werknemers daarin toetreden. Dat geldt tot het moment dat (uiterlijk 1 januari 2028) voor nieuwe deelnemers een vlakke premieregeling gaat gelden.

(Jul 24)

PG-8 Vraag:

Bedrijf A (verkrijger) neemt bedrijf B over (vervreemder) voor 1 januari 2028 (overgang van onderneming). Het personeel van bedrijf B had een pensioenregeling met een progressieve premie. Deze regeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds. Bedrijf B heeft deze regeling al gewijzigd in een pensioenregeling op grond van de Pensioenwet met een vlakke premie. Wat kan bedrijf A in een overgang van onderneming doen met de pensioenregeling van de werknemers van bedrijf B?

Antwoord:

Bij een overgang van onderneming is de hoofdregel dat de werknemers van de vervreemder (bedrijf B) dezelfde pensioenregeling houden die zij al hadden op het tijdstip van de overgang (zie artikel 7:663 BW). De verkrijger (bedrijf A) moet hiervoor zorgen. Als bedrijf B voorafgaand aan de overgang van onderneming de pensioenregeling heeft gewijzigd in een pensioenregeling op grond van de Pensioenwet met een vlakke premie, blijft die regeling ook na de overgang van kracht.

Op deze hoofdregel zijn uitzonderingen. Deze hoofdregel geldt bijvoorbeeld niet als bedrijf A zijn eigen pensioenregeling aan het overgekomen personeel aanbiedt, of als hij verplicht deelneemt aan een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (artikel 7:664 BW).

Als bedrijf A ervoor kiest om voor zijn reeds zittende werknemers de progressieve premieregeling te eerbiedigen, mag hij deze regeling ook aanbieden aan de werknemers die overkomen van bedrijf B. De overgang van onderneming heeft geen gevolgen voor de pensioenregeling die al bij bedrijf A in dienst waren.

(Jul 24)

PG-9 Vraag:

Bedrijf A (verkrijger) neemt bedrijf B over (vervreemder) voor 1 januari 2028 (overgang van onderneming). De werknemers van bedrijf B hadden een pensioenregeling met een progressieve premie. Deze regeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds. Bedrijf B heeft vóór de overgang besloten om deze progressieve premieregeling te eerbiedigen. Wat kan bedrijf A in een overgang van onderneming doen met de pensioenregeling van de werknemers van bedrijf B?

Antwoord:

Bij een overgang van onderneming is de hoofdregel dat de werknemers van de vervreemder (bedrijf B) dezelfde pensioenregeling houden die zij al hadden op het tijdstip van de overgang (zie artikel 7:663 BW). De verkrijger (bedrijf A) moet hiervoor zorgen. Als bedrijf B voorafgaand aan de overgang van onderneming de pensioenregeling heeft gewijzigd in een pensioenregeling op grond van de Pensioenwet met een vlakke premie, blijft die regeling ook na de overgang van kracht.

Op deze hoofdregel zijn uitzonderingen. Deze hoofdregel geldt bijvoorbeeld niet als bedrijf A zijn eigen pensioenregeling aan het overgekomen personeel aanbiedt, of als hij verplicht deelneemt aan een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (artikel 7:664 BW).

Bij eerbiediging van een progressieve premieregeling kan de regeling op een later moment alsnog worden gewijzigd in een premieregeling met een vlakke premie. Dat geldt in het algemeen en ook in na overgang van onderneming. Aan deze wijziging zijn extra voorwaarden verbonden, indien deze plaatsvindt op of na 1 januari 2028 (artikel 220e lid 3-5 Pensioenwet).

Als bedrijf A ervoor kiest om voor zijn reeds zittende werknemers de progressieve premieregeling te eerbiedigen, mag hij deze regeling ook aanbieden aan de werknemers die overkomen van bedrijf B. De overgang van onderneming heeft geen gevolgen voor de pensioenregeling die al bij bedrijf A in dienst waren.

(Jul 24)

PG-10 Vraag:

Bedrijf A (verkrijger) neemt bedrijf B over (vervreemder) voor 1 januari 2028 (overgang van onderneming). De werknemers van bedrijf B hebben een pensioenregeling met een progressieve premie. Deze pensioenregeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds. Bedrijf B heeft de pensioenregeling nog niet gewijzigd in een pensioenregeling op grond van de Wet toekomst pensioenen met een vlakke premie en heeft ook nog niet besloten deze progressieve premieregeling te eerbiedigen. Bedrijf A heeft ten tijde van de overname geen werknemers en geen pensioenregeling.

Wat kan bedrijf A in een overgang van onderneming doen met de pensioenregeling van de werknemers van bedrijf B en met nieuwe werknemers die na de overname in dienst komen?

Antwoord:

Bij een overgang van onderneming is de hoofdregel dat de werknemers van de vervreemder (bedrijf B) dezelfde pensioenregeling houden die zij al hadden op het tijdstip van de overgang (zie artikel 7:663 BW). De verkrijger (bedrijf A) moet hiervoor zorgen.

Op deze hoofdregel zijn uitzonderingen. Deze hoofdregel geldt bijvoorbeeld niet als bedrijf A zijn eigen pensioenregeling aan het overgekomen personeel aanbiedt, of als hij verplicht deelneemt aan een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (artikel 7:664 BW). In dit geval heeft de verkrijger geen eigen pensioenregeling, of geen pensioenregeling waar werknemers in zitten.

Als bedrijf B voorafgaand aan de overgang van onderneming de pensioenregeling nog niet heeft gewijzigd in een pensioenregeling op grond van de Wet toekomst pensioenen met een vlakke premie, dan kan bedrijf A besluiten of hij de pensioenregeling van de overkomende werknemers wil omzetten naar een vlakke premie, of dat hij de progressieve premie voor het overgenomen personeel wil eerbiedigen. De verkrijgende werkgever moet dan wel voldoen aan de voorwaarden om te kunnen eerbiedigen (artikel 220e PW). Dit betekent onder meer dat bedrijf B voor 30 juni 2023 een premieregeling met een progressieve premie moet hebben gehad (artikel 220e PW).

Een keuze voor eerbiedigende werking van de progressieve premie voor het overgenomen personeel heeft geen gevolgen voor het eigen of nieuwe personeel van de verkrijger. Alleen voor de overgenomen werknemers geldt dat zij hun arbeidsvoorwaarden inclusief de pensioenovereenkomst behouden.

(Jul 24)

PG-11 Vraag:

Bedrijf A (verkrijger) neemt bedrijf B over (vervreemder) voor 1 januari 2028 (overgang van onderneming). De werknemers van bedrijf B hebben een pensioenregeling met een progressieve premie. Deze pensioenregeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds. De vervreemder heeft besloten om deze progressieve premieregeling te eerbiedigen. Wat kan bedrijf A in een overgang van onderneming doen met de pensioenregeling van de werknemers van bedrijf B? Bedrijf A heeft ten tijde van de overname geen werknemers en geen pensioenregeling

Wat kan bedrijf A in een overgang van onderneming doen met de pensioenregeling van de werknemers van bedrijf B en met nieuwe werknemers die na de overname in dienst komen?

Antwoord:

Bij een overgang van onderneming is de hoofdregel dat de verkrijgende werkgever voor de overgekomen werknemers dezelfde pensioenregeling blijft hanteren die deze werknemers op het tijdstip van de overgang al hadden bij de vervreemdende werkgever (artikel 7:663 BW).

Op deze hoofdregel zijn uitzonderingen. Deze hoofdregel geldt bijvoorbeeld niet als de verkrijger zijn eigen pensioenregeling aan het overgekomen personeel aanbiedt, of als hij verplicht deelneemt aan een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (artikel 7:664 BW). In dit geval heeft de verkrijger geen eigen pensioenregeling, of geen pensioenregeling waar werknemers in zitten.

Bedrijf A kan de pensioenregeling met een progressieve premieregeling blijven eerbiedigen. Bij eerbiediging van een progressieve premieregeling kan de regeling op een later moment alsnog worden gewijzigd in een premieregeling met een vlakke premie. Dat geldt in het algemeen en ook in na overgang van onderneming. Aan deze wijziging zijn extra voorwaarden verbonden, indien deze plaatsvindt op of na 1 januari 2028 (artikel 220e lid 3-5 Pensioenwet).

Een keuze voor eerbiedigende werking van de progressieve premie voor het overgenomen personeel heeft geen gevolgen voor het eigen of nieuwe personeel van de verkrijger. Alleen voor de overgenomen werknemers geldt dat zij hun arbeidsvoorwaarden inclusief de pensioenovereenkomst behouden.
(Jul 24)

H. Verlenging transitietermijnen

PH-1 Vraag:

Hoe werkt de dynamische indieningsdatum voor het implementatieplan en het communicatieplan?

Antwoord:

Op dit moment zijn alle pensioenfondsen verplicht hun implementatieplan uiterlijk 1 juli 2025 in te dienen bij DNB. Het kabinet wil deze datum dynamiseren. De nieuwe deadline waarop het implementatieplan moet zijn ingediend bij DNB en het communicatieplan bij AFM, wordt afhankelijk van de voorgenomen transitiedatum van het fonds. Gekozen is voor een termijn van 12 maanden. Dit betekent dat het implementatieplan en communicatieplan uiterlijk 12 maanden voorafgaand aan de transitiedatum moeten zijn ingediend.

Uiteraard geldt dit niet voor de fondsen die invaren vóór 1 juli 2026. Voor hen blijft de uiterste datum 1 juli 2025. Hieronder staat een aantal voorbeelden.

Transitiedatum (nb dit zijn voorbeelden)	Uiterste datum indienen implementatieplan en communicatieplan
1-1-26	1-7-25
1-4-26	1-7-25
1-7-26	1-7-25
1-9-26	1-9-25
1-1-27	1-1-26
1-1-28	1-1-27

(Okt 24)

PH-2 Vraag:

Welke fondsen kunnen gebruik maken van de dynamische indieningsdatum?

Antwoord:

Alle fondsen met een voorgenomen transitiedatum ná 1 juli 2026 kunnen gebruikmaken van de dynamische datum voor het indienen van het implementatieplan en het communicatieplan.

(Okt 24)

PH-3 Vraag:

Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om gebruik te maken van de dynamische indieningsdatum?

Antwoord:

Er zijn geen aanvullende voorwaarden om gebruik te maken van de dynamische indieningsdatum.

(Okt 24)

PH-4 Vraag:

Wat betekent een dynamische indieningsdatum voor de deelnemerscommunicatie?

Antwoord:

De transitie-informatie moet uiterlijk één maand voor de overgang gecommuniceerd worden aan deelnemers. Dit zal ook wettelijk worden vastgelegd. Bij het maken van de planning om het implementatieplan en het communicatieplan in te dienen, moeten fondsen rekening houden met deze communicatietermijn.

(Okt 24)

PH-5 Vraag:

Wat betekent een dynamische indieningsdatum voor het inleveren van het transitieplan?

Antwoord:

Niets. De uiterste datum voor de afronding van alle arbeidsvoorwaardelijke afspraken blijft 1 januari 2025.

(Okt 24)

PH-6 Vraag:

Wat betekent een dynamische indieningsdatum voor gebruik van het transitie-ftk?

Antwoord:

De regels voor het gebruik van het transitie-ftk worden ook gedynamiseerd. Een fonds kan hiervan gebruikmaken, zolang het implementatieplan minimaal 12 maanden voor transitiedatum bij DNB wordt ingediend.

(Okt 24)

PH-7 Vraag:

Heeft het verlengen van de transitieperiode naar 1 januari 2028 effect op de compensatieperiode?

Antwoord:

Nee. In de Wtp is een maximale compensatieperiode van 13,5 jaar geregeld. In deze periode is er een hogere fiscale premiegrens, voor compensatie uit de premie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Uit de nu bekende informatie blijkt toch dat bijna alle compensatie plaatsvindt via de buffer. Per 1 januari 2037 zal deze fiscale faciliteit komen te vervallen.

(Okt 24)

PH-8 Vraag:

Hoe lang duurt de beoordeling van DNB?

Antwoord:

DNB heeft op Open Boek Toezicht een uitgebreide procesbeschrijving opgenomen. Na het afronden van de indienings- en controlefase, en eventuele aanvulling van de aanvraag, streeft DNB naar afronding van de beoordelingsfase en besluitvormingsfase binnen zes maanden voor toekomstige meldingen.
Ook is beschreven hoe de beoordelingsfase in stappen verloopt. Deze nagestreefde doorlooptijd voor de beoordelings- en besluitvormingsfase gaat uit van een inschatting op basis van een “normale” mate van contact met het pensioenfonds.

(Okt 24)

PH-9 Vraag:

Welke informatie krijgt het fonds over de voortgang van de beoordeling van DNB?

Antwoord:

DNB zal pensioenfondsen informeren over de status van hun aanvraag en de verwachte doorlooptijd. De feitelijke doorlooptijd van de beoordeling zal in de praktijk van verschillende factoren afhangen. Te denken valt aan de kwaliteit van de ingediende documentatie, het mogelijk opvragen van aanvullende informatie bij het pensioenfonds, de inhoud en de snelheid van de reactie daarop van het pensioenfonds.

(Okt 24)

PH-10 Vraag:

Wat gebeurt er als een pensioenfonds de uiterste indieningsdatum niet haalt?

Antwoord:

De transitiemijlpalen zijn niet wettelijk afdwingbaar. Ze zijn richtinggevend en zorgen ervoor dat alle partijen tijdens de transitie genoeg tijd hebben voor de uitvoering van een zorgvuldige transitie.

(Okt 24)

PH-11 Vraag:

Wat gebeurt er als een pensioenfonds de uiterste transitiedatum niet haalt?

Antwoord:

Als de pensioenregeling vanaf 1 januari 2028 niet voldoet aan de fiscale wetgeving, treedt de sanctiebepaling in werking. Dit betekent dat de waarde van de pensioenaanspraak in één keer progressief belast wordt via de loonbelasting. Daarnaast wordt er maximaal 20% revisierente geheven over deze waarde. De omkeerregel (de regel dat de premies niet tot het belastbaar loon behoren, de aanspraak onbelast is en de uitkeringen belast zijn) is vanaf dat moment niet meer van toepassing op de eerder opgebouwde pensioenaanspraak. De waarde van de pensioenaanspraak vormt na de heffing van loonbelasting een vermogensbestanddeel dat in box 3 valt. Bij fiscale bovenmatigheid kan het deel van de pensioenaanspraken dat uitgaat boven de fiscale begrenzingen, worden afgekocht.

(Okt 24)

PH-12 Vraag:

Wat zijn de regels voor het Herstel- en Veerkrachtplan?

Antwoord:

Een belangrijk aandachtspunt bij het wijzigen van de tussenliggende mijlpaal zijn de afspraken die door Nederland met de Europese Commissie gemaakt zijn in het kader van het Herstel en Veerkrachtplan (HVP). Dit plan is door Nederland, in samenspraak met de Tweede Kamer, opgesteld om gebruik te kunnen maken van middelen beschikbaar gesteld met de Herstel- en Veerkrachtfaciliteit (HVF), bedoeld om de economische, sociale en territoriale cohesie van de EU te verbeteren na de COVID-19-pandemie.

De afspraak is dat uit de goedgekeurde invaarbesluiten tot en met augustus 2026 (laatste betaalverzoek aan de Europese Commissie) valt op te maken dat 66% van de deelnemers en gepensioneerden per uiterlijk 1 januari 2027 zullen overstappen naar het nieuwe pensioenstelsel (of al eerder zijn overgestapt).

(Okt 24)

PH-13 Vraag:

Wanneer zijn de regels over de dynamische indieningsdatum voor het implementatieplan en communicatieplan definitief?

Antwoord:

De regels over de dynamische indieningsdatum zijn opgenomen in het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Deze regels gelden sinds medio 2025.

(Jan 26)

PH-14 Vraag:

Waar kan ik vanuit gaan, zolang de regels nog niet definitief zijn?

Antwoord:

Deze vraag is niet meer van toepassing. In algemene zin geldt dat de sector via www.werkenaanonspensioen.nl en de toezichthouders en Belastingdienst op de hoogte worden gehouden.

(Jan 26)

PH-15 Vraag:

Moet een pensioenfonds direct na het invaren alle beleggingen aanpassen om te voldoen aan het nieuwe strategisch beleggingsbeleid?

Antwoord:

Nee. Pensioenfondsen hebben de ruimte om geleidelijk toe te groeien naar het strategisch beleggingsbeleid dat bij de nieuwe pensioenregeling hoort. Een directe omzetting is niet verplicht.

(Jan 26)

PH-16 Vraag:

Mag een pensioenfonds de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve tijdelijk inzetten om een korting op uitkeringen te voorkomen?

Antwoord:

Ja, onder voorwaarden. Een fonds mag de reserve inzetten ter voorkoming van een korting wanneer:

- de inzet past binnen de doelstelling van de reserve,
- dit aantoonbaar in het belang is van deelnemers en gepensioneerden,
- andere maatregelen onvoldoende of niet tijdig effect hebben,
- en het gebruik van de reserve vooraf expliciet is vastgelegd in het reglement en de uitvoeringsovereenkomst.

(Jan 26)

PH-17 Vraag:

Wordt tijdens het transitie-ftk nog getoetst aan het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV)?

Antwoord:

Nee. Binnen het transitie-ftk vervalt de MVEV-toets volledig. Een pensioenfonds moet uitsluitend voldoen aan een minimale dekkingsgraad van 90% op ieder meetmoment en aan de (generieke of fondsspecifieke) invaardekkingsgraad op het moment van invaren.

(Jan 26)

PH-18 Vraag:

Kan een pensioenfonds bij eenmalig shoprecht na invaren het evenredige aandeel in de risicodelingsreserve meegeven?

Antwoord:

Ja. Bij gebruik van het eenmalig shoprecht in de flexibele premieregeling kan het evenredige aandeel in de risicodelingsreserve onder voorwaarden worden meegegeven.

(Jan 26)

PH-19 Vraag:

Welke aanvullende maatregelen moet een pensioenfonds nemen om deelnemers te betrekken bij de pensioentransitie?

Antwoord:

Een fonds moet in ieder geval:

- een communicatieplan opstellen,
- transitie-informatie minimaal één maand vóór het invaren versturen,
- zorgen dat er een kwalitatieve duiding via de website beschikbaar is waarom er niet is gekozen om niet in te varen

(Jan 26)

PH-20 Vraag:

Heeft de ontwerpregelgeving gevolgen voor de berekening van de invaardekkingsgraad?

Antwoord:

Nee. De rekenmethodiek blijft ongewijzigd. Wel is verduidelijkt dat een pensioenfonds in de arbeidsvoorwaardelijke fase moet toewerken naar minimaal 95% generieke invaardekkingsgraad en in de implementatiefase een fondsspecifieke invaardekkingsgraad moet vaststellen.

(Jan 26)

PH-21 Vraag:

Mag in de flexibele premieregeling op meer momenten worden ingelegd in de risicodelingsreserve?

Antwoord:

Ja. Naast premie-inleg mag bij aankoop van de variabele uitkering maximaal 10% van het persoonlijke pensioenvermogen worden ingelegd in de risicodelingsreserve.

(Jan 26)

I. Vrijstellingen

PI-1 Vraag:

Hoe moet ik de financiële en actuariële gelijkwaardigheid toetsen tijdens de transitie?

Antwoord:

Als bedrijfstakpensioenfonds en vrijgestelde werkgever allebei nog niet over zijn naar het nieuwe stelsel, gelden de oude voorwaarden voor financiële en actuariële gelijkwaardigheid.

Met het overgangsrecht dat met de Wijziging vrijstellings- en boetebesluit zal worden aangepast, wordt geregeld dat vanaf het moment dat óf alleen het bedrijfstakpensioenfonds, óf alleen de vrijgestelde werkgever over is naar een Wtp-regeling, er enkel wordt getoetst op de financiële gelijkwaardigheid.

Tijdens de transitie houdt financiële gelijkwaardigheid in, dat er alleen wordt gekeken naar de hoogte van het pensioen op opbouwbasis (ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen op opbouwbasis). Voor het pensioen op risicobasis (o.a. nabestaandenpensioen op risicobasis, arbeidsongeschiktheidspensioen) wordt er alleen gekeken naar of de werkgever dezelfde soorten pensioen op risicobasis aanbiedt als het bedrijfstakpensioenfonds. Dit geldt alleen als het bedrijfstakpensioenfonds deze dekkingen ook al had voór de transitie. Een zuivere vergelijking is immers niet mogelijk tussen de verschillende pensioenregelingen. Uiteraard is niet bedoeld dat de werkgever tijdens de transitieperiode de pensioenregeling ten nadele van de deelnemer aanpast.
Vanaf het moment dat zowel het bedrijfstakpensioenfonds als de vrijgestelde werkgever over zijn naar het nieuwe stelsel, kan er zowel op de financiële als actuariële gelijkwaardigheid worden getoetst.

(Jul 25)

PI-2 Vraag:

Moet ik als bedrijfstakpensioenfonds altijd zowel de financiële en actuariële gelijkwaardigheid toetsen?

Antwoord:

Nee, dat hoeft niet altijd. In de Regeling vrijstellingen Wet bpf 2000 zal worden aangepast dat financiële en actuariële toetsing ook kwalitatief plaats kan vinden.

Kwalitatieve toetsing kan bijvoorbeeld aan de orde zijn bij (nagenoeg) met gelijkblijvende premie invaren van bedrijfstakpensioenfonds en vrijgestelde werkgever, bij een veel hogere premie bij de vrijgestelde werkgever of bij kleine wijzigingen in de netto-spaarpremie bij onderbrenging van de vrijgestelde werkgever bij een ander bedrijfstakpensioenfonds of collectieve kring bij een algemeen pensioenfonds.

(Jul 25)

PI-3 Vraag:

Moet ik een vrijstelling voordat het nieuwe overgangsrecht in werking is getreden intrekken als de regeling niet actuarieel gelijkwaardig meer is omdat het bedrijfstakpensioenfonds al over is naar het nieuwe stelsel?

Antwoord:

Het beoordelen of een vrijstelling ingetrokken dient te worden, is altijd de bevoegdheid van het bedrijfstakpensioenfonds. Het belang van de deelnemer dient daarbij uiteraard centraal te staan. De systematiek van verplichtstelling en vrijstelling is immers bedoeld om te zorgen dat deelnemers waarvoor centraal afspraken zijn gemaakt over de inhoud van de pensioenovereenkomst, ten minste een gelijkwaardige pensioenregeling krijgen bij de vrijgestelde werkgever. Het kan in het belang van de deelnemer zijn om vrijstelling te continueren, bijvoorbeeld vanwege de voordelen van het invaren of compensatieregelingen. Daarnaast moet er ook altijd een billijke en redelijke termijn zijn voor de vrijgestelde werkgever om zijn pensioenregeling aan te passen aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds. De in de Wijziging vrijstellings- en boetebesluit uitgewerkte aanpassingen aan het overgangsrecht codificeren alleen hoe de toetsing praktisch wordt vormgeven tijdens de transitieperiode, met inachtneming van deze uitgangspunten.

(Jul 25)

PI-4 Vraag [NIEUW]:

Wat wordt er bedoeld met gemiddelde premie voor de toets op financiële gelijkwaardigheid bij een vrijgestelde werkgever met een progressieve premiestaffel?

Antwoord:

Met premie wordt hier bedoeld, de premie in procenten. Met de gemiddelde premie voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling van de werkgever, wordt dan ook bedoeld de gemiddelde premie in procenten van de volledige staffel van de werkgever en niet alleen van het aanwezige deelnemersbestand, ook indien een leeftijdscohort geen deelnemers bevat. Hierna volgt aanvullende duiding en uitleg.

Indien aan een werkgever vrijstelling is verleend voor verplichte deelname aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds, moet aangetoond worden dat de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever (hierna: werkgever) financieel en actuarieel gelijkwaardig is.

Financiële gelijkwaardigheid houdt in dat de pensioenpremie van de werkgever vergelijkbaar is met de premie bij een bedrijfstakpensioenfonds. Indien een werkgever met een progressieve premiestaffel gebruikmaakt van de mogelijkheid tot eerbiedigende werking zoals bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet, mag de met de leeftijd oplopende premie blijven gelden voor bestaande deelnemers zolang deze eigen pensioenregeling gelijkwaardig is. Om te toetsen of de pensioenregeling van de werkgever financieel gelijkwaardig is, moet de premie van de progressieve premiestaffel van de pensioenregeling van de werkgever met de vlakke premie van het bedrijfstakpensioenfonds worden vergeleken.

In artikel 6, vijfde lid, van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 wordt voorgeschreven hoe de vergelijking gemaakt moet worden:

Voor zover de werkgever gebruikmaakt van een met de leeftijd oplopend premiepercentage als bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet is in afwijking van het derde lid, onderdeel a, sprake van kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid voor het pensioen op opbouwbasis, indien de gemiddelde premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij de werkgever, als percentage van de maximale premie, bedoeld in artikel 38r, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964, ten minste gelijk is aan de premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, als percentage van de maximale premie, bedoeld in artikel 18a, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964. De premie bedoeld in de vorige zin is de premie zonder de opslag voor administratieve uitvoeringskosten, zonder de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement en zonder de premie ten behoeve van de compensatie, bedoeld in artikel 150f van de Pensioenwet.

Allereerst is van belang dat de premiestaffel van de werkgever aan geldende wet- en regelgeving, waaronder artikel 3 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en de maximale premie uit artikel 38r, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB), voldoet. Dit betekent concreet dat de werkgever heeft vastgesteld dat er sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen leeftijdscohorten. Tevens is van belang dat sprake is van ten minste gelijkwaardige pensioengrondslagen. In de standaardvergelijking wordt uitgegaan van gelijke grondslagen tussen de pensioenregelingen van werkgever en bedrijfstakpensioenfonds, maar bij verschillende grondslagen kan alsnog gelijkwaardigheid worden aangetoond. Hierbij kunnen bijvoorbeeld naast de franchise ook andere grondslagen, zoals elementen in het pensioengevend loon in de vergelijking worden betrokken om gelijkwaardigheid aan te tonen. Het bedrijfstakpensioenfonds kan hier beleid op maken. Op deze manier kan worden voorkomen dat werknemers met de laagste lonen een lagere pensioenopbouw krijgen, maar kan ook gezorgd worden voor flexibiliteit ten aanzien van de door de werkgever gehanteerde grondslagen.

In het vijfde lid van artikel 6 van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 wordt verwezen naar de maximale premie bedoeld in artikel 38r, eerste lid, van de Wet LB en naar de maximale premie bedoeld in artikel 18a, eerste lid, van de Wet LB. Met premie wordt hier bedoeld, de premie in procenten. Met de gemiddelde premie voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling van de werkgever, wordt dan ook bedoeld de gemiddelde premie in procenten van de volledige premiestaffel van de werkgever en niet alleen van het aanwezige deelnemersbestand, ook indien een leeftijdscohort geen deelnemers bevat. De verwachting en daarmee het uitgangspunt is dat het aanwezige deelnemersbestand de volledige staffel doorloopt. De toetsing van de financiële gelijkwaardigheid ziet immers nog steeds op een vergelijking tussen de regelingen als geheel. Dit gemiddelde premiepercentage dient te worden vergeleken met het gemiddelde premiepercentage van de fiscaal maximale premies uit artikel 38r van de Wet LB. Met de premie voor pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds wordt bedoeld de vlakke premie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen op opbouwbasis in procenten. Dit premiepercentage dient te worden vergeleken met het fiscaal maximale premiepercentage zoals bedoeld in artikel 18a van de Wet LB.

Hieronder wordt cijfermatig weergegeven hoe het gemiddelde premiepercentage dient te worden bepaald en hoe vervolgens de vergelijking moet worden gemaakt. Hierbij wordt nadrukkelijk aangegeven dat het gaat om een rekenvoorbeeld. De percentages uit de eerste twee kolommen zijn dan ook fictieve percentages.

	Kolom A	Kolom B	Kolom C	Kolom D
Leeftijd	Premiepercentage bedrijfstakpensioenfonds	Premiepercentage werkgever (progressieve staffel)	Maximale premie (artikel 18a wet lb)	Staffel maximale premie (artikel 38r wet lb)
5-20	20,00%	8,28%	30,00%	19,00%
20-25	20,00%	9,20%	30,00%	19,80%
25-30	20,00%	10,70%	30,00%	21,00%
30-35	20,00%	12,42%	30,00%	22,60%
35-40	20,00%	14,38%	30,00%	24,40%
40-45	20,00%	16,79%	30,00%	26,40%
45-50	20,00%	19,55%	30,00%	28,60%
50-55	20,00%	22,77%	30,00%	31,00%
55-60	20,00%	26,80%	30,00%	33,80%
60-65	20,00%	31,86%	30,00%	37,00%
65-68	20,00%	36,23%	30,00%	40,00%
gemiddeld	**20,00%**	**19,00%**	**30,00%**	**27,60%**

Kolom B / Kolom D	Verhouding gemiddelde premie werkgever / gemiddelde maximale premie 38r	68,83%
Kolom A / Kolom C	Verhouding premie Bpf / maximale premie 18a	66,67%

(Okt 26)