Veelgestelde vragen en antwoorden over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

Vragen rondom pensioenregelingen ondergebracht bij een verzekeraar of PPI

Versie oktober 2026

Eerdere versies van deze set zijn verschenen in december 2023, maart 2024, juni 2024, mei 2025, augustus 2025, november 2025, januari 2026 en maart 2026. De datum van actualisatie staat onder het antwoord. De nieuwe vraag per oktober 2026 is geel gemarkeerd en aangemerkt met "Okt 26".

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.

Deze set wordt regelmatig aangevuld met nieuwe vragen of antwoorden.

Inhoudsopgave

A. Algemeen 2
B. Transitieplan en compensatie 3
C. Eerbiedigende werking en overgang van onderneming 10
D. Transitie 15
E. Nabestaandenpensioen en partnerpensioen 17
F. Publiekscommunicatie 18
G. Ondersteuning bij de transitie 19
H. Vrijstellingen 21

A. Algemeen

VA-1 Vraag:

Welke regels uit de Wet toekomst pensioenen gelden voor het omzetten van regelingen die ondergebracht zijn bij verzekeraars en PPI's, zodat zij voldoen aan de wet?

Antwoord:

De Wet toekomst pensioenen bevat voorschriften voor alle pensioenuitvoerders, waaronder voor verzekeraars en PPI's. Op het informatieplatform Werkenaanonspensioen.nl is informatie te vinden over de contractkeuze, het nabestaandenpensioen en eerbiedigende werking en compensatie. Daarnaast is er een format beschikbaar voor het transitieplan.

(Dec 23)

VA-2 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 eerste kwartaal 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)

VA-3 Vraag:

Is het ook mogelijk om gefaseerd over te stappen naar de Wtp?

Antwoord:

Nee. De Pensioenwet geeft geen mogelijkheid om gefaseerd over te stappen op de Wtp. Dit betekent dat de werkgever op één moment een regeling afsluit waarin het nabestaandenpensioen conform de Wtp is geregeld, én daarbij ofwel kiest voor eerbiedigende werking óf ook het ouderdomspensioen wijzigt.

(Dec 24)

VA-4 Vraag:

Wat zijn de gevolgen als de verzekerde regeling niet op tijd voldoet aan de Wtp?

Antwoord:

Als een werkgever niet op tijd overstapt op een Wtp-regeling, wordt de gehele pensioenregeling direct fiscaal onzuiver. Dit kan ernstige fiscale consequenties hebben voor zijn deelnemers. Het volledige pensioenkapitaal wordt ineens belastbaar en er wordt revisierente gerekend. Het is waarschijnlijk dat de pensioenuitvoerder voor deze tijd het contract ontbindt.

Dit betekent echter niet dat uw pensioenregeling met de deelnemers wijzigt: de pensioenregeling en de verplichtingen die daarbij horen blijven doorlopen. Zo kan de werkgever vanaf dat moment aansprakelijk worden gesteld voor een nabestaandenpensioen. Voor meer informatie, ziet u het memo van de Belastingdienst/CAP en de brochure.

(Jan 26)

VA-5 Vraag:

Welke pensioenregeling wordt voortgezet als een deelnemer ziek wordt tijdens de overgang van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel?

Antwoord:

De premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid kan onder het karakter van de oude pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI worden voortgezet als de eerste ziektedag onder het oude pensioenstelsel heeft plaatsgevonden.

Dit geldt ook voor deelnemers die in dienst zijn bij een werkgever en op het moment van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel ziek zijn en na afloop van de wachttijd arbeidsongeschikt worden verklaard.

Dit is tijdelijk mogelijk gemaakt in het gepubliceerde Verzamelbesluit pensioenen en is opgenomen in het wetsvoorstel Toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen. In dit wetsvoorstel wordt het huidige overgangsrecht in de Wtp (artikel 220ha van de Pensioenwet) verruimd. Het huidige overgangsrecht in de Wtp geldt niet voor deelnemers die in dienst zijn bij werkgever en die op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel ziek zijn maar nog niet de wachttijd hebben doorlopen.

Het is overigens geen verplichting dat de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid onder het oude karakter van de pensioenregeling wordt voortgezet. De werkgever kan met de werknemers en verzekeraar andere afspraken maken.

Voor meer informatie over de verruiming van het overgangsrecht, zie ook VA-2 Vraag.

(Mrt 26)

B. Transitieplan en compensatie

VB-1 Vraag:

Hoe lang voordat de pensioenregeling ingaat, moet het transitieplan ingediend zijn bij de verzekeraar of PPI?

Antwoord:

De werkgever zendt de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan uiterlijk op 1 oktober 2027 aan de verzekeraar of de premiepensioeninstelling (PPI) indien de werkgever op het laatste transitiemoment (1 januari 2028) over wil gaan op een Wtp-regeling. Indien de werkgever al eerder overgaat op een Wtp-regeling dan geldt er geen wettelijke termijn. Het is wel mogelijk dat de verzekeraars of PPI voor hun eigen processen termijnen hanteert die bepalend zijn voor het moment waarop de werkgever de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan moet hebben ingediend bij zijn pensioenuitvoerder. Daarom is het belangrijk om van te voren af te stemmen met de verzekeraar of PPI wanneer het transitieplan wordt ingediend.

(Jan 26)

VB-2 Vraag:

Is het al zeker of de deadline voor het transitieplan van verzekeraars verschuift van 1 oktober 2026 naar 1 oktober 2027?

Antwoord:

Ja. Op 2 december 2025 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel verlenging transitieperiode toekomst pensioenen Hiermee kon ook het besluit vaststelling transitietermijnen pensioentransitie in werking treden. De deadline voor het indienen van het transitieplan is hiermee verschoven naar 1 oktober 2027. Let op: de periode waarin er extra fiscale ruimte wordt geboden voor compensatie, wijzigt niet. Deze blijft staan op 2037.

(Jan 26)

VB-3 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)

VB-4 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 rondom de evenwichtige transitie.

(Dec 23)

VB-5 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)

VB-6 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.

(Dec 23)

VB-7 Vraag:

Welke regels gelden er voor vrijgestelde werkgevers? En wat als een vrijgestelde werkgever geen pensioenuitvoerder kan vinden?

Antwoord:

De vroegere bijlagen bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 zijn verplaatst naar een ministeriële regeling. In de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 zijn de nieuwe regels voor de berekening van onder meer de financiële en actuariële gelijkwaardigheid opgenomen. De vrijgestelde werkgever is verantwoordelijk voor het onderbrengen van de pensioenregeling bij een pensioenuitvoerder. Als de vrijgestelde werkgever geen pensioenuitvoerder kan vinden, dan zal hij de vrijstelling moeten opgeven en moeten deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds.

(Dec 23)

VB-8 Vraag:

Is het verplicht om een transitieplan te schrijven als er al een vaste premieregeling is?

Antwoord:

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.

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.

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.

(Mrt 24)

VB-9 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.

(Mrt 24)

VB-10 Vraag:

Hoe berekent een werkgever het bruto profijt als die voor de transitie al een vlakke premieregeling heeft?

Antwoord:

Het bruto profijt is de contante waarde van de toekomstige premie-inleg (artikel 150e lid 4 Pensioenwet). Artikel 150e lid 3 Pensioenwet bepaalt hoe het bruto profijt moet worden berekend. Bij een gelijkblijvende premie kan wiskundig worden aangetoond dat er geen brutoprofijteffecten zijn.

(Juni 24)

VB-11 Vraag:

Een werkgever heeft vóór de transitie een premieregeling met een vlakke premie. Deelnemers kunnen in die regeling vrijwillig bijsparen via een staffel met een progressieve premie. Kan worden gebruikgemaakt van eerbiedigende werking?

Antwoord:

Ja, dat kan onder voorwaarden. In de Pensioenwet is een vrijwillige bijspaarregeling gedefinieerd als 'het deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst de mogelijkheid heeft om deel te nemen'.

Indien de basisregeling een vlakke premie kent, maar werknemers binnen dezelfde pensioenregeling vrijwillig kunnen bijsparen op basis van een met de leeftijd oplopende premiestaffel (progressieve premie), en deze regeling vóór 1 juli 2023 bestond, dan kan dit geheel worden aangemerkt als één pensioenregeling met een progressieve premie. In dat geval is de eerbiedigende werking van artikel 220e Pensioenwet van toepassing. Dit betekent dat ook het fiscale overgangsrecht van artikel 38r Wet op de loonbelasting van toepassing is. Een transitieplan is dan niet vereist.

In situaties waar de pensioenregeling bestaat uit een basisregeling met een vlakke premie en een vrijwillige bijspaarregeling met een progressieve premie, kan sprake zijn van één progressieve premieregeling - mits beide delen worden uitgevoerd door dezelfde uitvoerder. Het is daarbij wel van belang dat de vrijwillige bijspaarregeling civielrechtelijk is geïntegreerd in de totale pensioenregeling. Bestaat de bijspaarregeling uit een aparte pensioenovereenkomst (bijvoorbeeld bij een andere uitvoerder), dan moet deze op zichzelf aan de voorwaarden van artikel 220e Pensioenwet voldoen om voor eerbiedigende werking in aanmerking te komen. Voor meer informatie verwijzen wij naar V&A 23-007 van het CAP.

(Jul 25)

VB-12 Vraag:

Is het toegestaan dat de voorgeschreven informatie voor deelnemers, zowel vóór als ná de transitiedatum, door verschillende uitvoerders verstrekt wordt, indien de nieuwe regeling wordt ondergebracht bij een andere uitvoerder?

Antwoord:

Ja, dit is toegestaan. Het is wel van belang dat de voorgeschreven informatie op overzichtelijke wijze gepresenteerd wordt aan deelnemers, waarbij ook het geheel correct, duidelijk en evenwichtig moet zijn. Dat moet zowel voor als na de transitie plaatsvinden. De brieven van de verschillende uitvoerders mogen niet verwarrend zijn voor deelnemers.
Helder moet zijn wat het verwacht pensioen zou worden in de oude regeling en wat het verwacht pensioen wordt na de transitie. De informatie voorafgaand aan de transitie moeten deelnemers kunnen vergelijken met de situatie 'erna'. Het is aan pensioenuitvoerders die kiezen voor deze aanpak om hier een goede oplossing voor te vinden en dit op te nemen in hun communicatieplan.

(Mrt 24)

VB-13 Vraag:

De AFM raadt aan om het transitieplan in begrijpelijke taal toe te lichten voor deelnemers, omdat het transitieplan voor veel deelnemers te ingewikkeld is. Hoe moet dat voor verzekeraars en PPI's, die veel verschillende regelingen uitvoeren?

Antwoord:

Het advies van AFM om te zorgen dat deelnemers het transitieplan begrijpen is geen wettelijke verplichting. Wel kan het bijdragen aan evenwichtige (toekomstige) deelnemerscommunicatie over de gevolgen van de transitie. Het is namelijk van belang dat de verschillende onderdelen van de deelnemerscommunicatie in lijn zijn met elkaar. Een toelichting op het transitieplan kan daarbij helpen.

(Mrt 24)

VB-14 Vraag:

Kan een werkgever meerdere transitiemomenten hebben voor verschillende (deel)pensioenregelingen?

Antwoord:

Ja. Het transitiemoment wordt in de Pensioenwet bepaald op het niveau van de pensioenregeling. Als de pensioenovereenkomst overgaat naar het nieuwe stelsel, geldt het overgangsrecht ook niet meer voor die overeenkomst.

Voor bestaande pensioenovereenkomsten die op 1 juli 2023 waren ondergebracht bij een pensioenuitvoerder, geldt dat tot het moment dat de pensioenuitvoerder overgaat op uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomsten, de Pensioenwet van voor 1 juli 2023 (deels) van toepassing blijft. Alleen als een werkgever na 1 juli 2023 voor het eerst een pensioenregeling treft voor de werknemers, moet die pensioenovereenkomst direct voldoen aan alle nieuwe regels.

Als een werkgever dus nu een nieuwe regeling aanbiedt aan de werknemers, moet die meteen voldoen aan de nieuwe regels. Zo kan een werkgever meerdere transitiemomenten hebben.

(Mrt 24)

VB-15 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.

(Mrt 24)

VB-16 Vraag:

Een werkgever heeft een progressieve premieregeling ondergebracht bij een verzekeraar 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 in werking is getreden, tussen nu en 1 januari 2028, vindt de opbouw voor nieuwe werknemers binnen de vlakke premieregeling plaats.

(Juni 24)

VB-17 Vraag:

Mag een werkgever die nu een progressieve premie heeft ondergebracht bij een verzekeraar 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 nu aan een pensioenregeling met progressieve premiestaffel deelnemen overgaan naar een regeling die voldoet aan alle eisen van de Wtp. De keuze voor een collectief is of a) een Wtp-regeling waarbij de oplopende premiestaffel wordt geëerbiedigd (met inachtneming van de voorwaarden van artikel 22e van de Pensioenwet) of b) een vlakke premieregeling (waarbij alle wettelijke voorschriften van hoofdstuk 6B Pensioenwet van toepassing zijn op deze wijziging).

Daarnaast kan de werkgever 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 door de werkgever is niet verplicht, en een werknemer hoeft dit aanbod ook niet te accepteren. De gevolgen van zo'n wijziging moeten in de geest van artikel 220e Pensioenwet inzichtelijk worden gemaakt.

(Dec 24)

VB-18 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)

C. Eerbiedigende werking en overgang van onderneming

VC-1 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 verzekeraar. 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.

(Juni 24)

VC-2 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 verzekeraar. 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.

(Juni 24)

VC-3 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 verzekeraar. 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.

(Juni 24)

VC-4 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 verzekeraar. 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.

(Juni 24)

VC-5 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 verzekeraar. 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.

(Juni 24)

VC-6 Vraag:

Kan een werkgever ook eerbiedigen zonder de pensioenregeling te wijzigen?

Antwoord:

Nee. Een werkgever moet, bewust kiezen voor eerbiedigende werking, samen met de (vertegenwoordiging van) werknemers waarmee de pensioenregeling wordt afgesloten. Het is geen automatisme. De keuze voor eerbiedigende werking dient gemaakt te worden vóór 1 oktober 2027, dat is de uiterste datum dat u nog een transitieplan in kan dienen voor een nieuwe vlakke premieregeling bij uw verzekeraar of ppi. De nieuwe regeling met vlakke premie voor nieuwe medewerkers moet uiterlijk 1 januari 2028 ingaan om gebruik te kunnen maken van eerbiedigende werking.

(Dec 24)

VC-7 Vraag:

Wat zijn de gevolgen als er de werkgever gebruik wil maken van eerbiedigende werking maar geen nieuwe regeling met een vlakke premie heeft voor de nieuwe medewerkers?

Antwoord:

Een voorwaarde om gebruik te maken van eerbiedigende werking voor de pensioenregeling die op 30 juni 2023 al bestond, is dat de werkgever uiterlijk op 31 december 2027 een regeling met vlakke premie heeft voor nieuwe medewerkers. Er zijn fiscale gevolgen als dit niet tijdig gebeurt. De regeling met eerbiedigende werking wordt dan fiscaal onzuiver. Dit heeft ernstige fiscale gevolgen. Zie hiervoor deze publicatie van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP).

(Jan 26)

VC-8 Vraag:

Ik wil gebruikmaken van de eerbiedigende werking voor een bestaande progressieve premieregeling. De regeling is vóór 1 juli 2023 gesloten en het is uitgesloten dat er nog nieuwe deelnemers zullen toetreden. Ben ik dan alsnog verplicht een vlakke premieregeling in te richten voor niet-bestaande nieuwe deelnemers om aan de voorwaarden van eerbiedigende werking te voldoen zoals opgenomen in artikel 220e Pensioenwet?

Antwoord:

Nee, als objectief vaststaat dat er geen nieuwe deelnemers meer kunnen toetreden dan bent u niet verplicht om een vlakke premieregeling in te richten voor niet-bestaande nieuwe deelnemers. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een DGA-regeling of reeds gesloten regelingen.

Het doel van artikel 220e lid 1 sub b Pw is dat nieuwe werknemers bij de werkgever die gebruik maakt van eerbiedigende werking na transitiemoment een regeling met een vlakke premie krijgen. Maar als uit uw regelement blijkt dat toetreding tot de regeling door nieuwe werknemers feitelijk is uitgesloten dan is dat doel reeds bereikt. In dat geval hoeft er géén vlakke regeling te worden ingericht enkel om formeel aan deze voorwaarde te voldoen. In voorgaande situatie zal een werkgever aantoonbaar moeten maken dat toetreding voor nieuwe medewerkers is uitgesloten. Dat kan bijvoorbeeld doordat in het pensioenreglement is opgenomen dat de pensioenregeling uitsluitend van toepassing is op werknemers die op [datum] reeds in dienst waren bij de werkgever en die op die datum deelnemer waren. Bovengenoemde interpretatie van artikel 220e werkt door naar de fiscale toetsing.

(Jul 25)

VC-9 Vraag:

Mag de werkgever nieuwe werknemers die in dienst treden tussen 1 januari 2026 en 31 december 2027 opnemen in de geëerbiedigde regeling met progressieve premiestaffel?

Antwoord:

Ja, dat mag onder voorwaarden. De eerbiedigende werking zoals genoemd in artikel 220^{e} Pensioenwet is van toepassing op premieregelingen die al vóór de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (1 juli 2023) bestonden en zijn ingericht met een leeftijd oplopend premiepercentage (progressieve staffel). Bestaande regelingen met dat karakter komen in aanmerking voor het overgangsrecht zoals genoemd in artikel 220^{e} Pensioenwet.

Daarnaast mogen werkgevers die zo'n regeling hebben nieuwe werknemers opnemen in de eerbiedigende werking tot het moment waarop een werkgever overstapt op een nieuwe (vlakke) premieregeling voor nieuwe deelnemers. Volgens de huidige wetgeving ligt het overstapmoment op uiterlijk op 31 december 2027. Dat betekent dat werknemers die vóór 31 december 2027 in dienst treden en vanaf dat moment pensioen opbouwen in de eerbiedigende regeling nog onder het overgangsrecht kunnen vallen. Werknemers die vóór 31 december 2027 in dienst treden kunnen tot 31 december 2027 worden meegenomen in de geëerbiedigde premieregeling.

(Jan 26)

VC-10 Vraag:

Mogen deze werknemers ook na 1 januari 2028 blijven deelnemen aan de geëerbiedigde regeling?

Antwoord:

Ja. Eenmaal eerder ingestroomde deelnemers mogen ook na 1 januari 2028 blijven deelnemen aan de eerbiedigende regeling. In algemene zin geldt dat de regeling moet voldoen aan de in artikel 220E Pensioenwet gestelde voorwaarden.

(Jul 25)

D. Transitie

VD-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)

VD-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.

(Jan 26)

VD-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)

VD-4 Vraag:

Kan een verzekeraar ook voor bepaalde leeftijdscohorten de leenrestrictie opheffen?

Antwoord:

Ja. Dit kan als er bij een flexibele premieregeling sprake is van een risicodelingsreserve. Wel moet worden onderbouwd waarom dit in het belang van de deelnemers is. Voor de effectieve blootstelling wordt verwezen naar de eisen van het beleggingsbeleid in de regelgeving.

(Mrt 24)

VD-5 Vraag:

Kunnen verzekeraars kiezen voor een beschermingsrendement op basis van de door DNB gepubliceerde nominale rentetermijnstructuur of een directe beschermingsportefeuille tegen renterisico?

Antwoord:

Dit kan allebei. Verzekeraars mogen een solidaire premieregeling aanbieden, waarbij de mogelijkheid bestaat een beschermingsrendement op basis van de rentetermijnstructuur zoals gepubliceerd door DNB in te regelen, of een direct beschermingsrendement.

Verzekeraars kunnen ook de flexibele premieregeling uitvoeren, die kent alleen een direct beschermingsrendement met een directe beschermingsportefeuille tegen renterisico.

(Mrt 24)

E. Nabestaandenpensioen en partnerpensioen

VE-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 NP 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)

VE-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)

VE-3 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)

VE-4 Vraag:

Kan je al voor de overgang naar de Wtp het partnerpensioen wijzigen naar een bepaald percentage van het salaris?

Antwoord:

Door het partnerpensioen te wijzigen naar een bepaald percentage van het salaris, breng je de pensioenregeling in overeenstemming met de Wtp. Dat betekent dat je op hetzelfde moment ook een keuze moet maken voor eerbiedigende werking of ook het ouderdomspensioen wijzigt.

(Dec 24)

F. Publiekscommunicatie

VF-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)

VF-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)

VF-3 Vraag:

Hoe moet het begrip rendement op het UPO van een regeling die voldoet aan de nieuwe wet worden uitgelegd bij een kapitaal dat na een waardeoverdracht in de regeling is ingebracht?

Antwoord:

De koepelwerkgroep UPO heeft in het nieuwste pensioenmodel hier een invulling aan gegeven. Voor de solidaire premieregeling staat deze genoemd bij punt 54, voor de flexibele premieregeling in punt 49.

(Jan 26)

G. Ondersteuning bij de transitie

VG-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)

VG-2 Vraag:

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

Antwoord:

Onze ervaring leert dat het delen van ervaringen vooral gebeurt als mensen elkaar spreken. Daarom organiseren wij op 11 maart 2026 opnieuw het congres Werken aan ons pensioen, waar het delen van ervaringen centraal staat. Houd de nieuwsberichten van Werken aan ons pensioen in de gaten voor de laatste updates.

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

(Jan 26)

VG-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 de geldende wet- en regelgeving. In de zoekresultaten ziet u wat de bron is van de informatie.

(Dec 23)

VG-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 als zij een regeling hebben bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling. 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.

In het geval van een regeling bij een verzekeraar moet het transitieplan uiterlijk per 1 oktober 2027 zijn ontvangen door de verzekeraar. Het is belangrijk om op tijd te beginnen. Er moeten in het transitieproces keuzes en (financiële) afwegingen gemaakt worden. Daarnaast kan ook de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging een belangrijke rol hebben.

Om werkgevers te ondersteunen is er een brochure beschikbaar met informatie voor de werkgever. Daarin wordt toegelicht hoe een werkgever kan beginnen, welke keuzes er zijn, wat de gevolgen zijn van niet-tijdig handelen en welke stappen nodig zijn richting een nieuwe pensioenregeling. Een eerste stap is het inschakelen van een pensioenadviseur. Deze kan helpen bij het maken van keuzes, de communicatie met werknemers en de implementatie van de regeling.

(Jan 26)

VG-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 verzekeraars 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)

H. Vrijstellingen

VH-1 Vraag:

Hoe moet ik voldoen aan de toetsing voor de financiële en actuariële gelijkwaardigheid 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 Wet Bpf 2000 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)

VH-2 Vraag:

Hoe werkt het als ik als werkgever tijdens de transitie onder de verplichtstelling kom te vallen en vrijstelling aan wil vragen?

Antwoord:

Net als in de huidige situatie, heeft de werkgever die tijdens de transitie onder de verplichtstelling komt te vallen een redelijke termijn om de pensioenregeling aan te passen, zodat deze financieel en actuarieel gelijkwaardig wordt met de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Een gebruikelijke termijn voor het onderbrengen van de pensioenregeling is hiervoor bijvoorbeeld 12 maanden. Zo kan een werkgever bijvoorbeeld met terugwerkende kracht de (bestaande) regeling financieel gelijkwaardig maken aan die van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds waar hij onder de werkingssfeer viel. U kunt dan ook op hetzelfde moment de transitie doormaken, zodat niet meermaals de pensioenovereenkomst in korte tijd hoeft te worden gewijzigd om zowel te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen als aan de gelijkwaardigheidstoetsing voor de vrijstelling.

(Jul 25)

VH-3 Vraag:

Hoe werkt de toetsing voor financiële en actuariële gelijkwaardigheid als ik gebruik wil maken van eerbiedigende werking?

Antwoord:

Als u gebruik wilt maken van eerbiedigende werking, geldt dat zowel de oude regeling met progressieve premiestaffel, als de nieuwe regeling met vlakke premie allebei zowel financieel als actuarieel gelijkwaardig moet zijn aan die van het bedrijfstakpensioenfonds. Tijdens de transitieperiode geldt voor de regeling met progressieve premiestaffel dat als het bedrijfstakpensioenfonds al over is naar het nieuwe stelsel, er enkel op de financiële gelijkwaardigheid zal worden getoetst van die progressieve premiestaffel, tot het moment dat de werkgever start met een nieuwe vlakke premieregeling. Andersom geldt hetzelfde als de vrijgestelde werkgever eerder start met een vlakke premieregeling dan het bedrijfstakpensioenfonds. Als allebei een vlakke premieregeling hebben, worden beide regelingen getoetst op de financiële en actuariële gelijkwaardigheid.

Om uit de rekenen of u financieel gelijkwaardig bent voor de progressieve premiestaffel, geldt de volgende berekeningsmethode. Als het bedrijfstakpensioenfonds een (netto)premie heeft van 20%, dan is dat tweederde van de fiscaal maximale premie van 30%. De door de werkgever gehanteerde progressieve premiestaffels moeten dan ook gemiddeld tweederde van de fiscaal maximaal toegestane staffel bedragen.

(Jul 25)

VH-4 Vraag:

Hoe werkt de gelijkwaardigheidstoetsing als ik een fiscaal maximale regeling heb?

Antwoord:

Als de vrijgestelde werkgever een pensioenregeling heeft die op de fiscale begrenzingen voor maximale opbouw of premie-inleg zit, dan kan verdere toetsing voor de financiële gelijkwaardigheid (niet actuariële gelijkwaardigheid) achterwege blijven. Een werkgever kan immers dan niet meer inleggen om de pensioenregeling gelijkwaardig te maken. Dit geldt ook als u gebruikmaakt van eerbiedigende werking en aansluit bij de maximale premie in de progressieve premiestaffel.

(Jul 25)

VH-5 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)