

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Veelgestelde vragen en antwoorden over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

Vragen rondom pensioenregelingen ondergebracht bij een verzekeraar of PPI

Versie juni 2024

Eerdere versies van deze set zijn verschenen in december 2023 en maart 2024; deze antwoorden zijn aangemerkt met “Dec 23” en “Mrt 24”. De nieuwe vragen per juni 2024 zijn **geel gemarkeerd** en aangemerkt met “Juni 24”.

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 toezichhouders, de initiatiefnemende partijen achter Werken aan ons pensioen of andere partijen in het pensioenveld.

Deze set wordt regelmatig aangevuld met nieuwe vragen of antwoorden.

Algemeen

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](https://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)

Vraag (UPDATE):

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 waarin het overgangsrecht inzake arbeidsongeschiktheid wordt aangepast, is tot 27 juli 2024 in [openbare internetconsultatie](#). Daarna volgt het verdere proces van behandeling in de Tweede en Eerste Kamer. Hoe verzekeraars en PPI's hier in de tussentijd mee om moeten gaan is onderwerp van gesprek tussen het ministerie van Financiën, het ministerie van SZW, de Belastingdienst en het Verbond van Verzekeraars.

(Juni 24)

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Transitieplan en compensatie

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 2026 aan de verzekeraar of de premiepensioeninstelling (PPI) indien de werkgever op het laatste transitiemoment (1 januari 2027) 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.

NB: het voornemen is om het laatste transitiemoment te verschuiven van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028. In dat geval zal de termijn van 1 oktober 2026 worden verplaatst naar 1 oktober 2027.

(Dec 23)

Vraag:

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

Antwoord:

Nee, nog niet. Dat is pas definitief als de Tweede en Eerste Kamer hebben ingestemd met het wetsvoorstel verlenging transitieperiode toekomst pensioenen. [In december 2023 heeft Raad van State advies over dit wetsvoorstel uitgebracht.](#) Na verwerking van dit advies zal het wetsvoorstel worden aangeboden aan Tweede en Eerste Kamer.

(Mrt 24)

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)

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)

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)

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

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)

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)

Vraag:

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

Antwoord:

Wordt er niet voor eerbiedigende werking gekozen? Dan is een transitieplan bij een vaste premiereregeling 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)

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)

Vraag (NIEUW):

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)

Vraag (NIEUW):

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. Kan de werkgever 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.

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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.

(Juni 24)

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)

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)

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)

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)

Vraag (NIEUW):

Een werkgever heeft een progressieve premiereregeling 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 premiereregeling 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 premiereregeling plaats.

(Juni 24)

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Vraag (NIEUW):

Mag een werkgever die nu progressieve premieregeling 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 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 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 op grond van artikel 220e Pensioenwet inzichtelijk worden gemaakt.

(Juni 24)

Eerbiedigende werking en overgang van onderneming

Vraag (NIEUW):

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?

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)

Vraag (NIEUW):

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).

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Als bedrijf A ervoor kiest om voor zijn reeds zittende werknemers de progressieve premiereregeling 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)

Vraag (NIEUW):

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 premiereregeling 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 premiereregeling kan de regeling op een later moment alsnog worden gewijzigd in een premiereregeling 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 premiereregeling 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)

Vraag (NIEUW):

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 premiereregeling te eerbiedigen. Bedrijf A heeft ten tijde van de overname geen werknemers en geen pensioenregeling.

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)

Vraag (NIEUW):

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.

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)

Transitie

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)

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.

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

Deze vraag is tijdens het [Platform Pensioentransitie van DNB en AFM](#) besproken. DNB onderzoekt om aanvullende guidance op dit onderwerp uit te brengen, waarin wordt ingegaan op de vraag wanneer wel of niet sprake is van uitsluitend baten of lasten. Op [Werkenaanonspensioen.nl](#) zal ook aandacht worden besteed aan deze guidance.

(Dec 23)

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)

Vraag:

Kan een verzekeraar ook voor bepaalde leeftijdscohorten de leenrestrictie opheffen?

Antwoord:

Ja. Dit kan als er bij een flexibele premiereregeling 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)

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 premiereregeling 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 premiereregeling uitvoeren, die kent alleen een direct beschermingsrendement met een directe beschermingsportefeuille tegen renterisico.

(Mrt 24)

Nabestaandenpensioen

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 voortzetting 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 ouderdompensioen in partnerpensioen op risicobasis aan te bieden.

(Dec 23)

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)

Vraag:

Kan je ouderdompensioen overdragen wanneer je vrijwillige voortzetting 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.

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)

Publiekscommunicatie

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)

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)

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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 is over dit punt in gesprek. De Pensioenwet geeft ruimte om hier een werkbare invulling aan te geven. Eerste overleggen over UPO 2025, waar dit onderdeel van uitmaakt, zijn begonnen in januari 2024 en lopen nog.

(Mrt 24)

Ondersteuning bij de transitie

Vraag:

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

Antwoord:

Het doel van het informatieplatform [Werkenaanonspensioen.nl](https://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)

Vraag:

Kunnen er op het informatieplatform [Werkenaanonspensioen.nl](https://werkenaanonspensioen.nl) meer ervaringen worden gedeeld, bijvoorbeeld over het maken van beleidskeuzes door uitvoerders?

Antwoord:

In 2024 staat het delen van ervaringen hoog op de agenda. Zo willen we een aantal video's maken waarin professionals hun ervaringen delen en hun keuzes toelichten, zoals over compensatie en het meenemen van risicopreferentie. Dit geeft anderen weer inspiratie voor hun eigen transitie. Ook wordt in juni opnieuw het congres Werken aan ons pensioen georganiseerd, 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.

(Dec 23)

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 wetsstelsel 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](https://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)

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 2027 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 2026 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/personneelsvertegenwoordiging een belangrijke rol hebben.

Komende periode ligt de focus vanuit [Werkenaanonspensioen.nl](https://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 voornemen is om het laatste transitiemoment te verschuiven van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028. In dat geval zal de termijn van 1 oktober 2026 worden verplaatst naar 1 oktober 2027.

(Dec 23)

WERKEN AAN ONS PENSIOEN

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)