



Pensioenstelsel en Wet toekomst pensioenen

Sessie 3: Ondernemings- en
bedrijfstakpensioenfondsen

September 2025



Agenda

Wat komt er aan bod?

- 1 Update wetgeving
- 2 Wat betekent het voor je organisatie en medewerkers?
- 3 Communicatie
- 4 Compensatie

1

Update wetgeving



Update wetgeving

Verlenging termijnen

Referendum/instemmingsrecht heeft het niet gehaald

[Verlenging transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel \(36.578\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)



Dit wetsvoorstel verlengt de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel met één jaar, waardoor uitvoerende partijen meer ruimte krijgen om de transitie zorgvuldig uit te voeren. Daarnaast regelt dit voorstel dat de verschillende transitiedata die in de [Wet toekomst pensioenen](#) zijn opgenomen worden overgeheveld naar een [Algemene Maatregel van Bestuur](#) (AMvB), zodat de regering sneller kan ingrijpen als verdere verlenging van de transitieperiode nodig blijkt.

Met dit wetsvoorstel geeft de regering invulling aan de toezegging aan de Eerste Kamer om de uiterste datum van de pensioentransitie uit de wet te halen en in een AMvB te brengen, en deze datum te wijzigen van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028 ([T03632](#)).

De Tweede Kamer heeft het voorstel ([TK, 2](#)) op 20 mei 2025 [aangenomen](#).

De Eerste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bespreekt op 27 mei 2025 de [procedure](#).



Update wetgeving

Wettelijk transitiekader – Mijlpalen

1 juli 2023



Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Uiterlijk 1 januari 2025 is er overeenstemming tussen sociale partners dan wel werkgever/werknemer over de nieuwe pensioenregeling en moet het transitieplan zijn afgerond.



Onderbrengen bij pensioenuitvoerder

Uiterlijk 1 jaar voor invaardatum hebben alle pensioenuitvoerders hun implementatieplan gereed.



Implementatie afgerond

De transitie moet afgerond zijn op 1 januari 2028

1 januari 2028

Update wetgeving

Nasorteren

📘 Van Hijum wil fondsen tot een jaar extra geven voor aanpassen renteafdekking

Ontwikkelingen

Na invaren mogen fondsen maximaal twaalf maanden nemen voor implementatie van nieuw beleid voor beleggen en renteafdekking, aldus een voorgenomen besluit. De extra tijd is welkom, omdat op de swapmarkt speculanten actief zijn.

Het voorgenomen besluit van minister Van Hijum, inmiddels demissionair, ging eerder dit jaar in consultatie. Pensioenfondsen krijgen daarmee toestemming om na invaren hun renteafdekking en beleggingsbeleid nog aan te passen aan de nieuwe situatie. Hiervoor mogen zij maximaal een jaar uit trekken. Het is bedoeling het besluit vóór 1 januari 2026 te laten ingaan.

Eind vorig jaar schreef Pensioen Pro al dat het ministerie van Sociale Zaken bereid was pensioenfondsen meer tijd te geven hun renteafdekking af te bouwen na de transitie, zonder aan te geven hoe lang. In de praktijk deden pensioenfondsen al aan het zogenoemde nasorteren, al was dat officieel tegen de regels. In de praktijk werden aanpassingen na de transitiedatum gedoogd door DNB.

Voorwaarden

Aan de mogelijkheid tot nasorteren zijn wel voorwaarden verbonden. Pensioenfondsen mogen dat alleen doen als ze onderbouwen dat een tijdelijke afwijking van het beleid in het belang is van de deelnemers en noodzakelijk is om het beleid in overeenstemming te brengen met het strategisch beleggingsbeleid. Zo'n afwijking mag bovendien niet langer duren dan noodzakelijk.

In de praktijk betreft de aanpassing vooral een verandering in het renteafdekkingsbeleid. Pensioenfondsen, die hun renteafdekking in de aanloop naar invaren vaak hebben opgeschroefd om hun dekkingsgraad te beschermen, willen die na invaren weer terugbrengen naar een lager niveau. Ook willen ze dan langlopende obligaties en swaps verkopen, omdat ze in het nieuwe stelsel in de regel alleen het renterisico van oudere deelnemers afdekken.

2

Wat betekent het voor je organisatie en je medewerkers?



Het transitieplan

Even ter herinnering

Sociale partners schrijven het transitieplan met o.a.:

- Contractkeuze
- Invaren
- Nabestaandenpensioen
- Compensatie
- Eventuele solidariteits- of risicodelingsreserve: doelen en initiële vulling
- Verantwoording evenwichtigheid



Het implementatieplan

Implementatieplan

- Inleiding
- Projectorganisatie
- Risico-analyses
- Data- en datakwaliteit
- Invaren
- Transitie-FTK
- Transitieplan
- Communicatieplan



Invaarsjabloon

- 25 tabbladen

Verschillende onderdelen:

- Besluitvorming
- Datakwaliteit
- Andere risico's
- Risicohouding
- Financiële opzet
- Transitie-FTK
- Transitie beleggingsbeleid
- Omrekenmethodes
- Transitie-effecten
- Complete besluitvorming
- Evenwichtigheidsweging

Wat blijft hetzelfde? Wat verandert er?

Wat blijft hetzelfde?

Opbouw bij
pensioenfonds via
werkgever

Pensioenleeftijd

Levenslange uitkering
ongeacht leeftijd

Franchise

AOW

Verzekerd
nabestaanden-
pensioen

Mogelijkheid
vervroegen of
uitstellen

Keuze partner-
pensioen

Voortzetting na AO

Bestaande
dispensaties

Wat verandert er?

Solidaire of
flexibele
premieregeling

Buffer:
solidariteitsreserve/
risicodelingsreserve

Invaren

Nabestaanden-
pensioen

AO pensioen

Afschaffing
doorsneepremie:
Compensatie

Verschillen oude en nieuwe regeling

Per onderwerp

Onderwerp	Oud	Nieuw
Soort regeling	Middelloodregeling (of DC) Op basis van aanspraken (en indexatie)	Solidaire of flexibele premiereregeling Op basis van kapitaal (en rendement)
Uitkeringsfase	Collectief Met gelijke indexatie voor iedereen	Collectief of Individueel Met gelijke verhogingen en verlagingen voor iedereen
Buffer	Algemene buffer De dekkingsgraad moet een bepaald niveau hebben	Solidariteits- of risicodelingsreserve Financiële mee- of tegenvallers collectief delen om de uitkeringen van de gepensioneerden te stabiliseren
Nabestaandenpensioen (overlijden tijdens dienstverband)	70% van het te bereiken ouderdomspensioen (dit bestaat uit het opgebouwde nabestaandenpensioen, plus een risicoverzekering voor het gedeelte dat nog niet is opgebouwd) + eventueel vrijwillig verzekerd Anw-hiaat	x% van laatstverdiende (pensioengevend) salaris + het tot transitiedatum opgebouwde partnerpensioen + evt. extra tijdelijk extra partnerpensioen per jaar (dit extra pensioen ontvangt je partner vanaf je overlijden totdat hij of zij AOW ontvangt) + eventueel vrijwillig aanvullend verzekerd Anw-hiaat
Nabestaandenpensioen (overlijden na pensionering)	Het opgebouwde partnerpensioen (het gedeelte dat nog niet is opgebouwd, vervalt vanaf uitdiensttreding)	Op pensioendatum kan een partnerpensioen worden ingekocht uit het aanwezige kapitaal Opgebouwd partnerpensioen blijft in tact
Arbeidsongeschiktheids-pensioen	Uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen via het pensioenfonds	Uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen veelal via een verzekeraar

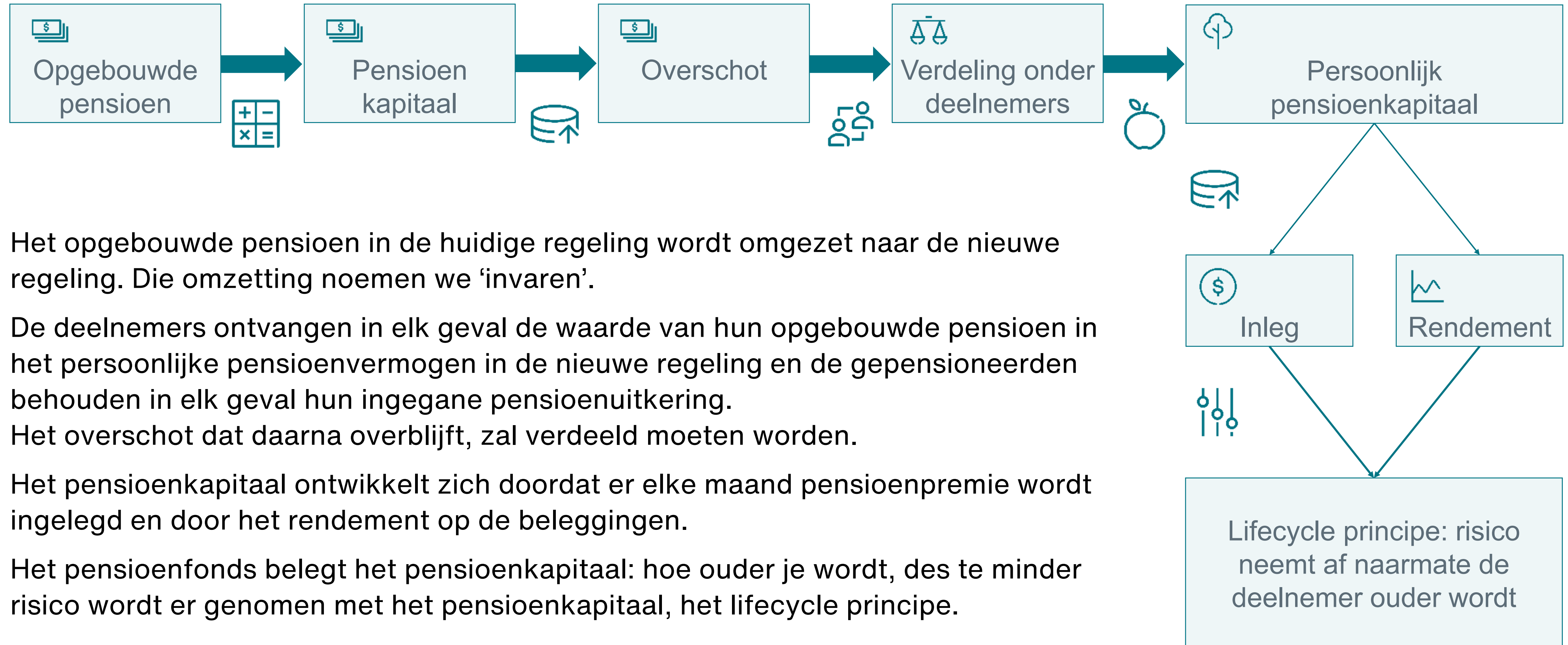
Invaren

Gemiddelde deelnemer denkt aan



Invaren

Hoe gaat dat in zijn werk?



Het opgebouwde pensioen in de huidige regeling wordt omgezet naar de nieuwe regeling. Die omzetting noemen we 'invaren'.

De deelnemers ontvangen in elk geval de waarde van hun opgebouwde pensioen in het persoonlijke pensioenvermogen in de nieuwe regeling en de gepensioneerden behouden in elk geval hun ingegane pensioenuitkering.

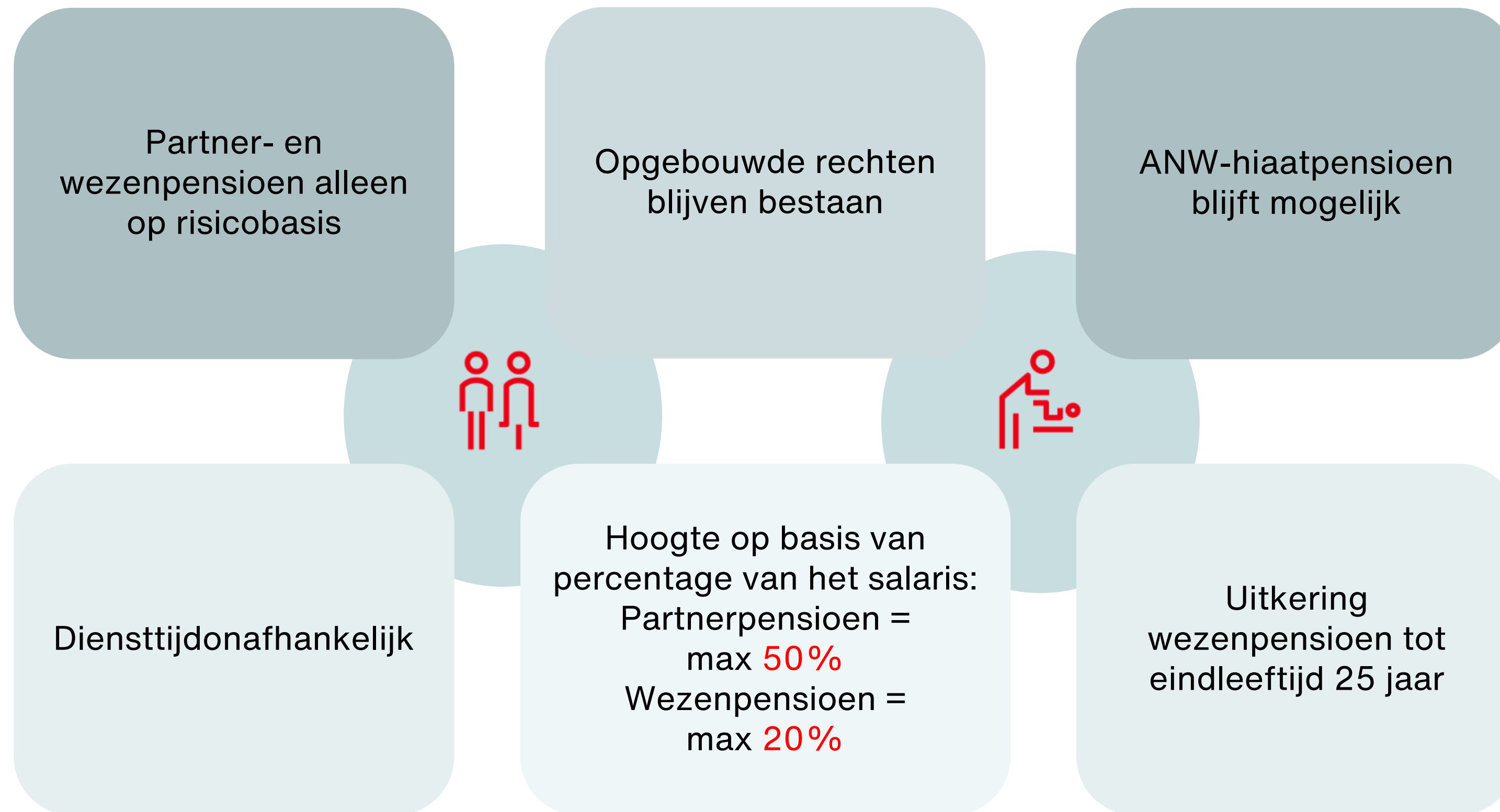
Het overschot dat daarna overblijft, zal verdeeld moeten worden.

Het pensioenkapitaal ontwikkelt zich doordat er elke maand pensioenpremie wordt ingelegd en door het rendement op de beleggingen.

Het pensioenfonds belegt het pensioenkapitaal: hoe ouder je wordt, des te minder risico wordt er genomen met het pensioenkapitaal, het lifecycle principe.

Overzicht Wet toekomst pensioenen

Nabestaandenpensioen (overlijden vóór pensioendatum)



Waarom is dit van belang?

- Ingrijpende wijziging pensioenregeling (en uitvoering).
- Invoering uiterlijk per 1 januari 2028.
- Van toepassing op bestaande en nieuwe medewerkers (Geen eerbiedigende werking!).
- Grote individuele verschillen ten opzichte van huidige niveau, afhankelijk van gekozen uniforme percentage (van salaris).
- Invoering uniforme definitie voor partner en wees, voor alle pensioenregelingen. Het is met name van belang of een gezamenlijke huishouding van toepassing is.

Overzicht Wet toekomst pensioenen

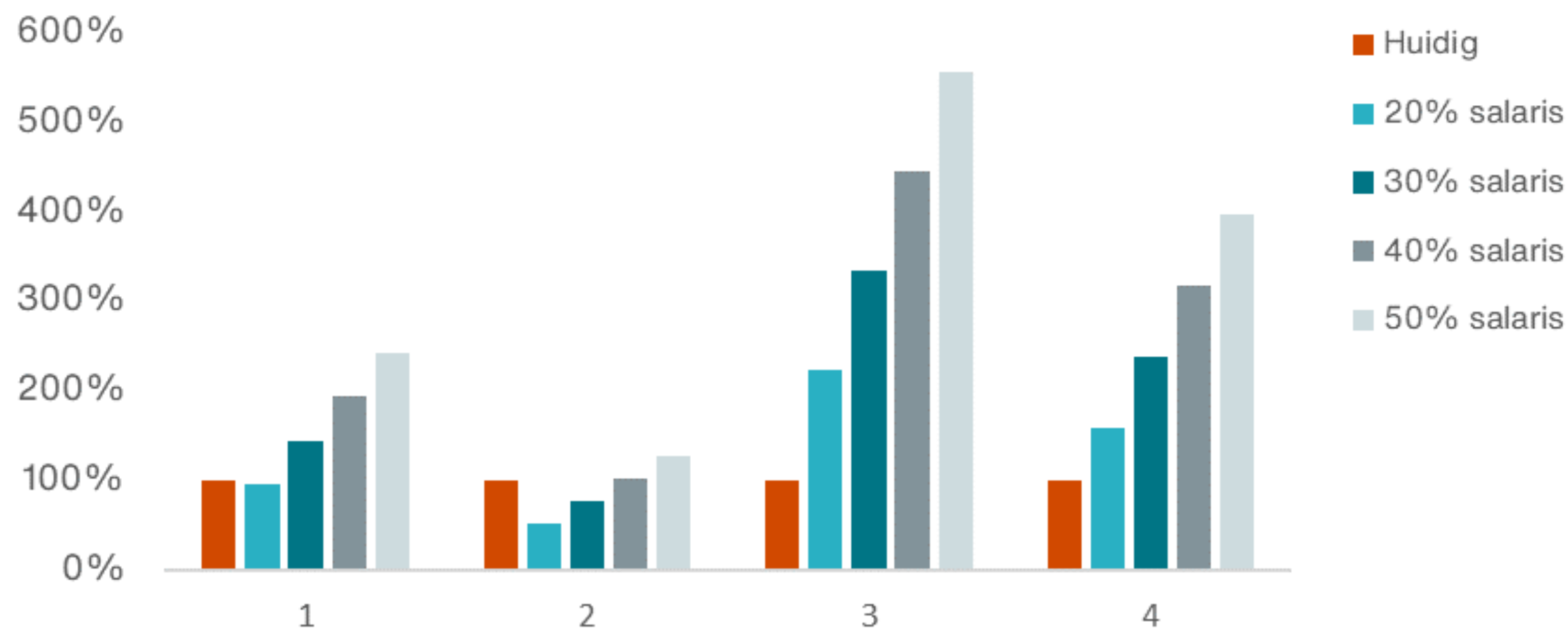
Nabestaandenpensioen (overlijden vóór pensioendatum)

Onafhankelijk van diensttijd

De verschillen in hoogte van het nabestaandenpensioen kunnen groot zijn afhankelijk van de dienstjaren in de huidige regeling, het salaris van de deelnemer en van het gekozen nieuwe percentage. Onderstaande grafiek geeft een indruk van deze verschillen

Huidig	= pensioengrondslag (*) x 1,16% x dienstjaren
Nieuw	= vast percentage (max 50%) x pensioengevend inkomen

Maatmens	Dienstjaren	Salaris
1	43	28.000
2	43	75.000
3	13	40.000
4	13	100.000



(*) Pensioengrondslag = (pensioengevend inkomen -/- franchise). We gaan in de berekening uit van een franchise van EUR 18.475 (2025)

Nabestaandenpensioen vóór pensioendatum

Alternatief: vrijwillig/verplicht Anw-hiaat?

Uitkering (2025)

EUR 20.355

Dit is een gebruikelijke (verzekerde) uitkering in de markt. Fiscaal is het mogelijk om 8/7 van dit bedrag (EUR 23.262) te hanteren. Dit wordt echter niet vaak toegepast.

Voorwaarden Anw-uitkering vanuit de nabestaandenwet

Alle nabestaanden die voldoen aan de vereiste voorwaarden kunnen recht hebben op een nabestaandenuitkering vanuit de Anw.

De belangrijkste voorwaarden zijn dat de nabestaande:

- verzekerd is voor de sociale verzekeringen en;
- zorgt voor een kind jonger dan 18 jaar dat bij de nabestaande inwoont, of;
- minstens 45% arbeidsongeschikt is.

Afhankelijk van de bron worden sommige vormen van inkomen van de overblijvende partner in mindering gebracht op de Anw-nabestaandenuitkering. Ook de woonsituatie van de overblijvende partner kan effect hebben op de hoogte van de uitkering vanuit de Anw. Pensioenuitkeringen worden NIET in mindering gebracht op de Anw- nabestaandenuitkering.

Waarom is dit van belang?

De overblijvende partner heeft altijd recht op een zelfstandige uitkering vanaf de AOW leeftijd. Hierdoor zal de inkomensstroom voor een nabestaande niet gelijkmatig zijn, indien het partnerpensioen ingaat vóór de pensioendatum en er geen recht is op een uitkering vanuit de Anw

Brief Minister

Tijdens de parlementaire behandeling van de Wtp heeft de Tweede kamer aandacht gevraagd voor deze kwestie. De minister deelt de constatering dat een Anw-hiaat een belangrijke bijdrage kan leveren aan het voorkomen van inkomensverschillen bij overlijden vóór en na de pensioendatum.

Overweging?

Misschien meer dan ooit is de Anw uitkering (of het ontbreken ervan) een factor van belang bij de overwegingen ten aanzien van een passende voorziening voor nabestaanden van werknemers.

Nabestaandenpensioen vóór pensioendatum

Alternatief: collectieve overlijdensrisicoverzekering?

Collectieve overlijdensrisicoverzekering

Als alternatieve oplossing kan overwogen worden een collectieve overlijdensrisicoverzekering te sluiten met een uitkering van bijvoorbeeld 1 of 3 keer het jaarsalaris bij overlijden in actieve dienst.

Inkomstenbelasting of winstbelasting

De uitkering bij overlijden is vrijgesteld van belasting tot een niveau van 3 maandsalarissen. Over het meerdere moet inkomstenbelasting worden betaald. Dit kan voorkomen worden door het deel van de premie dat betrekking heeft op dit meerdere deel te belasten bij de medewerker op het moment van betalen van de premie. Dit vraagt een complexe administratie en zekere uitkering bij overlijden.

Als de werkgever begunstigde is kan de werkgever discretionair besluiten tot uitkering. In het geval dat de uitkering niet wordt uitgekeerd aan een medewerker valt de uitkering in de belastbare winst.

Erfrecht en vermogensrendementsheffing

De uitkering is onderdeel van de erfenis van de overleden medewerker. Als er na een jaar nog geld over is, valt dit restant onder de grondslag voor de vermogensrendementsheffing. Zolang de medewerker leeft heeft dit recht geen waarde voor de belasting.

Waarom is dit van belang?

Voor een meerderheid hebben nabestaanden direct na het overlijden vooral behoefte aan aanvullende inkomensondersteuning, waarna zij hun leven na een paar jaar weer in balans hebben. In veel gevallen is een maximale uitkering van een pensioenregeling niet voldoende om de daadwerkelijk kosten te dekken in de eerste jaren na een overlijden.

Geen pensioen, geen maximum salaris

Collectieve overlijdensrisicoverzekeringen zijn alleen beperkt door een maximale dekking per persoon die een verzekeraar hanteert. Voor deelnemers met een salaris boven het maximum salaris is dit deel bij de collectieve overlijdensrisicoverzekering ook meeverzekerd.

Overzicht Wet toekomst pensioenen

Persoonlijke pensioenkeuzes!

Deeltijdpensioen

Het is mogelijk om gedeeltelijk met pensioen te gaan en deeltijd te gaan werken.

Eerder of later met pensioen?

Doorwerken na pensioendatum of al eerder stoppen?

Pensioen voor je partner bij overlijden?

Is het verzekerde partnerpensioen voldoende? Extra bijverzekeren of een vrijwillig ANW-hiaat?

Bedrag in één keer uitbetalen

Bij pensioeningang mag de deelnemer maximaal 10% van de pensioenwaarde opnemen (de wettelijke invoering hiervan is voorlopig nog uitgesteld).

AOW overbruggen

Werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijke regelingen te treffen voor werknemers die vervroegd met pensioen willen gaan.

Tijdelijk meer of minder pensioen

Hoog-laag of laag-hoog. Te bepalen bij de aankoop van het pensioen.

Vast of variabel pensioen?

Vaste pensioenuitkering? Of keuze voor doorbeleggen na pensionering?



Invaren

Keuzes

Tot de pensioendatum kun je kiezen of jouw pensioenkapitaal meer of minder risicovol wordt belegd.

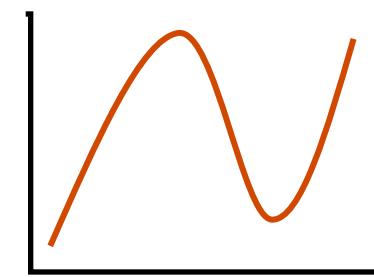
Op de pensioendatum wordt je pensioenkapitaal omgezet naar een uitkering.

Je kunt hierbij kiezen tussen een vastgestelde uitkering en een variabele uitkering.

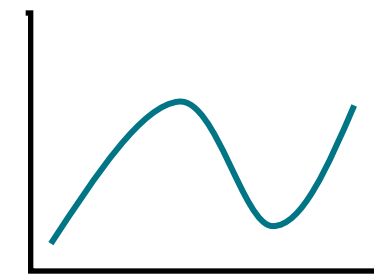
Een variabele uitkering is naar verwachting hoger, maar kan ook dalen.

Beleggen voor pensioendatum

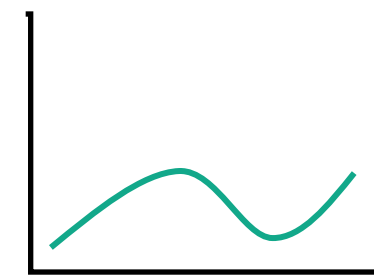
Keuze risicoprofiel



Meer risico



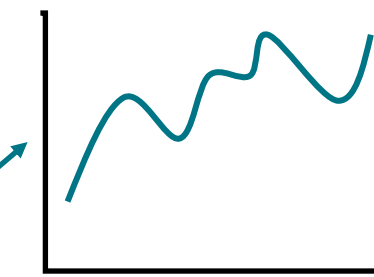
Neutraal



Minder risico

Uitkering na pensioendatum

Keuze vast of variabel



Variabel pensioen



Vast pensioen



3

Communicatie

AON



Communicatie

Vier momenten



Publicatie transitieplan



Publicatie implementatieplan

Implementatieplan bevat communicatieplan



Wat kunt u verwachten?

20 bedragen (wat is het nu en wat wordt het naar verwachting straks)



Wat is het geworden?

20 bedragen (wat was de verwachting en wat is het geworden)

Communicatie

Eerste brief: Wat heeft u nu en wat kan u verwachten

Meerder versies van de brief, voor onder andere:

1. Actieven
2. Gewezen deelnemers
3. Gepensioneerden

Vergelijking huidige regeling en de nieuwe regeling

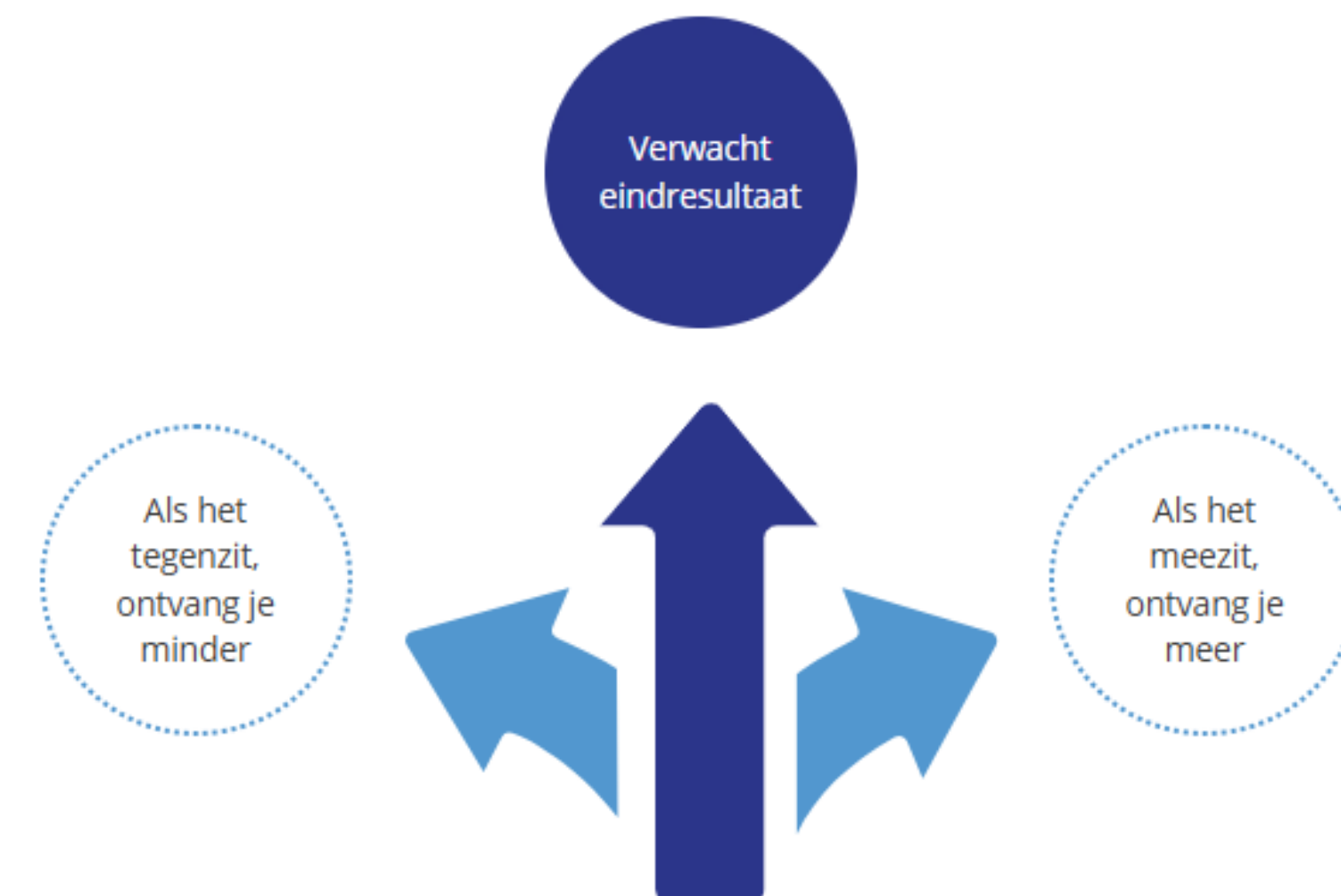
Hierbij komen alle pensioenelementen aan bod:

- Ouderdomspensioen
- Partnerpensioen
- Tijdelijk partnerpensioen
- Wezenpensioen
- Arbeidsongeschiktheidspensioen

Visualisatie van mogelijke uitkomsten:

- Verwacht
- Als het meezit
- Als het tegenzit

Deelnemers krijgen de mogelijke resultaten te zien in een afbeelding zoals onderstaand weergegeven.



Communicatie

Communicatie vanuit het pensioenfonds

Het communicatieplan:

1. Doelgroepen
2. De uitwerking van doelstellingen (beoogd effect van de communicatie)
3. Een planning waaruit blijkt op welke wijze het plan wordt uitgevoerd, met daarin doelgroepen, communicatiemomenten, boodschappen en kanalen
4. De onderbouwing van hoe de communicatiemomenten, boodschappen en kanalen aansluiten op de doelgroepen
5. De evaluatie van het communicatieplan en de daadwerkelijke communicatie



Communicatie

Wat kunt u zelf nog doen als werkgever?



Deelnemers horen veel vanuit de media

En dit leidt soms tot onzekerheid

Wat betekent het voor mij?



Verwijzen naar websites (overheid, pensioenfondsen) en planner

Informatie op intranet opnemen



Persoonlijke gesprekken

Eventueel aan te vullen met:

- Deelnemerssessies
- Voorlichtingsmateriaal



4

Compensatie

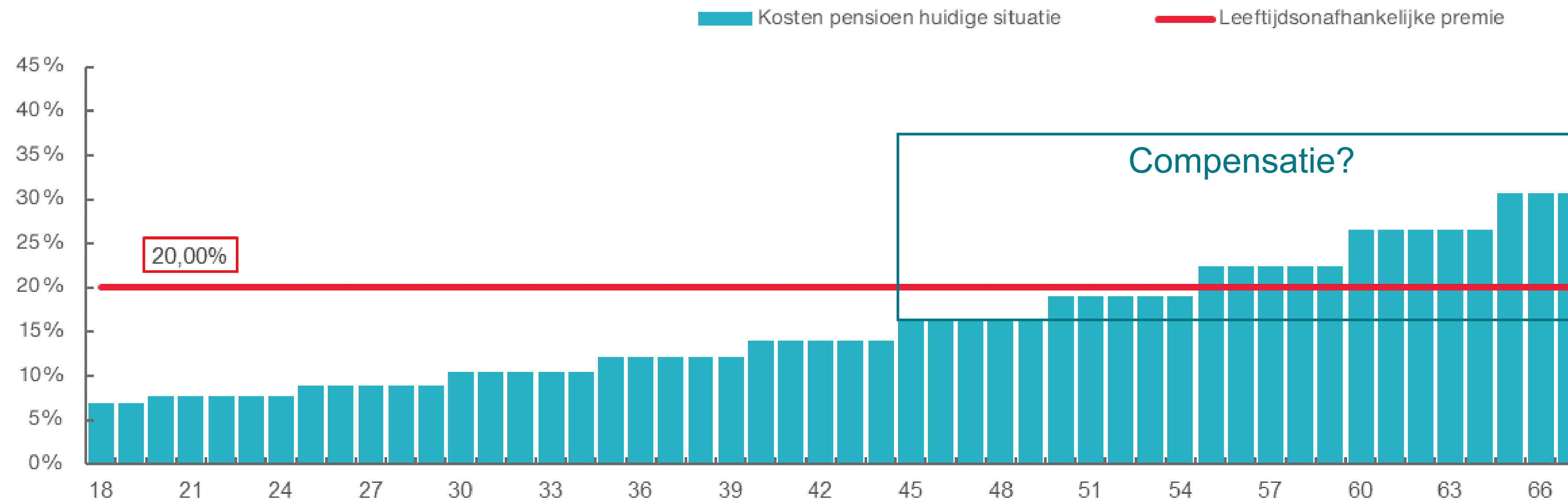


Naar integrale vlakke premie

Bepaling vlakke premie en compensatieplan onderdeel van transitieplan

Ontwerp vlakke premie (ter indicatie): 20% van pensioengrondslag

- Uitgangspunt kan zijn **budgetneutraliteit** (premie-inleg huidig = premie-inleg vlakke premie, periode 1 jaar)
- In de praktijk kan hiervan worden afgeweken: keuze werkgever in overleg met werknemersvertegenwoordiging

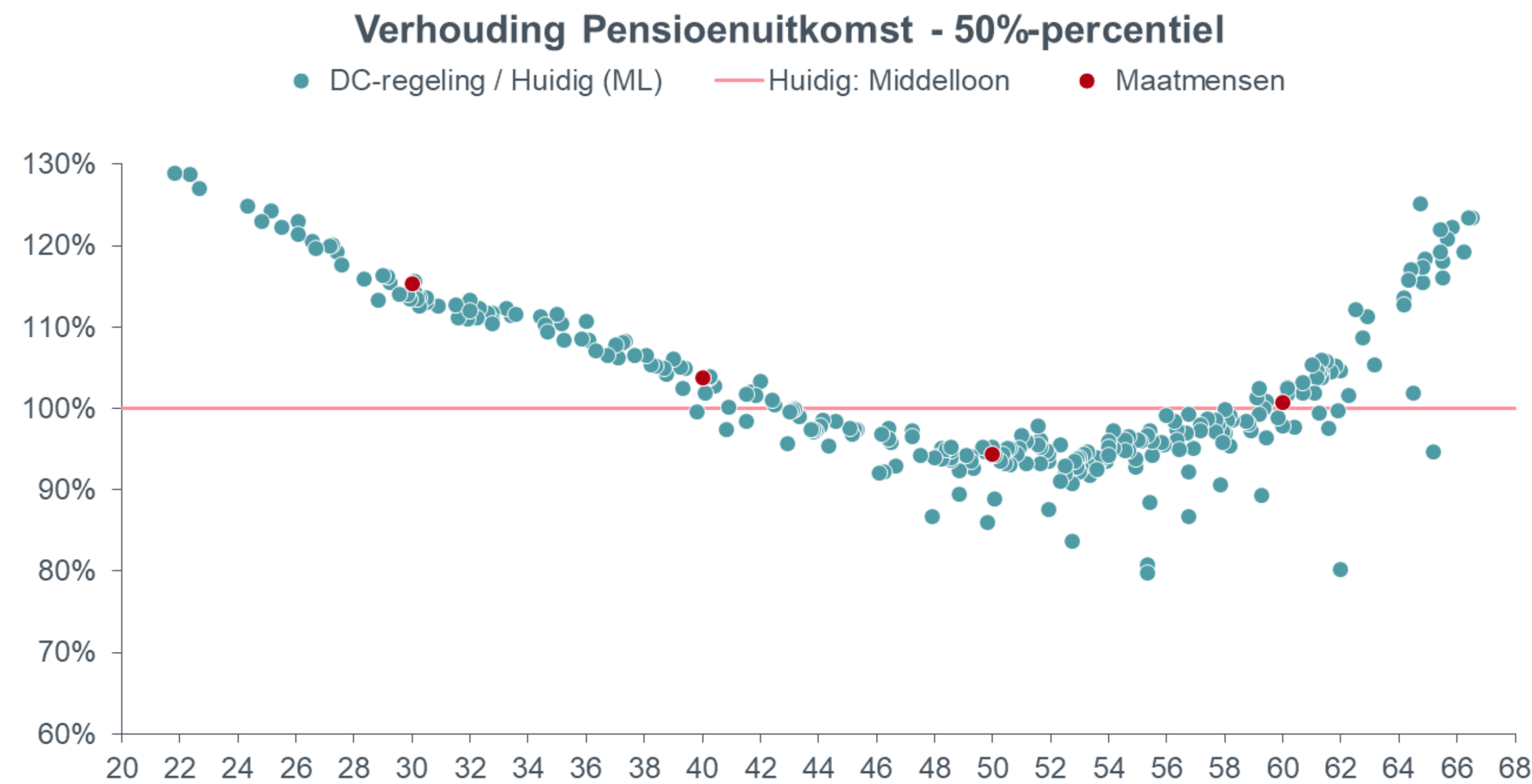


Voorbeeld compensatie na invaren

Vergelijking nieuwe en bestaande situatie

Vergelijking tussen:

- Opgebouwd pensioen in de huidige regeling wordt ingevaren + toekomstige opbouw met een vlakke premie van 20% versus
- Ongewijzigde voortzetting van de huidige regeling



- Pensioenratio op mediaanniveau: gemiddelde verwacht pensioen uitkomst is ten opzichte van de huidige regeling
- Cohort 42-62 jaar gaan er op achteruit
- Een vlakke premie van 20% geeft voor deze groep geen gelijkwaardige pensioenuitkomsten

Compensatie

Hoe?

- Grote voorkeur voor financiering uit het fondsvermogen
- Het pensioenfonds gaat uiteindelijk over de vermogensverdeling
- Ook hier komt het evenwichtigheidsvraagstuk terug
- Trek ook op dit dossier samen op: sociale partners gaan over de compensatieregeling, maar het fonds over de vermogensverdeling
- Verdiep u in de compensatieregeling van het fonds
- Dit raakt direct uw medewerkers
- Inzicht in de persoonlijke situatie noodzakelijk
- Regelingen kunnen nog wijzigen door beoordeling fonds en/of DNB



Contactgegevens

Contact

Corine Reedijk

Principal ALM-Consultant | **Wealth**

+31 (0)6 525 676 17

c.i.reedijk@aon.nl

Over Aon

[Aon plc](#) (NYSE: AON) zet zich in voor betere besluitvorming — om mensen over de hele wereld te beschermen en hun bestaan te verrijken. Onze werknemers leveren advies en oplossingen die onze klanten in meer dan 120 landen en soevereiniteiten duidelijkheid en vertrouwen geven om betere beslissingen te nemen waarmee zij hun bedrijf beschermen en laten groeien.

Volg Aon op on [LinkedIn](#), [X](#), [Facebook](#) en [Instagram](#). Blijf op de hoogte door de [Aon Newsroom](#) te bezoeken en meld je [hier](#) aan voor News Alerts.