



Pensioenstelsel en Wet toekomst pensioenen

Sessie 1: verzekerde pensioenregelingen

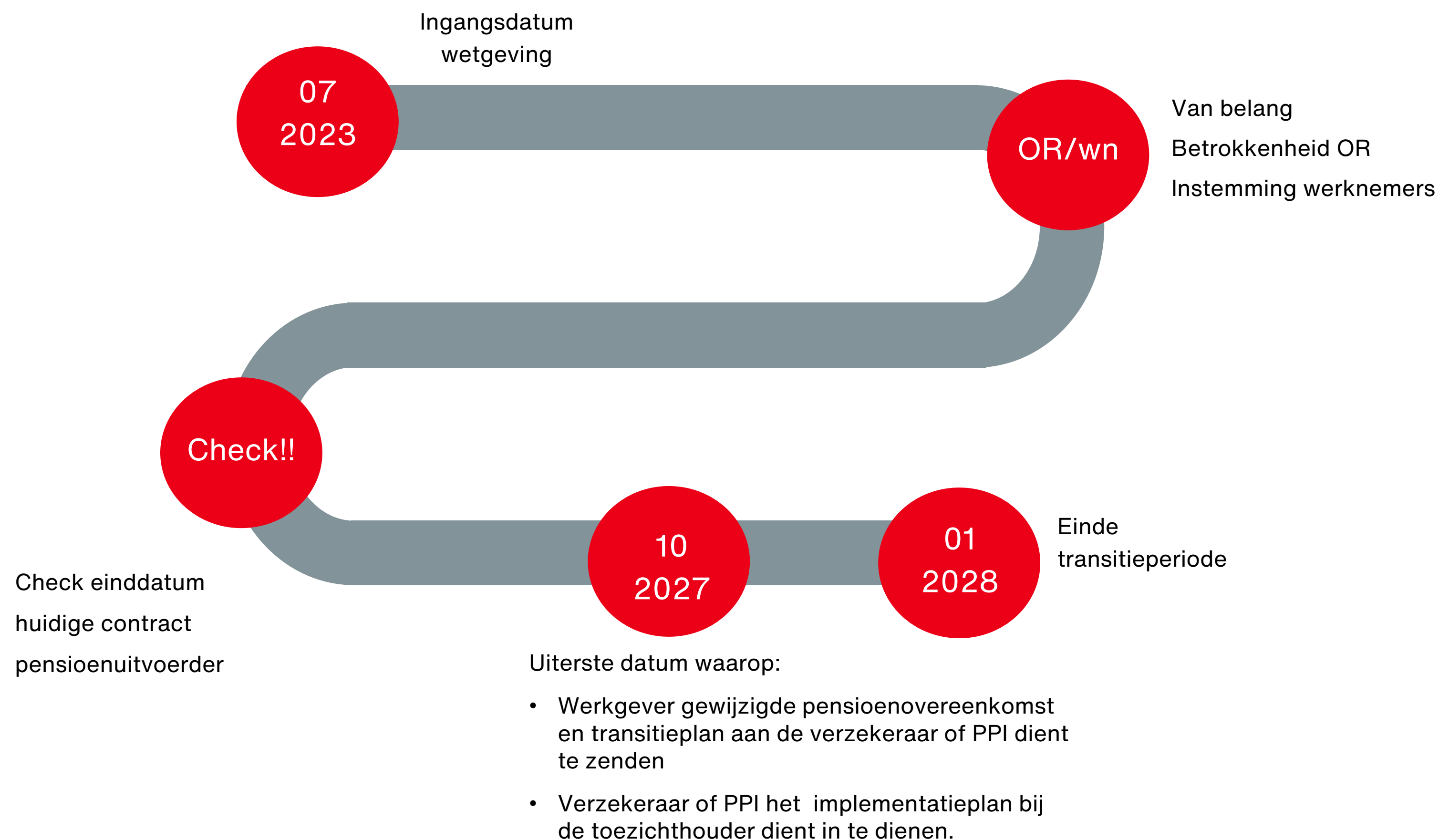
September 2025



Wat komt er aan bod?

- 1 Pensioenstelsel in Nederland
- 2 De Wet Toekomst Pensioen in het kort
- 3 Het Nabestaandenpensioen
- 4 Hoe nu verder?
- 5 Stappenplan

Tijdlijn - belangrijke data voor verzekerde regelingen



1

Pensioenstelsel in Nederland



Pensioen in Nederland – driepijlersysteem

1^e Pijler



Pensioen vanuit de overheid
(AOW, Anw, WIA)

2^e Pijler

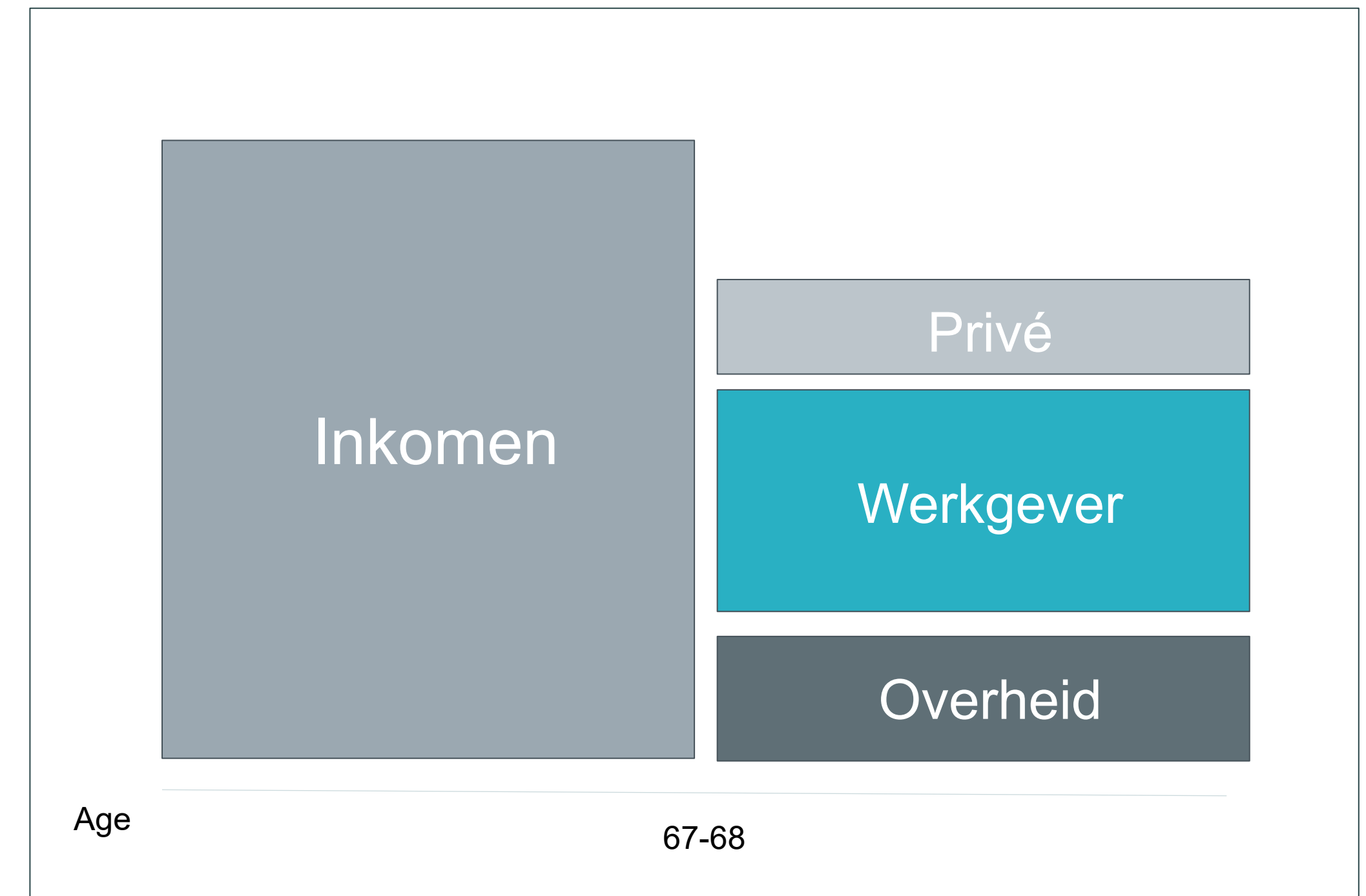


Pensioenregeling werkgever

3^e Pijler



Privé pensioenregeling (lijfrente)
Sparen / beleggen
Lage woonlasten door aflossing hypotheek

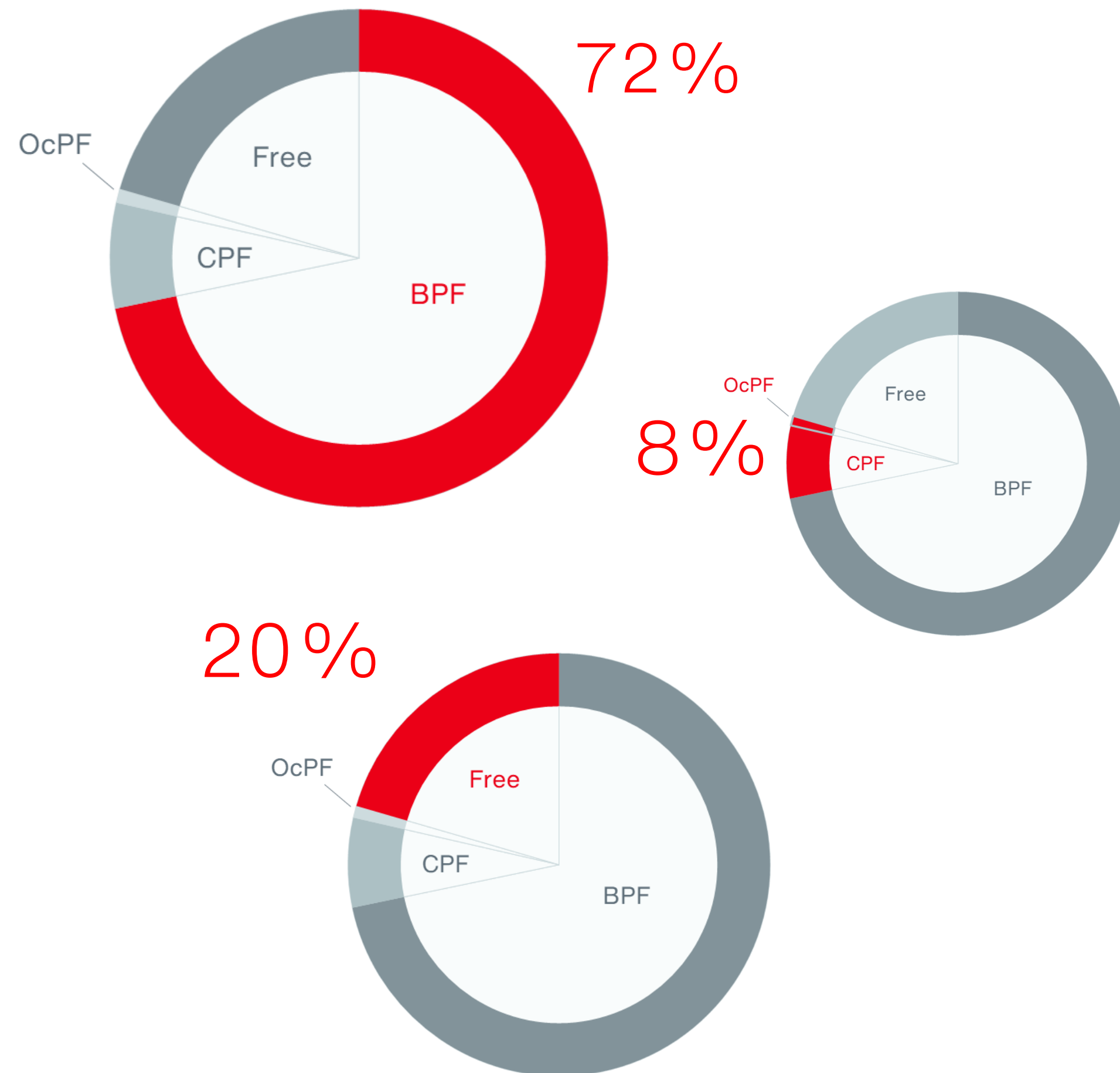


Klik onderstaand voor filmpje met uitleg over pensioenstelsel

[Nederlands Pensioenstelsel \(brightcove.net\)](https://brightcove.net)

Verdeling pensioenopbouw in Nederland

80% van de werknemers die pensioen opbouwt, doet dat bij een (bedrijfstak-) pensioenfonds!

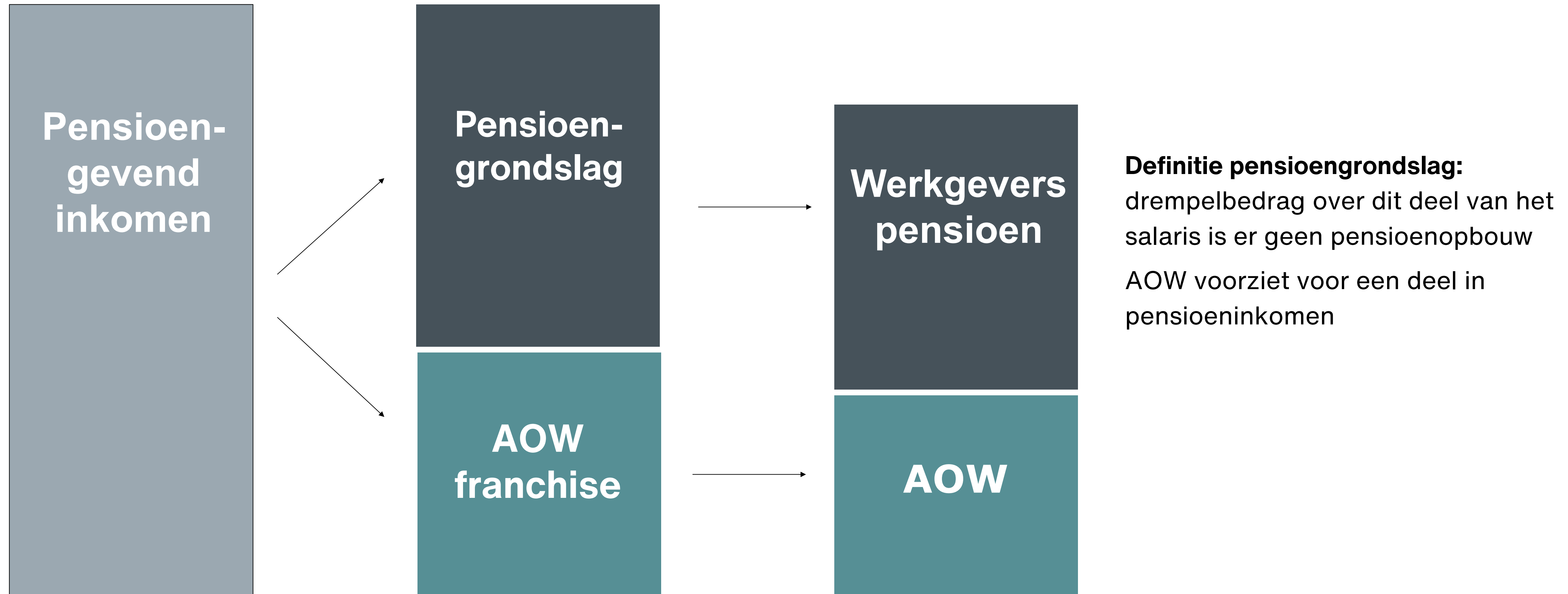


- Verplichte pensioenregeling voor bepaalde branches, vanuit de CAO. Regeling verplicht verklaard door ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Denk aan ambtenaren (ABP), zorgpersoneel (PFZW), bouwsector (bouw), winkels (detailhandel).

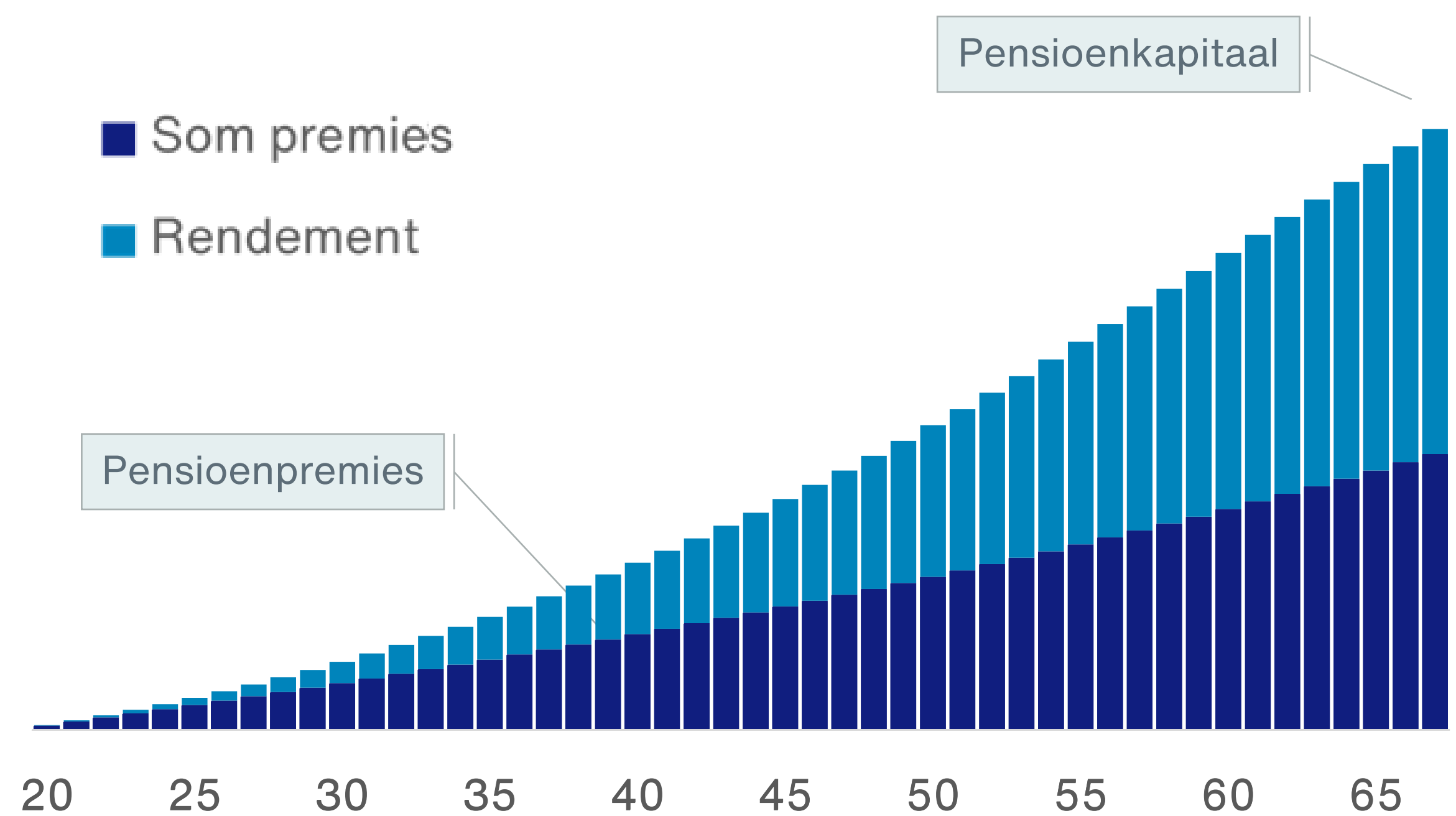
- Ondernemingspensioenfondsen (Philips, Ahold)
- Indien geen verplichte pensioenfonds, dan vrije markt. Werkgever bepaalt de inhoud van de pensioenregeling. Betrokkenheid i.o.m. ondernemingsraad en werknemers.

Werkgeverspensioen

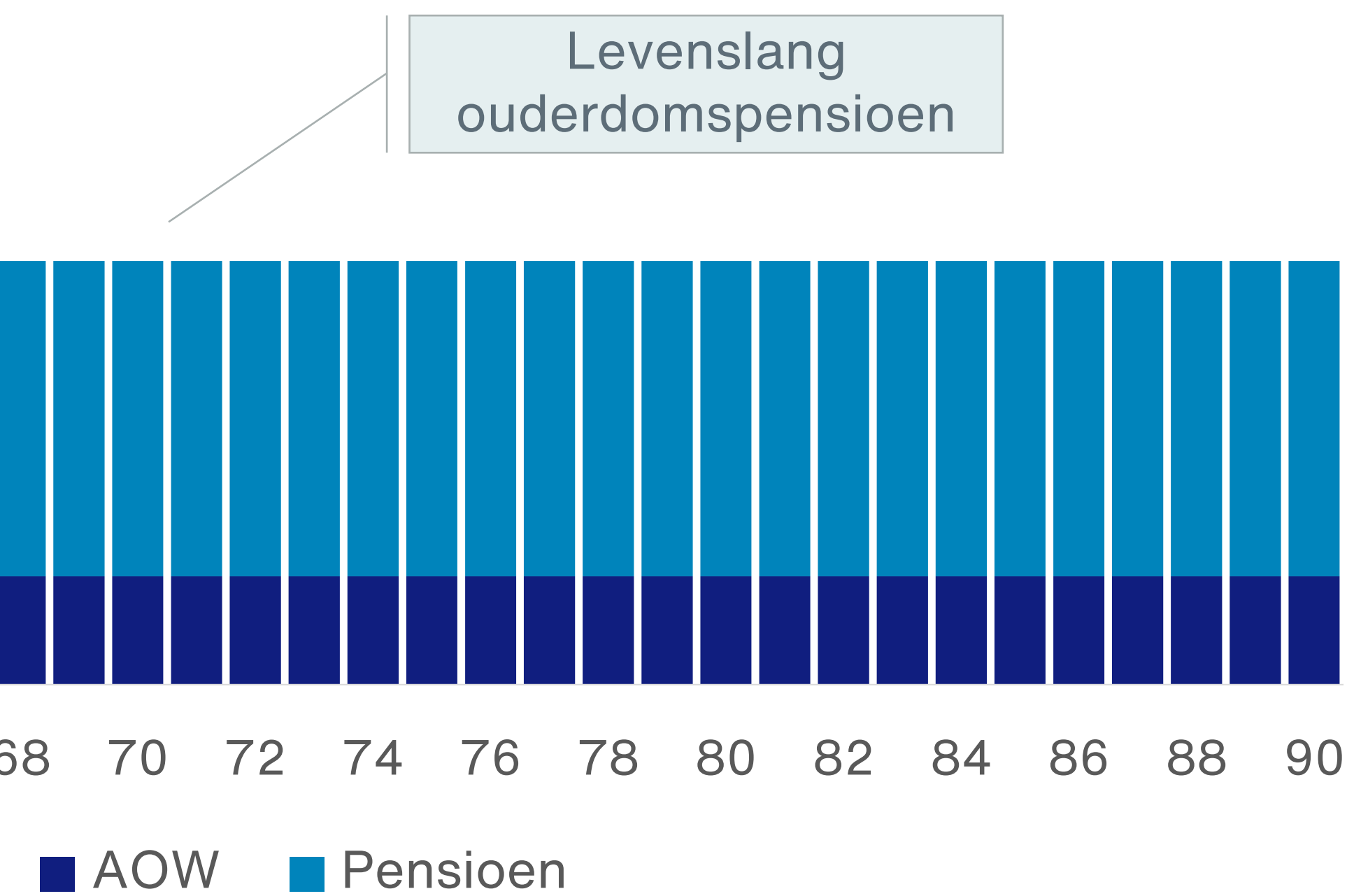


Hoe werkt een premieovereenkomst

Opbouwfase



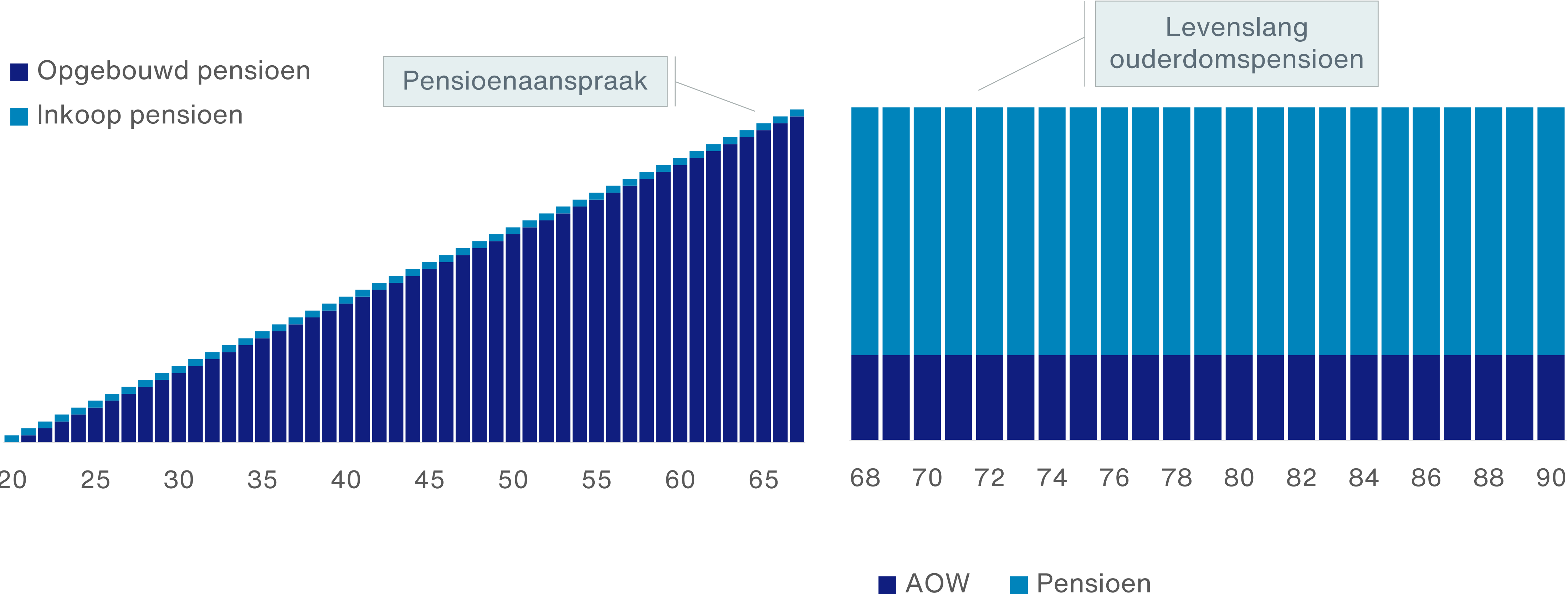
Uitkeringsfase



Hoe werkt een uitkeringsovereenkomst

Opbouwfase

Uitkeringsfase



2

Wet toekomst pensioenen

AON



Overzicht pensioenakkoord

Schematische samenvatting

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd gaat minder snel stijgen dan nu het geval is. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd mee met de gemiddelde levensverwachting.

Vervroegd uittreden

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

AO-verzekering voor ZZP'ers

Verplichte verzekering van inkomensverlies in geval van arbeidsongeschiktheid voor ZZP'ers.

Afschaffing doorsneepremie

De premie wordt leeftijdsonafhankelijk en leidend voor de pensioenopbouw. Pensioenopbouw wordt lager naarmate je ouder wordt.

Opname 10% pensioenwaarde

Bij pensioeningang mag de deelnemer maximal 10% van de pensioenwaarde opnemen.

Eenvoudiger nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen zal eenvoudiger en meer uniform moeten worden.

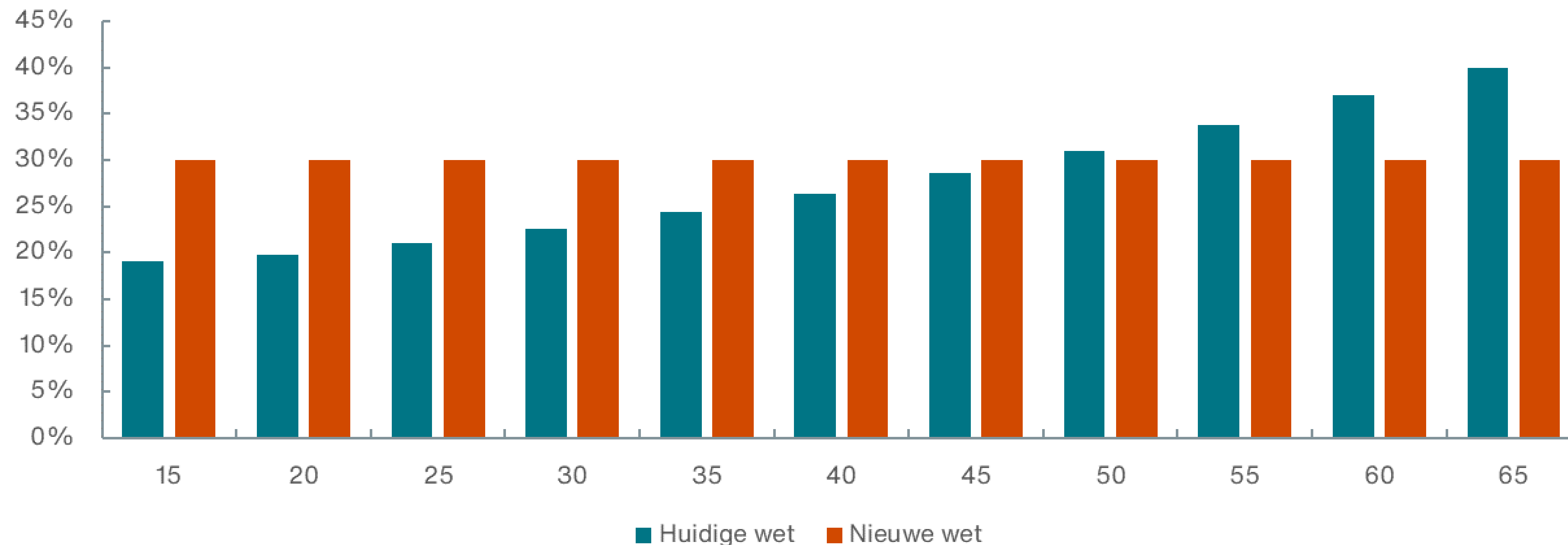
Nieuwe contractvormen

Contractvormen die passen in een toekomst bestendig stelsel. In deze contracten zal sprake zijn van (minder) nominale zekerheid en uitgebreide of beperkte collectieve risicodeling

Wet toekomst pensioenen

Wat zijn de meest fundamentele wijzigingen?

Maximum jaarlijkse premie



- Nog bestaande middel- / eindloonregelingen zijn niet meer toegestaan en dienen uiterlijk per 1 januari 2028 omgezet te worden naar een premieregeling.
- In bestaande premieregelingen (vóór Wtp) worden pensioenen gebaseerd op een jaarlijks gelijkblijvende pensioenopbouw. Als gevolg hiervan nemen de premies jaarlijks toe met de leeftijd.
- Na de overgang naar de Wtp, worden pensioenregelingen in beginsel gebaseerd op een gelijkblijvende (vlakke) premie. Als gevolg hiervan ligt het accent van de pensioenopbouw in de jongere jaren en neemt de jaarlijkse aangroei van pensioen af.

Toekomstbestendige pensioenregeling?

Verschillende denkrichtingen

Leeftijdsafhankelijke premie

Eerbiedigende werking voor bestaande deelnemers.

Deze overgangsregeling mag in de toekomst nog wel worden aangepast voor deze groep deelnemers (binnen de fiscale grenzen).

Voor nieuwe deelnemers: altijd vlakke premie.

Integrale vlakke premie

Alle deelnemers sluiten direct aan bij het fiscale kader van de Wet toekomst pensioenen op basis van een vlakke premie.

Let op!

- Compensatie nodig voor bestaande deelnemers (bepaalde leeftijdscategorie) waarbij vlakke premie lager is dan huidige premiestaffel
- Transitieplan en communicatieplan wettelijk vereist.

Wettelijk transitieplan bij overgang naar vlakke premie

- Gevolgen van de overgang naar de vlakke premieregeling voor de deelnemers dienen berekend te worden.
- Pensioenuitvoerder is verplicht om de resultaten op basis van de wettelijke berekening te communiceren.
- Uitgangspunten tijdig met de werknemers(vertegenwoordiging) te bespreken en overeenstemming verkrijgen.

Wet toekomst pensioenen

■ Maximaal premieniveau nieuwe stelsel (% pensioengrondslag)

■ Leeftijdsafhankelijke premie

Staffel (fiscaal maximum)

Leeftijd van	Percentage
15 tot 20	19,00
20 tot 25	19,80
25 tot 30	21,00
30 tot 35	22,60
35 tot 40	24,40
40 tot 45	26,40
45 tot 50	28,60
50 tot 55	31,00
55 tot 60	33,80
60 tot 65	37,00
Vanaf 65	40,00

■ Vlakke premie

Maximum 30% (fiscaal)

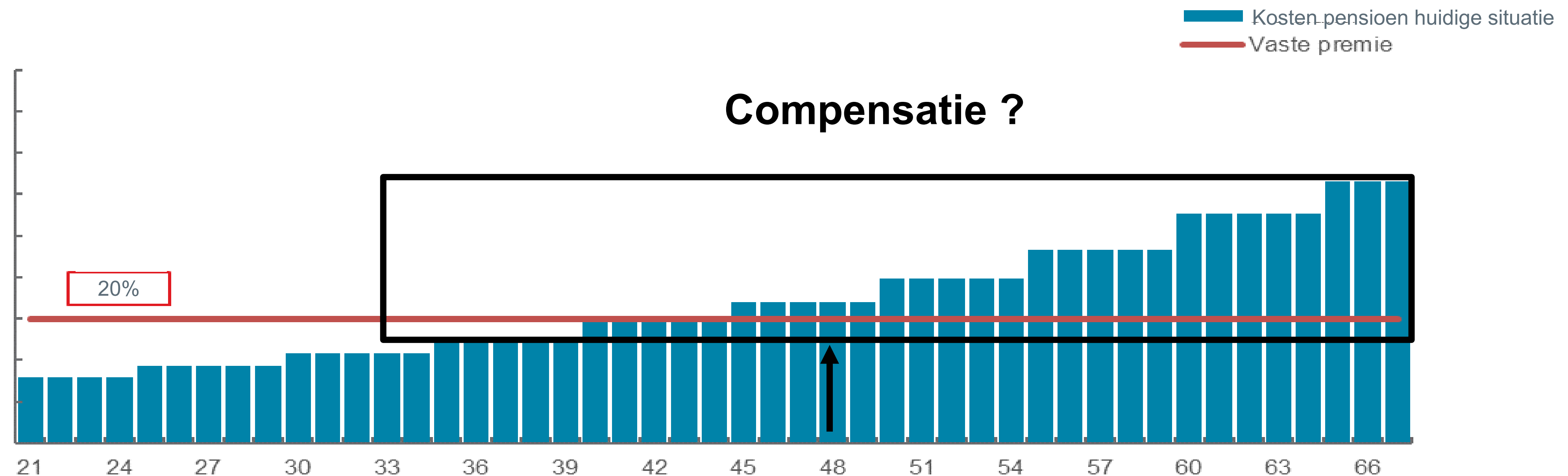
Plus een aanvullende premie voor compensatie binnen pensioenregeling van 3% tot uiterlijk 2037.

Naar integrale vlakke premie

■ Bepaling vlakke premie en compensatieplan onderdeel van transitieplan

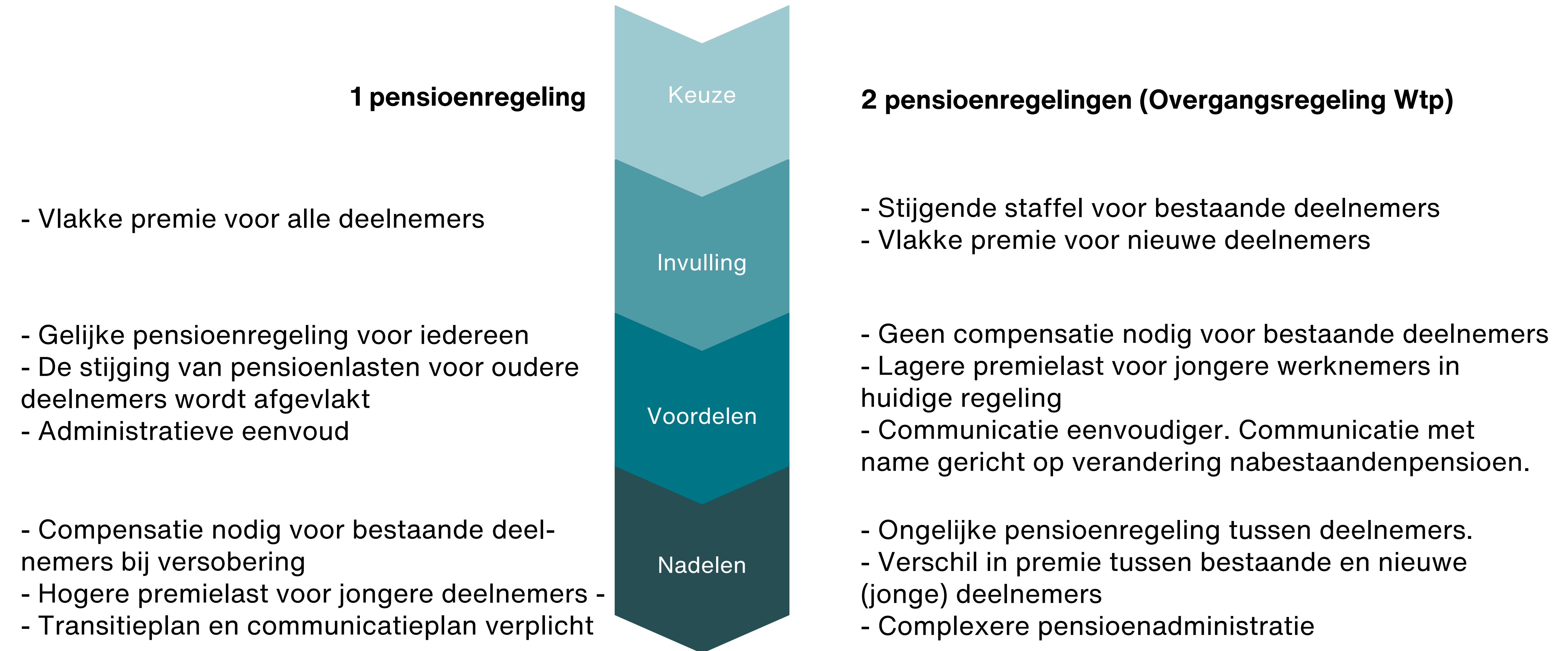
Ontwerp vlakke premie (ter indicatie): 20% van pensioengrondslag

- 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



Overzicht Wet toekomst pensioenen

Opties



Let op! Indien wordt gekozen voor eerbiedigende werking:

- Goed beargumenteren waarom niet naar vlakke premie voor bestaande deelnemers
- Onderzoek nodig (impactanalyse) voor de onderbouwing

3

Nabestaandenpensioen
vóór pensioendatum

AON



Wet toekomst pensioenen

■ Nabestaandenpensioen (overlijden vóór pensioendatum)

Partner- en
wezenpensioen alleen
op risicobasis

Hoogte op basis van %
van salaris:
Partnerpensioen
maximaal 50%
Wezenpensioen
maximaal 20%

Anw-hiaat blijft
mogelijk



Diensttijd-
onafhankelijk

Uitkering
wezenpensioen
eindleeftijd 25

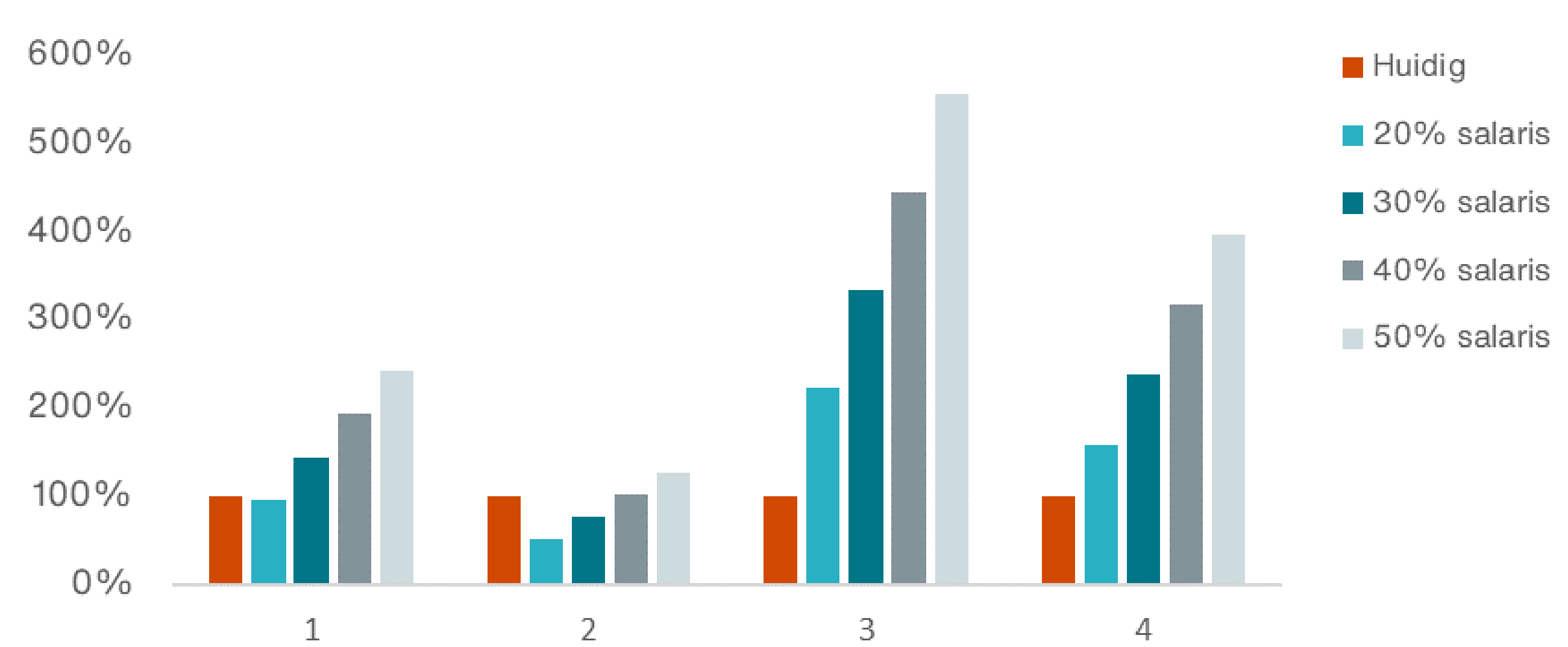


Opgebouwde rechten
blijven bestaan

Nieuwe formule partner en wezenpensioen

Verzekerd in geval van overlijden vóór de pensioendatum

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

Bij de nieuwe wetgeving geldt, bij einde dienstverband, voortaan ten minste een *uitlooprisko* van drie maanden (zes maanden is ook mogelijk).

4

Hoe nu verder?

AON



Hoe nu verder?

Te ondernemen actie

Begin op tijd!

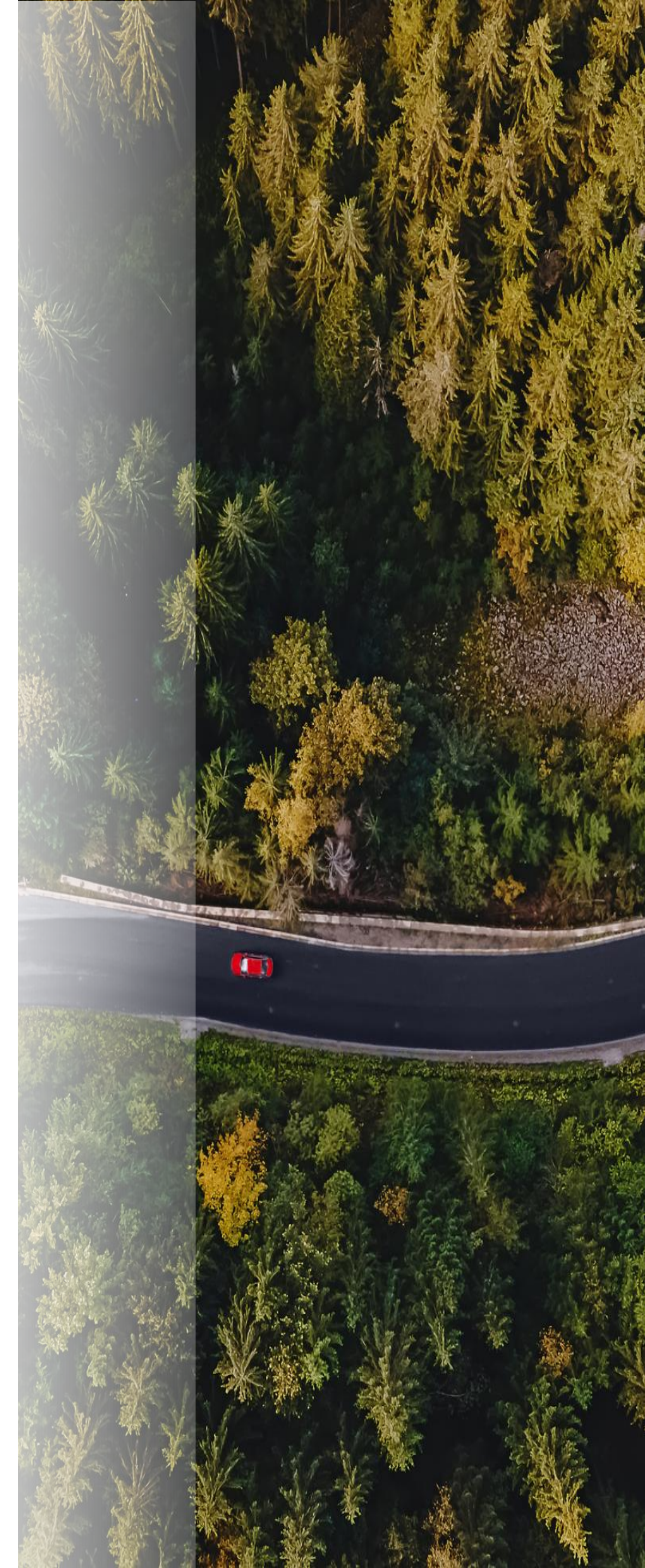
Wat is de best passende oplossing?

- Voorkeursrichting (overgangsrecht of vlakke premie voor alle deelnemers)?
- Gewenste hoogte nabestaandenpensioen?
- Timing overgang?
- Welke uitgangspunten zijn acceptabel voor alle belanghebbenden?

Vroege afstemming met alle betrokkenen

- Informeren van stakeholders en medewerkers.
- Onderhandelingen met werknemers(vertegenwoordiging) is een lastig onderdeel binnen de tijdslijnen van elke planning.
- Communicatie richting werknemers, voorlichting, instemming

Maak een stappenplan



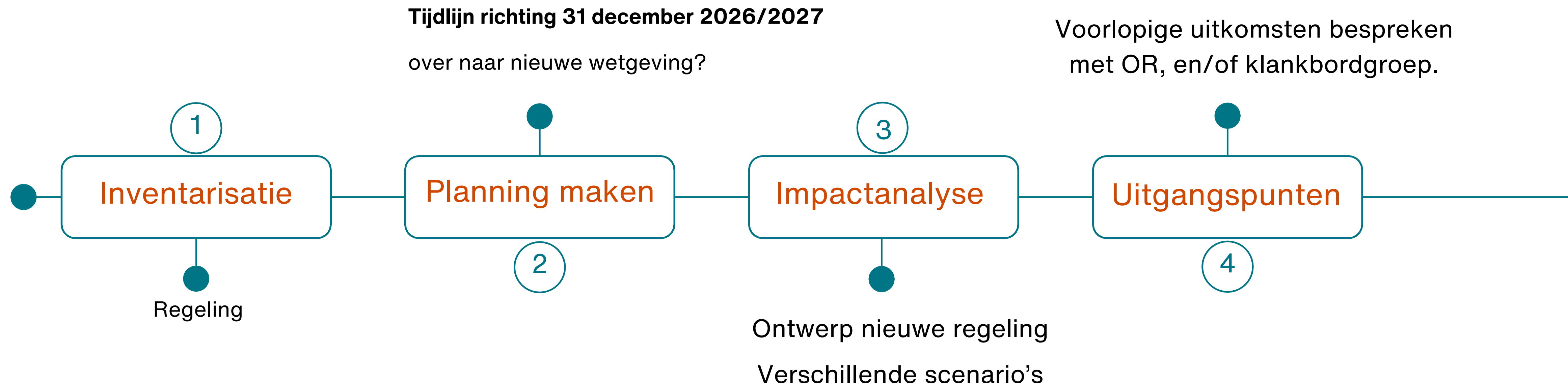
5

Stappenplan

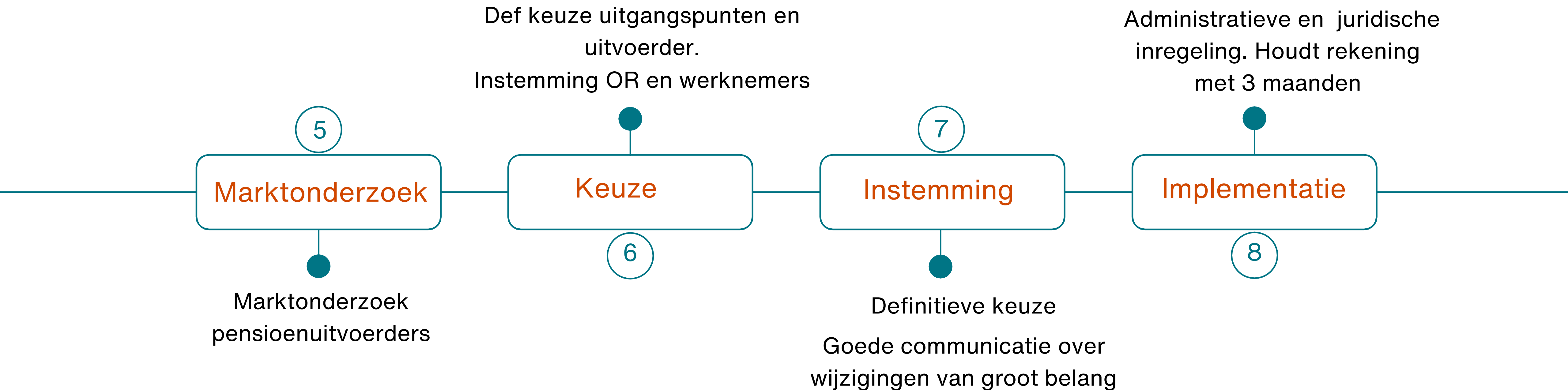
AON



Stappenplan (enerzijds Wtp)



Stappenplan (contract pensioenuitvoerder)



Verlenging, aanpassing

Aon helpt u graag, begin op tijd!

Gegevens huidige en nieuwe pensioenregeling

Motivatatie van keuzes met voor- en nadelen

Transitie en planning
compensatie afspraken



Onderbouwing met berekeningen
Overzicht effecten per leeftijdscohort



Contactgegevens

Contact

Ellen Matthiesen

Senior Client Consultant | **Wealth**

+31 (0)6 14 94 6093

Ellen.Matthiesen@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.