

Advieswijzer Wet toekomst pensioenen

Bron: SRA - Publicatiedatum: 21/11/2025

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Er geldt een overgangsregeling tot 2028. Dat betekent dat per 2028 alle pensioenregelingen aangepast moeten zijn aan de Wtp, al dan niet gebruikmakend van de diverse overgangsregelingen.

In deze Advieswijzer worden de belangrijkste wijzigingen van de Wtp toegelicht en verwerkt in de vereiste tijdslijnen. Ook worden uitzonderingen benoemd en toegelicht.

Waarom over naar een nieuw systeem?

Het 'oude' pensioensysteem voldeed niet meer aan de eisen van de moderne maatschappij en de actuele arbeidsmarkt. Daarom is in 2010 afgesproken om de pensioenleeftijd, zowel van de AOW als de werkgever, te verhogen. Deze staat nu op 67 jaar en 3 maanden per 2028 voor de AOW en 68 jaar voor de werkgever en stijgt naarmate de levensverwachting verder toeneemt. Het pensioen mag op z'n vroegst (nog maar) tien jaar voor de AOW-datum ingaan, maar dan hoeft geen 'niet-meer-werken verklaring' te worden afgegeven. Na ingang van het pensioen mag dus gewoon – of na een aantal jaren – (door)gewerkt worden.

Verder stond de zogenaamde doorsneepremie onder druk, nu de meeste werknemers niet meer hun hele arbeidzame leven bij dezelfde werkgever en/of in dezelfde branche werkzaam zijn. Daardoor zou je als 'jongere' te veel premie, en als 'oudere' te weinig premie betalen voor je (middelloon)pensioenaanspraken. Ook moet ervoor gezorgd worden dat zo veel mogelijk werkenden – jongeren, flexwerkers en zzp'ers – pensioen kunnen en gaan opbouwen, als pensioen of als lijfrente. En tot slot 'verpersoonlijkt' de maatschappij en er is meer behoefte aan keuzes en maatwerk.

De kritiek op het oude pensioensysteem van 'ouderen' was voorts dat er onvoldoende ruimte was om te profiteren van goede beleggingsresultaten, zeker bij een dalende/lage marktrente, dat terwijl er altijd een inflatievast pensioen was gecommuniceerd.

Uitgangspunten Wtp

Dit alles heeft uiteindelijk geresulteerd in de nieuwe Wtp met vier uitgangspunten.

1. Een toereikend pensioen voor alle werkenden;
2. Afschaffing doorsneepremie, introductie flatratepremie;
3. Persoonlijk pensioensparen, met collectieve risicodeling én behoud verplichtstelling;
4. Meer keuzevrijheid en dus maatwerk.

Welke pensioenregelingen?

Alle pensioenregelingen moeten per 2028 voldoen aan de wet. Dit geldt voor:

- zowel ingegane als niet-ingegane pensioenen;
- rechten van slapers – dat zijn werknemers die nog niet met pensioen zijn, maar niet meer actief opbouwen in een pensioenregeling;
- pensioenen bij pensioenfondsen in de vrije markt;
- pensioenen bij pensioenfondsen bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen (PPI's).

Wat gaat er veranderen?

1. Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten (beschikbare premieregelingen) en kennen een maximale premie-inleg van 30%. Iedere werknemer krijgt dan dezelfde premie toegezegd en er is geen onderscheid meer tussen jong en oud. De bekende beschikbare premiestaffels worden, behoudens een overgangsregime, afgeschaft. Ook de lijfrenteaf trek is verhoogd van 13,3% naar 30%, met ook nog een uitbreiding van de reserveringsruimte ('inhaalpremie over de afgelopen jaren'). En deze 30% wordt eerst per 1 oktober 2034 herzien, afhankelijk van de dan geldende marktrente, en kan dan hoger of lager uitvallen.

Let op! Er komt geen pensioenplicht!

2. Middelloonregelingen en beschikbare premieregelingen op basis van stijgende staffels zijn vanaf 2028 verboden. Er bestaan alleen nog premieovereenkomsten met een flatratepremie: de solidaire variant en de flexibele variant. Daarnaast bestaat nog de premie-uitkeringsovereenkomst.

3. De solidaire premieovereenkomst wordt door de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen uitgevoerd en kenmerkt zich door collectieve beleggingen en een verplichte solidariteitsreserve, primair om pensioenverlagingen te mitigeren, ter grootte van maximaal 15% van het fondsvermogen. De flexibele premieovereenkomst wordt met name door ondernemingspensioenfondsen en in de vrije markt toegezegd. Deze kenmerkt zich door meer keuzevrijheid qua beleggingen, maar kan ook een risicodelingsreserve in de uitkeringsfase kennen, van ook maximaal 15% van het fondsvermogen. Deze mag dan niet gevuld worden uit rendement vanuit de persoonlijke kapitalen, maar is wel wederom bedoeld om pensioenverlagingen na ingang te mitigeren.

De premie-uitkeringsovereenkomst tot slot is de variant om vanaf 15 jaar voor pensioendatum jaarlijks een deel van de beleggingen om te zetten in een (uitgestelde) vaste pensioenuitkering. Alleen verzekeraars kunnen dit aanbieden.

Alle pensioenen worden ingevaren (lees: omgezet) in een persoonlijk pensioenkapitaal. Dát kapitaal is vervolgens bepalend voor de hoogte van het pensioen, waarbij jaarlijks beleggingsresultaat én wijziging in de levensverwachting worden verwerkt. Omdat de initiële uitkering gebaseerd is op een relatief laag verwacht (projectie)rendement én er een solidariteits- of risicodelingsreserve is, is de kans op verlagingen na ingang normaliter niet erg groot.

4. Er komt meer keuzevrijheid en maatwerk. Vooralsnog is dit onderdeel beperkt uitgebreid ten opzichte van de reeds bestaande mogelijkheden. Feitelijk is alleen het bedrag ineens, ofwel de lumpsum van 10% (van het pensioenkapitaal) op pensioendatum, erbij gekomen als flexibiliseringselement. Dit is pas per 1 juli 2026 mogelijk zoals het er nu uitziet. Dit mag niet in combinatie met een hoog/laag-pensioen. Alle andere flexibiliseringselementen, zoals eerder of later met (deeltijd)pensioen, een hoog/laag-pensioen, uitruil ouderdoms- en partnerpensioen en bijsparen, bestonden al en blijven uiteraard.

Let op! Ook al mogen zittende werknemers per eind 2027 hun bestaande regeling houden, wellicht willen ze toch kiezen voor de nieuwe regeling voor nieuwe werknemers. Dat is geen recht. In sommige cao's is dit wel afgesproken!

Invaren

De sociale partners verzoeken het pensioenfonds om de opgebouwde pensioenen in te varen, of niet. Als dit niet wordt verzocht, blijft het huidige systeem, het zogenaamde Financieel ToetsingsKader (FTK), van kracht en blijft de dekkingsgraad bepalend of er geïndexeerd kan worden en/of de pensioenen zelfs verlaagd worden.

Invaarbonus en compensatie

Als er wel wordt ingevaren, dan mag het pensioenfonds de dekkingsgraadbuffer gebruiken voor een invaarbonus, dus een verhoging van alle pensioenen, en/of voor compensatie van 45-plussers. Ook de solidariteitsreserve wordt ermee gevuld.

Omdat de doorsneepremie wordt afgeschaft, en dus 45-plussers niet meer kunnen profiteren van premiesubsidie van jongeren, moeten zij adequaat gecompenseerd worden voor het gemis aan toekomstige opbouw. Dit wordt bij pensioenfondsen veelal uit de buffer gefinancierd, en soms ook uit de premie van de (jongere) actieven. 'Adequaat' is niet wettelijk vastgelegd en hoeft dan ook niet op de euro nauwkeurig te zijn. Gedurende tien jaar mag dan 3% extra pensioenpremie worden gegeven als compensatie. Ook nieuwe werknemers krijgen dan recht op dezelfde pensioencompensatie. Dit mag in de vorm van extra salaris; dat geldt niet per definitie voor nieuwe werknemers.

Vast pensioen

Het is altijd een optie om met het pensioenkapitaal op pensioendatum een vast pensioen in te kopen bij een verzekeraar. Dit moet dan wel zijn toegestaan vanuit een (verplichte) solidaire pensioenregeling. Dit impliceert dan ook dat opgebouwde (premielvrije) uitkeringsovereenkomsten (middelloon en/of nog eindloon) gewoon in stand kunnen blijven bij verzekeraars en niet hoeven te worden ingevaren.

Beschikbare premiestaffels

Ook deze kennen een overgangsregime, voor alle werknemers die per ultimo 2027 in dienst zijn. Nieuwe werknemers na 2028 moeten wél een flatratepremie krijgen. Als gekozen wordt voor het overgangsregime, hoeft er niet gecompenseerd te worden. Als ook zittende werknemers over (moeten) gaan naar een flatratepremie, dan moeten ook zij wel adequaat worden gecompenseerd, wederom via extra pensioen of salaris.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen wordt vereenvoudigd. Allereerst krijgen zowel gehuwden (en dus geregistreerde partners) als samenwonende partners recht op hetzelfde partnerpensioen, als er partnerpensioen is toegezegd. Er kan dan via een samenlevingsklaring worden aangetoond, zelfs achteraf, dat er sprake is van een samenleving. De hoogte wordt maximaal 50% van het salaris en is diensttijdafhankelijk. Tot slot wordt het partnerpensioen uitsluitend nog op risicobasis verzekerd. Bij uitdiensttreding (zzp'er worden) of echtscheiding, vervalt het dus. Wel kan het dan of vrijwillig worden voortgezet of kan het kapitaal bedoeld voor het ouderdompensioen worden gebruikt voor een voortgezette dekking.

Op de pensioendatum moet dan definitief worden gekozen of met het pensioenkapitaal alleen een ouderdoms- of ook een partnerpensioen wordt aangekocht!

Let op! Het wezenpensioen wordt verplicht tot 25 jaar uitgekeerd. Een andere leeftijd is niet meer toegestaan. Dit geldt ook voor bestaande regelingen!

Bijsparen

Omdat de meeste pensioenregelingen een premie kennen lager dan 30%, of niet over het hele salaris pensioen toekennen (inclusief niet over de bijtelling auto van de zaak), zullen de meeste werknemers vrijwillig kunnen bijsparen. Dit kan in pensioen, tot 30% of via een (bancaire) lijfrente, en dan ook over de bijtelling auto van de zaak.

Bij de keus tussen beide vormen van bijsparen, moet bedacht worden dat een pensioenuitkering altijd levenslang is, bij overlijden vervalt en vaak collectief wordt beheerd. Een lijfrente kan ook een tijdelijke uitkering kennen van minimaal vijf jaar en maximaal € 26.781 (2025) per jaar. En het niet-uitgekeerde kapitaal vererft altijd (bij een bancaire lijfrente), naast het (meer) persoonlijke vermogensbeheer.

Een 'levenslange' bancaire lijfrente (van in principe twintig jaar vanaf AOW-datum), hoeft bij ingang na AOW-datum ook nog maar twintig jaar minus dat aantal jaren te duren. Een lijfrente is al met al flexibeler en vererft.

Vroegpensioen

Hoewel vroegpensioen sec geen onderdeel is van de Wtp, is in aanvulling op de Wtp het boetevrije Recht op Vervroegde Uittreding in 2021 geïntroduceerd en per 2026 onbepaald verlengd als invulling van een 'zware beroepen-regeling'.

Tot een bedrag van € 2.273 per maand mag een werknemer vanaf drie jaar voor AOW-datum 'met RVU', zonder (loonbelasting) boete voor de werkgever. Per cao of bedrijf mag dit worden geregeld. Daarnaast kan er invulling worden gegeven aan 'vroegpensioen', door alle flexibiliseringsmogelijkheden te combineren tot een 'generatieregeling'. Bijvoorbeeld vanaf vijf jaar voor AOW-datum een verkorte werkweek tot 70%, met behoud van 80% salaris en 90% pensioenopbouw. Alles tussen 50 en 100%, vanaf tien jaar voor AOW-datum, is toegestaan. Ook demotie is een vorm van vroegpensioen voor 'zware beroepers'.

Dit kan de werknemer dan vervolgens zelf combineren met deeltijdpensioen, hoog/laag en overbrugging van de AOW.

Gezien de vergrijzing en verkrappende arbeidsmarkt zal er de komende jaren dan ook veel aandacht moeten zijn voor employability & pensioen.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Ook dit is gelijk met Wtp door de sociale partners afgesproken, primair op initiatief van de vakbonden. Maar deze wordt niet voor 2030 verwacht, met name gezien de onuitvoerbaarheid door het UWV. En zelfs dan komen er nog diverse opting-out mogelijkheden.

Verdere ontwikkelingen

Het is te verwachten dat na de transitieperiode er (nog) meer flexibiliseringsmogelijkheden komen. Te denken valt aan herziene keuzemogelijkheden na ingang en gebruik pensioengeld vóór ingang, bijvoorbeeld voor scholing, mantelzorg, maar ook voor een sabbatical. Een algehele pensioenplicht ligt nog niet voor de hand, evenmin als afschaffing van de verplichtstelling.

Tijdslijn

De totale tijdslijn voor de doorvoering was/is dan ook als volgt:

- 1 juli 2023: introductie Wtp;

- 1 januari 2024: verlaging verplichte pensioenleeftijd van 21 naar 18 jaar (Ingeval van een pensioenregeling);
- 1 januari 2025: de eerste (3) pensioenfondsen zijn ingevaren, alle andere fondsen hebben een transitieplan gemaakt. Daarna komt er per fonds/regeling een implementatie- en communicatieplan;
- 1 oktober 2027 moeten alle werkgevers in de vrije markt hun gewijzigde pensioenovereenkomst per 2028 naar de uitvoerende sturen. Ook dan is een (vereenvoudigd) transitieplan nodig;
- 1 januari 2028 voldoen alle pensioenovereenkomsten aan de nieuwe Wtp.

Waar moet u de komende tijd op letten als werkgever?

Het is van belang dat u als werkgever zelf goed weet waar u op moet letten. Ook moet u uw werknemers duidelijkheid verschaffen en op tijd meenemen in het proces. Denk hierbij aan:

- Valt uw bedrijf onder een verplichte cao/Bpf?
- Wat wordt de flatratepremie voor uw nieuwe werknemers?
- Wanneer wordt overgegaan: 2023-2028?
- Hoe en wat wordt de compensatie?
- Wat moet geregeld worden bij overlijden en/of arbeidsongeschiktheid?
- Hoe gaat het met de beleggingen en vooral ook 'doorbeleggen na pensioendatum'?
- Welke keuzemogelijkheden zijn gewenst? Met name qua employability & pensioen, zoals parttime werken/deeltijdpensioen en doorwerken na pensioendatum.
- Hoe informeert u uw werknemers en helpt u ze met de keuzes?

Let op! Het gehele traject om over te stappen naar de nieuwe Wtp duurt ten minste 8-12 maanden. Bent u nog niet begonnen, start dan nu direct!