

Wtp-bundel Hoofdstuk 9

# Juridische en fiscale aspecten

---

Herman Kappelle  
Erik Lutjens

# Colofon

**Industry papers** zijn papers voor professionals in de pensioen- en verzekeringssector. Ze worden op de Netspar website gepubliceerd na goedkeuring door de Netspar Editorial Board (EB). De EB controleert de papers op zowel academische kwaliteit als toegankelijkheid voor niet-academische professionals. Industry papers worden gepresenteerd voor discussie op Netspar-evenementen. Vertegenwoordigers van academische en sectorpartners worden uitgenodigd voor deze evenementen.

Netspar Industry Paper 2026-19, juni 2026

**Te citeren als:**

Kappelle, H. & Lutjens, E. (2026). *Hst.9: Juridische en fiscale aspecten*. In E. Ponds & O. Steenbeek (red.), *Het nieuwe pensioenlandschap in Nederland (Netspar Wtp-bundel)*. Hier beschikbaar.

**Editorial Board**

Voorzitter: Andries de Grip, Universiteit Maastricht

Leden:

Joyce Augustus-Vonken, APG

Mark-Jan Boes, Vrije Universiteit Amsterdam

Damiaan Chen, De Nederlandsche Bank

Bart Dees, Nationale-Nederlanden

Arjen Hussem, PGGM

Kristy Jansen, University of Southern California

Sven Klijnhout, Achmea

Raymond Montizaan, Universiteit Maastricht

Alwin Oerlemans, APG

Jan Maarten van Riemsdijk, PGGM

Mariëtte Sanderse, PMT

Peter Schotman, Universiteit Maastricht

Erik Schouten, Ministerie van Financiën | Belastingdienst

Ivor Witte, a.s.r.

**Ontwerp** Maan

**Vormgeving** Studiodet

**Redactie** Jolanda van den Braak

Industry Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

# Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Kenmerken van premieovereenkomsten in de Wet toekomst pensioenen	5
2. Behoud of omzetting van bestaande rechten	13
3. Fiscale kader	20
4. Overgangsrecht	27
5. Samenvatting en kernboodschappen	30

## Affiliaties

Herman Kappelle – Vrije Universiteit Amsterdam, Herman Kappelle Fiscaal Juridisch  
Pensioenadvies

Erik Lutjens – Vrije Universiteit Amsterdam, Expertisecentrum Pensioenrecht

## Samenvatting

Prof. dr. Erik Lutjens en prof. mr. Herman Kappelle<sup>1</sup>

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de belangrijkste pensioenrechtelijke en fiscale aspecten, en de samenhang daartussen, van de Wet toekomst pensioenen (Wtp).<sup>2</sup> De Wtp laat vanaf uiterlijk 1 januari 2028<sup>3</sup> alleen nog de premieovereenkomst als karakter van een pensioenovereenkomst toe. Daarbij zijn nog wel drie varianten van een premieovereenkomst mogelijk. In Nederland, waar uitkeringsovereenkomsten (*defined benefit*-regelingen; DB) traditioneel de overhand hebben, is dit een belangrijke verandering. Het betekent dat al deze DB-regelingen uiterlijk per 1 januari 2028 gewijzigd moeten zijn in een premieovereenkomst die voldoet aan de regels van de Wtp.

Met de Wtp zijn ook de regels voor een fiscaal geaccepteerde pensioenregeling aangepast. Om van de fiscale faciliteiten gebruik te maken, moeten pensioenregelingen, ook uiterlijk per 1 januari 2028, aan het nieuwe fiscale kader zijn aangepast.

De Wtp schrijft niet alleen de premieovereenkomst en een nieuw fiscaal kader voor, de wet brengt ook andere wijzigingen. De meest in het oog springende zijn i) het voorschrift van een gelijke premie en ii) de wijzigingen in het partnerpensioen met daarop gericht wijzigingen in het fiscale kader. Hiernaast bevat de Wtp overgangsrecht. Voor pensioenfondsen gelden specifieke voorschriften waarmee opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten kunnen worden omgezet naar vermogen of kapitaal in de premieovereenkomst (het invaren). Voor pensioenregelingen met een progressieve – met de leeftijd stijgende – premie bestaat ook specifiek overgangsrecht.

### Leeswijzer

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 1 beschrijven we de belangrijkste kenmerken van de in de Wtp gereguleerde premieovereenkomsten. In paragraaf 2 behandelen we het wijzigingsproces en hoe om te gaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Het nieuwe fiscale kader komt aan bod in paragraaf 3 en in paragraaf 4 staat het overgangsrecht centraal. In paragraaf 5 geven we een korte conclusie met enkele kernboodschappen.

---

<sup>1</sup> Auteur van de paragrafen 1 en 2 in dit hoofdstuk is Erik Lutjens; Herman Kappelle schreef de paragrafen 3 en 4.

<sup>2</sup> Wet van 23 juni 2023, Stb. 2023, 216.

<sup>3</sup> De oorspronkelijk in artikel 220i Pensioenwet opgenomen einddatum van 1 januari 2027 is bij Wet van 4 december 2025, Stb. 2025, 422 in combinatie met het nieuwe artikel 51b Besluit uitvoering Pensioenwet verschoven naar 1 januari 2028.

# 1. Kenmerken van premieovereenkomsten in de Wet toekomst pensioenen

## 1.1 Inleiding

De Pensioenwet geeft een – limitatieve – opsomming van de toegestane soorten pensioenregelingen.<sup>4</sup> De Pensioenwet spreekt over het ‘karakter’ van de pensioenregeling. Bij de totstandkoming van de Pensioenwet<sup>5</sup> wenste de wetgever duidelijkheid over het karakter van de pensioenregeling, omdat het dan voor werknemers kenbaar was welke pensioenaanspraken zij konden verwachten. Dit zou zoveel mogelijk teleurstelling bij de verwachtingen voorkomen. De Pensioenwet liet drie karakters toe van de pensioenregeling<sup>6</sup>:

1. **De uitkeringsregeling** (*defined benefit*; DB): er is een contractueel vastgelegde aanspraak op pensioen, meestal in relatie tot diensttijd en pensioengevend loon.
2. **De kapitaalregeling**: er is een contractuele aanspraak op kapitaal van een vastgestelde hoogte, maar niet van de hoogte van het pensioen dat hiermee kan worden aangekocht.
3. **De premieregeling** (*defined contribution*; DC): er is een contractueel vastgelegde bepaalde premie bestemd voor pensioen. De hoogte van het uiteindelijke voor pensioen beschikbare kapitaal is echter vooraf niet bekend; dat is immers afhankelijk van positieve en negatieve beleggingsresultaten. Ook het met het beschikbaar komende kapitaal aan te kopen pensioen is vooraf niet bekend.

De Wtp<sup>7</sup> laat alleen nog een premieregeling toe. Binnen de premieregeling kent de Wtp wel drie varianten (zie daarover par. 1.4).

## 1.2 De premieregeling: kenmerken

Op grond van de Wtp is alleen het karakter van een premieregeling nog toegestaan.<sup>8</sup> De (politiek-maatschappelijke) argumentatie daarvoor is beschreven in hoofdstuk 1 van dit boek. De definitie van een premieregeling zoals de Pensioenwet die hanteert, is in de Wtp

---

4 De Pensioenwet hanteert het begrip ‘pensioenovereenkomst’ voor de individuele afspraak tussen een werkgever en een werknemer. Wij gebruiken de term pensioenregeling, omdat hiermee de collectieve voorziening over pensioen is bedoeld. Wij sluiten hierbij aan bij de terminologie die in de wetsgeschiedenis is gebruikt, zie memorie van toelichting, Kamerstukken II 2021-22, nr. 3, p.13-14. Wij gaan in dit hoofdstuk in op de Pensioenwet die van toepassing is op pensioen in de rechtsbetrekking tussen een werkgever en een werknemer. Voor beroepsgenoten geldt op grond van de Wet verplichte beroepspensioenregeling een overeenkomstig Wtp-regime als voor de Pensioenwet.

5 n 2007, Stb. 2006, 705.

6 Artikel 10 Pensioenwet.

7 De Wtp wijzigt de Pensioenwet. De artikelen uit de Pensioenwet die we in deze bijdrage noemen, betreffen de tekst daarvan zoals gewijzigd door de Wtp. Wanneer wij de tekst geldend vóór de Wtp-wijziging bedoelen, geven we dit aan met de duiding ‘Pensioenwet-oud’.

8 Met inachtneming van de regels over de werking van de Wtp in tijd gezien, zoals beschreven in paragraaf 4.1 in dit hoofdstuk.

niet gewijzigd. De definitie luidt dat een premierегeling een pensioenovereenkomst is inzake vastgestelde premie die uiterlijk op de pensioendatum wordt omgezet in een vastgestelde of variabele pensioenuitkering. De kenmerkende elementen in de definitie zijn:

- De premie, en ook alleen de premie, is vastgesteld. Welke pensioenuitkering de premie oplevert, is vooraf onzeker. De premie kan bestaan uit een deel dat ten laste komt van de werkgever en een deel dat ten laste komt van de werknemer. Hoe hoog de (totale) premie is en of er een werknemersdeel in besloten ligt, is onderdeel van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken – tussen werkgever en werknemer onderling of op collectief niveau, in overleg met werknemersorganisaties. In geval van betrokkenheid van werknemersorganisaties zijn de pensioenafspraken veelal vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst. Het werknemersdeel van de premie mag in mindering worden gebracht op het loon van de werknemer<sup>9</sup>, waarbij het de werkgever is die op grond van artikel 24 Pensioenwet de volledige premie – werkgevers- en werknemersdeel – moet afdragen aan de pensioenuitvoerder.
- De premie (inclusief rendement, positief en negatief) wordt uiterlijk op de pensioendatum omgezet in een uitkering. Het kan ook eerder dan de pensioendatum, afhankelijk van de variant van de premierегeling die geldt.
- De uitkering is een vastgestelde of een variabele uitkering. Wat mogelijk is, hangt ook weer af van de variant van de premierегeling die geldt.

Zoals uit deze duiding van elementen al blijkt, kent de Wtp verschillende varianten van de premierегeling. De drie varianten van de Pensioenwet bespreken we in paragraaf 1.4

### 1.3 Gelijke premie

#### 1.3.1 Gelijk percentage

Om te beginnen noemen we hier een belangrijk gezamenlijk kenmerk voor alle premierегelingen in de zin van de Wtp. Dat is het voorschrift dat in beginsel voor alle deelnemers in een pensioenregeling een gelijke premie moet gelden voor pensioen op opbouwbasis. Een gelijke premie betekent volgens artikel 17 lid 1 Pensioenwet dat de premie voor alle deelnemers – ongeacht hun leeftijd – een gelijk percentage moet zijn van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen. Dit geldt voor het pensioen op opbouwbasis, zoals het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum.<sup>10</sup> Voor het pensioen op risicobasis – het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum<sup>11</sup> en het arbeidsongeschiktheidspensioen – geldt bij

---

<sup>9</sup> Artikel 7:631 Burgerlijk Wetboek.

<sup>10</sup> Zie artikel 16 lid 1 onder b Pensioenwet voor het nabestaandenpensioen.

<sup>11</sup> Zie artikel 16 lid 1 onder a Pensioenwet.

pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds ook het voorschrift van een gelijke premie. Bij regelingen die door andere pensioenuitvoerders worden uitgevoerd, mag voor het pensioen op risicobasis een actuariële premie gelden (artikel 17 lid 2 Pensioenwet). Ook voor vrijwillige pensioenregelingen – het deel van de pensioenregeling waarbij de werknemer een keuze heeft om al dan niet deel te nemen, bijvoorbeeld een vrijwillige regeling voor een hoger ouderdomspensioen – geldt de regel van de gelijke premie niet; óók niet voor de vrijwillige regeling die een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds uitvoert.

### *1.3.2 Pensioenwaarde van de premie*

In een premieovereenkomst is de betaalde premie en het daarop gerealiseerde rendement bepalend voor de hoogte van het te verwerven kapitaal of vermogen voor aankoop van pensioen. De gelijke premie betekent dat de pensioenwaarde van de premie voor jonge(re) deelnemers hoger is dan voor oude(re) deelnemers. Dat is te verklaren doordat de actuariële benodigde premie – de kostprijs – voor jonge(re) deelnemers lager is dan voor oude(re) deelnemers voor verwerving van eenzelfde pensioenresultaat. De toegevoegde waarde aan de premie door beleggingen voor jonge(re) deelnemers is immers aanzienlijk meer dan voor oude(re) deelnemers, vanwege hun langere ‘beleggingshorizon’. In premiereregelingen was het daarom zeer gangbaar om een progressieve, actuariële met de leeftijd stijgende premie overeen te komen. Het onderscheid op grond van leeftijd dat hiermee in de hoogte van de premie lag besloten, is in de rechtspraak gerechtvaardigd bevonden; dit vanwege het – actuariële – gegeven dat de premie voor oude(re) werknemers hoger moet zijn om tot een gelijk of vergelijkbaar pensioenresultaat te kunnen komen als jonge(re) werknemers met een lage(re) premie.<sup>12</sup> De keuze om in de Wtp een gelijke premie voor te schrijven is welbewust gemaakt om te voorkomen dat de arbeidsmarktpositie van oude(re) werknemers zou verslechteren door de zichtbaarheid van de voor hen hogere pensioenkosten.<sup>13</sup> Hiermee is geaccepteerd dat de pensioenwaarde van de premie afneemt met het stijgen van de leeftijd van de deelnemer in de pensioenregeling (ook wel degressieve pensioenopbouw genoemd) en – inherent daaraan – dat de waarde van de pensioenpremie voor oude(re) werknemers (substantieel) lager is dan die voor jonge(re) werknemers. Voor jonge(re) werknemers telt juist de waarde van de pensioenpremie zwaar mee in het bereikbare pensioen. Bij (wat) latere toetreding tot de arbeidsmarkt mist een deelnemer in de pensioenregeling de beginjaren met de hoge(re) pensioenwaarde van de premie, met negatief effect op het uiteindelijke pensioenresultaat tot gevolg. Late toetreders tot de arbeidsmarkt verwerven daarom een – substantieel – lager pensioen dan mogelijk was in de DB-regelingen en in regelingen met een progressieve premie.

---

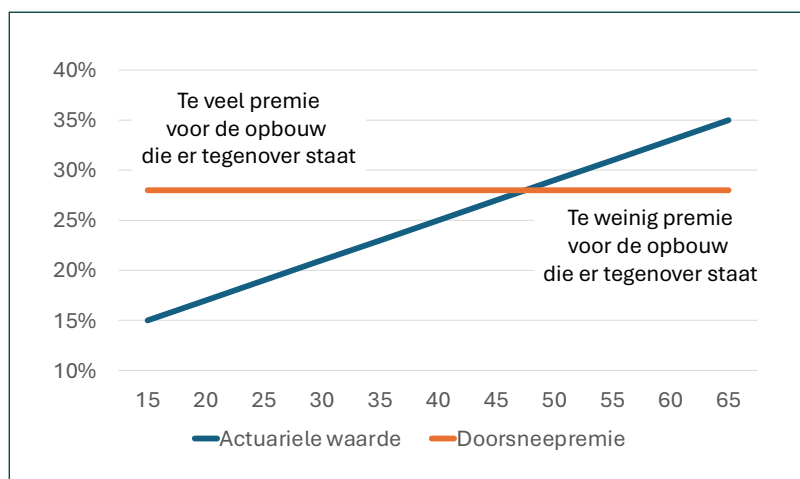
12 HvJ EU 26 september 2013, zaak C-476/11, ECLI:EU:C:2013:590.

13 Kamerstukken II 2021-22, 36067, nr. 3 (Memorie van Toelichting), p.20.

### 1.3.1 Doorsneemethodiek

De gelijke premie in een premieovereenkomst heeft nog een ander belangrijk gevolg voor het traditionele pensioenlandschap. Dat pensioenlandschap kent het belangrijke verschijnsel van de doorsneemethodiek: voor een gelijke 'doorsneepremie' krijgen pensioendeelnemers in een DB-regeling jaarlijks onafhankelijk van hun leeftijd dezelfde pensioenopbouw (meestal uitgedrukt in een percentage van het pensioengevend loon). Deze methodiek impliceert dat de premie voor jonge(re) deelnemers hoger en voor oude(re) werknemers lager is dan de actuariële kostprijs die nodig is voor hun eigen pensioenopbouw. Anders gezegd: er is premie-overdracht van jonge(re) naar oude(re) pensioendeelnemers. Dat is een belangrijk solidariteitskenmerk van de doorsneemethodiek.<sup>14</sup> Onderstaande figuur brengt dit in beeld.<sup>15</sup>

**Figuur 1.** Doorsneemethodiek



De premieovereenkomst op grond van de Wtp leidt het einde in van de doorsneemethodiek. De argumentatie daarvoor is dat deze methodiek met de inkomensoverdrachten van jong naar oud niet meer past bij de veranderde arbeidsmarkt; de actuariële neutrale pensioenverwerving volgens de regels van de Wtp zou meer passen bij werknemers die hun deelneming in de pensioenregeling met doorsneemethodiek tussentijds (voor de pensioendatum) beëindigen, zoals door de baanwisselingen en de overgang van werknemerschap naar de positie van zelfstandige.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Vooral voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen wegens de regels van het mededingingsrecht, zie daarover HvJ EG 21 september 1999 in de zaken Albany, Brentjens en Drijvende Bokken; zie voor het Albany-arrest zaak C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430.

<sup>15</sup> Bron: webinar Wet toekomst pensioenen – KVGGO.

<sup>16</sup> Zie Kamerstukken II 2021-22, 36067, nr. 3 (memorie van toelichting), p.19.

#### 1.3.4 Overgangsrecht en compensatie

De onmiddellijke doorvoering van de gelijke premie bij een premiereregeling kan zeer nadelig uitwerken voor pensioendeelnemers. Dat is het geval wanneer deelnemers de toekomstige progressieve premie missen en wanneer deelnemers op (wat) oudere leeftijd de solidariteit van de doorsneemethodiek gaan mislopen. De Wtp voorziet daarom in overgangsrecht voor regelingen met een progressieve premie en in de mogelijkheid tot compensatie wegens afschaffing van de doorsneemethodiek. Het overgangsrecht progressieve premie bespreken we in paragraaf 4.2.

Over de mogelijkheid tot compensatie het volgende: of compensatie wordt aangeboden is een arbeidsvoorwaardelijke keuze. Er bestaat geen wettelijke verplichting om compensatie toe te kennen. Compensatie hoeft ook niet in de vorm van het toekennen van extra (premie voor) pensioen; het kan ook de vorm krijgen van een andere arbeidsvoorwaarde, bijvoorbeeld een (tijdelijke) extra beloning. Indien in de pensioenovereenkomst in compensatie wordt voorzien, gelden de regels van artikel 150f Pensioenwet. Die houden in essentie in:

- dat de compensatie per leeftijdscohort mag worden ingevuld.<sup>17</sup>
- dat ook nieuw in dienst tredende werknemers recht hebben op toekenning van de compensatie, indien zij tot het leeftijdscohort behoren dat recht heeft op compensatie.
- dat de compensatie tijdsevenredig wordt toegekend in de periode vanaf ingang van de premiereregeling op grond van de Wtp tot uiterlijk 31 december 2036.

Veel nu bekende compensatieregelingen voorzien overigens in eenmalige toekenning van compensatie op de ingangsdatum van de nieuwe premiereregeling, zodat werknemers die daarna in dienst treden niet meer voor die compensatie in aanmerking komen. Een aandachtspunt voor werknemers en werkgever is dat uitdiensttreding (vlak) voor het tijdstip van toekenning van compensatie eveneens betekent dat de werknemer niet meer voor die compensatie in aanmerking komt. Dat is niet alleen van belang bij individuele uitdiensttreding, maar ook bij collectieve beëindiging van arbeidsovereenkomsten, zoals bij een reorganisatie of overgang van onderneming. Het is aannemelijk dat de werkgever hier een waarschuwingsplicht richting werknemers heeft voor het – mogelijk – verlies van compensatie.<sup>18</sup> Bij baanwisseling voor het tijdstip van toekenning van compensatie (de datum van overstap op de gewijzigde Wtp-pensioenregeling) kan het mogelijk zijn dat de werknemer op grond van de pensioenregeling van de nieuwe werkgever recht heeft op compensatie, indien die pensioenregeling pas later – na de baanwisseling – aan de Wtp wordt aangepast en in compensatie voorziet. Bij een omgekeerde baanwisseling – vanuit een pensioenregeling die

17 De praktijk laat zien dat werknemers onder de leeftijd van rond de 42 jaar geen compensatie krijgen; de gunstige effecten van de premiereregeling zou zodanig kunnen zijn dat deze leeftijdsgroep geen nadeel ondervindt van afschaffing van de doorsneemethodiek.

18 Daar wijst ook de AFM op: <https://www.afm.nl/nl-nl/sector/pensioenuitvoerders/aanpak-transitie/compensatie>.

al aan de Wtp is aangepast met toekenning van compensatie naar een pensioenregeling die pas na die baanwisseling wordt aangepast aan de Wtp – is het mogelijk dat de werknemer tweemaal compensatie krijgt: zowel in de vorige pensioenregeling als in die van de nieuwe werkgever. Hoewel de pensioenaspecten niet de enige reden zullen zijn voor baanwisseling, is de mogelijke compensatie wel een punt dat bij de afweging betrokken kan worden.

#### 1.4 Drie varianten van de premieregeling

De Wtp kent drie varianten van de premieregeling:<sup>19</sup>

1. de solidaire premieregeling (SPR)
2. de flexibele premieregeling (FPR)
3. de premie-uitkeringsregeling (PUR)

De **solidaire premieregeling** definieert de Pensioenwet als: *de premieregeling waarbij de premie collectief wordt belegd, de resultaten in ieder geval naar leeftijdscohorten worden toebedeeld en waarbij het voor pensioenuitkering bestemd vermogen gedurende de uitkeringsfase wordt aangewend voor financiering van een variabele uitkering.*

Financiële mee- of tegenvallers worden volgens vaste toedelingsregels verwerkt in het voor pensioenuitkering bestemde vermogen en de – hierna nog te noemen – solidariteitsreserve. In het oog springende kenmerken zijn de collectieve belegging en de – verplichte – variabele uitkering.<sup>20</sup> In de verdere eisen die de Pensioenwet aan de solidaire premieregeling stelt, is opgenomen dat de solidariteitsreserve altijd onderdeel van de regeling moet zijn.<sup>21</sup> De betekenis en werking van de solidariteitsreserve is nader besproken in hoofdstuk 7 van dit boek. Bij de solidaire premieregeling is het niet toegestaan om de waarde van de pensioenaanspraken op pensioendatum over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder (het zogenaamde shoppen).

De **flexibele premieregeling** definieert de Pensioenwet als: *de premieregeling waarbij de premie individueel wordt belegd en waarbij het kapitaal voortvloeiend uit de premie vanaf de pensioendatum wordt aangewend voor financiering van een variabele uitkering of voor de aankoop van een vastgestelde uitkering.*

Financiële mee- of tegenvallers door beleggingen worden door individuele of collectieve toedeling verwerkt. In het oog springende kenmerken zijn de individuele belegging en de mogelijkheid van een vastgestelde uitkering. Overdracht van de waarde van de pensioenaanspraken op pensioendatum naar een andere pensioenuitvoerder is bij de flexibele premieregeling wel toegestaan. Bij de flexibele premieregeling is een risicodelingsreserve

---

<sup>19</sup> Artikel 10 Pensioenwet.

<sup>20</sup> Zie ook artikel 10a, lid 2 Pensioenwet.

<sup>21</sup> Artikel 10a lid 3 Pensioenwet.

mogelijk. Indien de flexibele premiereregeling onder de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds valt, dan is een risicodelingsreserve verplicht.<sup>22</sup> De risicodelingsreserve is een collectieve vermogensreserve waarmee financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld tussen deelnemers.

De *premie-uitkeringsovereenkomst* definieert de Pensioenwet als: de premiereregeling uitgevoerd door een verzekeraar of door een premiepensioeninstelling waarbij de premie individueel wordt belegd, waarbij de premie of het kapitaal voortvloeiend uit de premie in de laatste 15 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in de AOW<sup>23</sup>, kan worden aangewend voor aankoop van een vastgestelde uitkering vanaf de pensioendatum en waarbij het resterend kapitaal vanaf de pensioendatum wordt aangewend voor financiering van een variabele uitkering of voor de aankoop van een vastgestelde uitkering. De premie wordt dus tot pensioendatum belegd, maar: vanaf 15 jaar voor de AOW-pensioenleeftijd heeft de deelnemer de keuze om het pensioenkapitaal geheel of ten dele aan te wenden voor een aanspraak op een vastgestelde uitkering vanaf de pensioendatum. Bij de door een premiepensioeninstelling uitgevoerde premie-uitkeringsovereenkomst is die aanwending voor een vastgestelde uitkering bij een verzekeraar.<sup>24</sup>

Samenvattend kunnen we concluderen dat de solidaire premieovereenkomst meer dan de flexibele premieovereenkomst op collectiviteit en onderlinge solidariteit is gericht. Dat uit zich in de collectieve beleggingen, de verplichte solidariteitsreserve, het ontbreken van de keuze voor een variabele of vastgestelde uitkering en de afwezigheid van de bevoegdheid tot shoppen met de waarde van de pensioenaanspraken op pensioendatum.

In onderstaand schema zijn de kenmerken van en de verschillen tussen de solidaire en flexibele premiereregeling op hoofdpunten weergegeven:<sup>25</sup>

Solidaire premieovereenkomst	Flexibele premieovereenkomst
Belegging collectief; geen keuze beleggingsproducten	Belegging individueel (met life cycle); individuele keuzemogelijkheid beleggingsproducten
Rendement op beleggingen toebedeeld volgens vaste regels per leeftijdscohort	Rendement verwerkt in individueel pensioenkapitaal
Verplichte risicodeling via solidariteitsreserve	Optionele risicodelingsreserve (bij regeling die valt onder verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is deze verplicht)
De uitkering altijd variabel	Keuze voor variabele of vastgestelde uitkering
Geen shoprecht op pensioendatum	Wel shoprecht op pensioendatum

22 Artikel 10b lid 2 en 8 Pensioenwet.

23 Algemene Ouderdomswet.

24 Artikel 10c lid 2 en 3 Pensioenwet.

25 Ontleend aan 'De verschillen tussen de solidaire en flexibele premiereregeling' op [werkenaanonspensioen.nl](http://werkenaanonspensioen.nl).

De keuze voor de variant van de premieregeling is een arbeidsvoorwaardelijke die gemaakt wordt tussen (organisaties van) werkgevers en werknemers. Het is niet objectief te duiden of de ene of andere variant beter past. Er moet beoordeeld worden wat het beste bij de profielen en wensen van de werknemers past: meer individualiteit en meer keuzevrijheid of juist meer collectiviteit en solidariteit. Een objectief gegeven is hierbij wel dat de solidaire premieregeling, vanwege de solidariteitsaspecten, het beste past bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. De praktijk laat ook zien dat bij die bedrijfstakpensioenfondsen voornamelijk voor de solidaire premieovereenkomst wordt gekozen.

## Behoud of omzetting van bestaande rechten

### 2.1 Inleiding

Het in de Wtp voorschrijven van de premiereregeling als enig toegestane pensioenregeling is een ingrijpende wijziging in het Nederlandse pensioenlandschap. Hoewel premiereregelingen bestonden voor invoering van de Wtp betrof dit een minderheid van alle pensioenregelingen.<sup>26</sup> Daarbij waren de meeste van deze premiereregelingen ondergebracht bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen. De door pensioenfondsen uitgevoerde pensioenregelingen waren meestal uitkeringsregelingen (*defined benefit*); premiereregelingen waren er bij pensioenfondsen vooral bij vrijwillige pensioenregelingen. Dat de Wtp verplicht tot overstap op uitvoering van een premiereregeling dwingt tot wijziging van de pensioenregelingen en geeft aanleiding voor de vraag: wat moet er gebeuren met tot het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de uitkeringsovereenkomst? Een voor de hand liggende gedachte zou kunnen zijn, dat de opgebouwde aanspraken en rechten verkregen rechten zijn en als zodanig behouden en bij de pensioenuitvoerder geadmineistreerd blijven. Vanaf pensioendatum worden deze dan als zodanig uitgekeerd. Een wijziging van de pensioenregeling heeft dan alleen werking voor de toekomstige pensioenverwerking. Dit is echter niet het uitgangspunt dat ten grondslag ligt aan de Wtp voor pensioenfondsen. De Wtp kent voor pensioenregelingen die door pensioenfondsen worden uitgevoerd als standaardregel de verplichte omzetting van opgebouwd pensioen naar de nieuwe premiereregeling.

### 2.2 Het arbeidsvoorwaardelijke wijzigingsproces

De wijziging van de pensioenregeling en de vraag hoe met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt omgegaan, ligt primair in de handen van de werkgever of de werkgevers- en werknemersorganisaties.<sup>27</sup> Voor die wijziging geldt het gewone arbeidsvoorwaardelijke wijzigingsproces, met inbegrip van mogelijk instemmingsrecht van de ondernemingsraad. De Wtp kent voor dit arbeidsvoorwaardelijke wijzigingsproces geen afwijkende voorschriften.<sup>28</sup> De werkgever dient de overeengekomen wijzigingen op te nemen in een transitieplan (artikel 150d Pensioenwet). Een proceselement is dat verenigingen van gewezen deelnemers en van pensioengerechtigden bij door pensioenfondsen

---

26 Zie Data zoeken - DNB. Bij pensioenfondsen zijn in 2025 242 regelingen met 6.639 deelnemers een uitkeringsovereenkomst en 136 regelingen met 733 deelnemers een premiereregeling. Bij verzekeraars vormen premiereregelingen de meerderheid: in 2019 (laatste jaar van publicatie door DNB) was 62,5 procent van alle regelingen een premiereregeling; in 1995 was dat nog maar 6,7 procent.

27 De Pensioenwet verstaat onder de werkgever ook de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen (artikel 150b Pensioenwet). Dat zijn veelal de sociale partners. Wij spreken hierna over de werkgever, waarmee we dan ook die partijen bedoelen.

28 Zie voor een uitgebreide beschrijving en analyse van dat proces Asser/Lutjens, Pensioen, 2023, hoofdstuk 8.

uitgevoerde pensioenregelingen een hoorrecht hebben (artikel 150g Pensioenwet). Dit hoorrecht heeft niet veel juridische betekenis omdat de werkgever hier inhoudelijk geen gevolg aan hoeft te geven. In het transitieplan legt de werkgever vast hoe wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Het is dan aan de pensioenuitvoerder om dat verder te implementeren.

### **2.3 Uitgangspunt Pensioenwet: geen wijziging opgebouwd pensioen**

De Pensioenwet kent als hoofdregel dat opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten niet gewijzigd kunnen worden. Dat is deels vastgelegd in het afkoopverbod: het verbod om pensioenaanspraken en pensioenrechten hun bestemming te ontnemen.<sup>29</sup> Dit is vooral vastgelegd in het wijzigingsverbod: de regel dat bij een wijziging van de pensioenregeling de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten niet gewijzigd kunnen worden.<sup>30</sup> Dit wijzigingsverbod kent een beperkt aantal uitzonderingen. Wijziging van opgebouwde aanspraken en rechten is mogelijk i) bij een verzoek van de werknemer tot individuele waardeoverdracht naar een gewijzigde pensioenovereenkomst bij dezelfde werkgever<sup>31</sup>, ii) in het geval van een vermindering van pensioenaanspraken en -rechten wegens de financiële situatie bij een pensioenfonds<sup>32</sup> en iii) bij een verzoek van de werkgever tot collectieve waardeoverdracht in verband met een collectieve wijziging van de pensioenregeling.<sup>33</sup>

De situatie van collectieve wijziging van de pensioenregeling doet zich voor om de pensioenregeling in overeenstemming te brengen met de Wtp. Volgens de regels van collectieve waardeoverdracht in artikel 83 Pensioenwet moet er eerst een verzoek tot waardeoverdracht zijn van de werkgever (waartoe ook andere partijen gerekend worden die de pensioenregeling zijn overeengekomen, veelal de sociale partners). Vervolgens geldt de voorwaarde dat De Nederlandsche Bank (DNB) geen verbod tot de waardeoverdracht oplegt. DNB kan bijvoorbeeld een verbod opleggen wanneer ze oordeelt dat het vermogen bij de waardeoverdracht niet evenwichtig wordt verdeeld.<sup>34</sup> Daarnaast is een belangrijke voorwaarde dat de pensioenbelanghebbenden – te weten deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of pensioengerechtigden – geen bezwaren tegen de waardeoverdracht kenbaar hebben gemaakt.<sup>35</sup>

---

29 Artikel 65 Pensioenwet, met beperkte uitzonderingen in de artikelen 66-69 Pensioenwet.

30 Artikel 20 Pensioenwet.

31 Artikel 76 en 78 Pensioenwet.

32 Artikel 134 Pensioenwet.

33 Artikel 83 Pensioenwet.

34 Zie het door DNB opgelegde verbod tot waardeoverdracht aan Pensioenfonds Tresa omdat naar het oordeel van DNB het vermogen te eenzijdig voor gepensioneerden werd aangewend, <https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/handhavingsmaatregel-2025/verbod-op-waardeoverdracht-voor-pensioenfonds-tresa-wegens-onevenwichtige-belangenafweging/>.

35 Zie artikel 83 lid 2 Pensioenwet.

Het gaat hier niet om een collectief bezwaar van deelgroepen van belanghebbenden, maar om een individueel bezwaarrecht.<sup>36</sup> Voor degene die bezwaar maakt kan de waardeoverdracht niet plaatsvinden.<sup>37</sup> De Wtp geeft een geheel andere invulling aan de collectieve waardeoverdracht in verband met de wijziging van de pensioenregeling naar een Wtp-premiereregeling. Althans, die andere invulling is geschreven voor pensioenfondsen (zie par. 2.4 hieronder) en niet voor pensioenregelingen die door verzekeraars, premiepensioeninstellingen of pensioeninstellingen uit een andere lidstaat worden uitgevoerd.<sup>38</sup>

#### **2.4 Collectieve waardeoverdracht bij verzekeraars**

Collectieve waardeoverdracht bij een pensioenregeling die door een verzekeraar wordt uitgevoerd is mogelijk met toepassing van de zojuist beschreven regels van artikel 83 Pensioenwet.<sup>39</sup> Die waardeoverdracht kan vanuit een door een verzekeraar uitgevoerde middelloonregeling naar de gewijzigde premiereregeling voordelige aspecten hebben voor pensioendeelnemers. Weliswaar wordt de verzekeringsrechtelijke zekerheid van uitkering van het middelloonpensioen dan omgezet in de - relatieve - onzekerheid over de pensioenhoogte bij een premieovereenkomst, maar hier staat tegenover dat het middelloonpensioen meestal slechts nominaal zeker is zonder indexatieperspectief. Dit terwijl binnen de premiereregeling een mogelijkheid van waarde- of welvaartsvastheid ligt besloten, vanwege de aard van die regeling. Werkgevers kunnen daarom overwegen om verzekeraars te verzoeken om collectieve waardeoverdracht van het middelloonpensioen naar de premiereregeling.

#### **2.5 Invaren bij pensioenfondsen**

Voor alleen pensioenfondsen bevat de Wtp een specifiek regime voor collectieve waardeoverdracht. Dat regime voorziet erin dat in beginsel de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ingebracht in de nieuwe premiereregeling. Dit wordt het 'invaren' van aanspraken en rechten genoemd. Het meest opvallende van dit specifieke regime is dat het individueel bezwaarrecht van artikel 83 Pensioenwet, net als het wijzigingsverbod van artikel 20 Pensioenwet, buiten toepassing is verklaard (artikel 150l lid 5 Pensioenwet).

Het specifieke regime is ingegeven door de afspraak in het Pensioenakkoord tussen regering en sociale partners<sup>40</sup>, dat ten grondslag ligt aan de Wtp, dat bij pensioenfondsen opgebouwde pensioenen en nieuwe opbouw volgens de premiereregeling bij elkaar zouden moeten

36 Zie Asser/Lutjens, 7-XI, Pensioen, 2023/995.

37 Zie Rechtbank Amsterdam 23 januari 2020, PJ 2020/51 in verband met het bij Pensioenfonds AFM gemaakte bezwaar tegen de waardeoverdracht door - slechts - twee belanghebbenden.

38 Het transitiehoofdstuk van de Pensioenwet hoort niet tot het Nederlandse sociale en arbeidsrecht, zie artikel 2 lid 9 Pensioenwet, en is daarom niet van toepassing op pensioeninstellingen uit een andere lidstaat.

39 Ditzelfde geldt voor buitenlandse pensioeninstellingen. Voor een premiepensioeninstelling is dit niet relevant omdat deze uitvoerders alleen premiereregelingen mogen uitvoeren.

40 Zie Kamerstukken II 2019-20, 32043, nr. 520 (Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord).

blijven in de nieuwe premiereregeling. Het is verder onderbouwd dat het bij elkaar houden van oude en nieuwe opbouw toegevoegde waarde heeft voor de pensioenbelanghebbenden, terwijl ook een individu niet in staat zou zijn een afweging te maken over het wel of niet invaren.<sup>41</sup> De toegevoegde waarde is beredeneerd met de opsomming van de volgende – als negatief aangemerkte – consequenties wanneer de oude opbouw en de nieuwe opbouw in afzonderlijke pensioenregelingen zouden blijven:<sup>42</sup>

- In de nieuwe premiereregeling mag gerealiseerd rendement eerder beschikbaar worden gesteld voor het verhogen van de ingegane pensioenuitkeringen en de voor het pensioen gereserveerde vermogens (het verlenen van toeslagen of indexering). Op de oude opbouw volgens een uitkeringsregeling is het 'oude' financieel toetsingskader van toepassing en daarvoor geldt dat verhoging (toeslag, indexatie) pas mogelijk is wanneer de beleidsdekkingsgraad tenminste 110 procent is.
- Er treden geen nieuwe deelnemers toe in de oude pensioenregeling en er komt daarom geen nieuwe pensioenpremie binnen. De oude regeling is een gesloten regeling geworden en het bestand van pensioendeelnemers in die regeling wordt gemiddeld steeds ouder. Dat heeft ook de consequentie dat voorzichter belegd moet worden met naar verwachting een lager rendement.
- Twee verschillende regelingen naast elkaar maakt de uitvoering complexer en duurder en de uitlegbaarheid lastiger en daarom minder inzichtelijk voor de pensioendeelnemer.

Het zijn overwegingen die aannemelijk maken dat de nieuwe premiereregeling eerder kans kan geven op een pensioen dat zijn koopkracht behoudt. Daar staat tegenover dat onder de premiereregeling ook de kans op verlaging van de pensioenen zich eerder kan voordoen – hoewel er mechanismen in de Wtp zijn opgenomen om dat zoveel mogelijk tegen te gaan. Hiernaast leeft bij een deel van de pensioendeelnemers het gevoel dat de vastgestelde uitkering in de uitkeringsregeling meer zekerheid biedt en dat dit een verkregen recht is, dat niet afgenomen zou mogen worden indien zij bezwaar hebben. De zekerheid neemt echter in de gesloten pensioenregeling – het is een soort sterfhuis geworden – in de loop van de tijd af, omdat er geen nieuwe premie-inkomsten zijn en vanwege het genoemde punt van voorzichtiger beleggen en naar verwachting minder rendement. Het gevoel over verkregen rechten raakt ook het eigendomsrecht, waar we in paragraaf 2.6 nader op ingaan.

De Wtp-wetgever heeft geoordeeld dat de toegevoegde waarde van het bij elkaar voegen van oude en nieuwe opbouw het zwaarst weegt. De Wtp schrijft daarom als standaard invaarpad voor dat waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten door een collectieve waardeoverdracht wordt aangewend binnen de nieuwe premiereregeling.

---

41 Kamerstukken II 2021-22, 36067, nr. 3, p. 96 (memorie van toelichting).

42 Kamerstukken II 2021-22, 36067, nr. 3, p. 96-97.

Hiervan mag alleen worden afgezien wanneer dat onevenredig ongunstig zou zijn voor de pensioendeelnemers.<sup>43</sup> Zoals we hierboven al hebben geconstateerd, is het meest opvallende punt van het specifieke regime in de Wtp voor de collectieve waardeoverdracht dat het recht om individueel bezwaar te maken buiten toepassing is verklaard.<sup>44</sup> Ook buiten toepassing verklaard is het recht van anderen dan het pensioenfonds zelf om bezwaar te maken tegen een DNB-besluit om geen verbod tot collectieve waardeoverdracht op te leggen voor alleen het invaren.<sup>45</sup> Hierdoor hebben individuele pensioenbelanghebbenden geen directe invloed op een invaarbesluit. Wel kunnen individuen bij de civiele rechter opkomen tegen het invaren op de grond dat hun rechten onrechtmatig worden aangetast, waarbij zij onder meer schending van eigendomsrecht als onderbouwing kunnen geven. In paragraaf 2.6 bespreken we of schending van het eigendomsrecht door invaren een juridisch verdedigbaar standpunt is.

Als alternatief voor het individueel bezwaarrecht bevat de Wtp enkele andere voorschriften om rekening te houden met de belangen van pensioendeelnemers. De belangrijkste zijn:

- In het arbeidsvoorwaardelijke traject van wijziging van de pensioenregeling dient de werkgever of diene de sociale partners hun besluitvorming te onderbouwen in het op te stellen transitieplan.<sup>46</sup> Het besluit om een invaarverzoek te doen moet evenwichtig zijn, met inachtneming van alle relevante belangen. Het standaard invaarpad geldt niet wanneer dat onevenredig ongunstig is voor pensioendeelnemers.<sup>47</sup> Bovendien moeten verenigingen die een substantieel aantal gewezen deelnemers dan wel pensioenge-rechtigden vertegenwoordigen in de gelegenheid zijn gesteld om een oordeel uit te spreken over het transitieplan (het hoorrecht). De werkgever of sociale partners moeten aangeven wat zij met het oordeel hebben gedaan.<sup>48</sup>
- Voor de besluitvorming over het verzoek tot invaren door het pensioenfonds zijn aanvullende regels gesteld. Ten eerste moet het pensioenfonds beoordelen of het invaren evenwichtig is; wanneer het tot onevenwichtig nadeel voor pensioendeelnemers zou leiden, is dat een grond om het verzoek tot invaren af te wijzen.<sup>49</sup> Ten tweede heeft de raad van toezicht of het belanghebbendenorgaan in het pensioenfonds een instemmingsrecht met een beoogd invaarbesluit van het pensioenfonds<sup>50</sup> en heeft het verantwoor-

---

43 Artikel 150l lid 1 Pensioenwet.

44 Artikel 150l lid 5 Pensioenwet. Ook artikel 20 Pensioenwet, het wijzigingsverbod, is buiten toepassing verklaard.

45 Artikel XIIA Algemene wet bestuursrecht, ingevoegd met de Wtp.

46 Artikel 150d Pensioenwet.

47 Artikel 150l lid 1 en 2 Pensioenwet.

48 Artikel 150g Pensioenwet.

49 Artikel 150l lid 4 Pensioenwet.

50 Artikel 150m lid 6 en 7 Pensioenwet.

dingsorgaan een adviesrecht. Indien het verantwoordingsorgaan of zelfs een geleding binnen het verantwoordingsorgaan negatief adviseert, moet het pensioenfonds dit aan de werkgever of sociale partners melden. Vervolgens moeten die (de onderbouwing van) het inbaarverzoek opnieuw beoordelen.<sup>51</sup>

- Er zijn omrekenmethoden vastgelegd voor het omzetten van het collectieve fondsvermogen in persoonlijke pensioenvermogens die willen borgen dat pensioendeelnemers niet benadeeld worden.<sup>52</sup>

Deze regels zijn erop gericht dat het invaren evenwichtig gebeurt, dat met alle belangen rekening wordt gehouden en dat het invaren geen onevenwichtig nadeel veroorzaakt. Juridisch zijn deze voorschriften niet op gelijkwaardig aan een individueel bezwaarrecht. Het genoemde hoorrecht van verenigingen is letterlijk niet meer dan aanhoren. Werkgever en sociale partners kunnen het oordeel dat verenigingen geven naast zich neerleggen. Voor het adviesrecht van (een geleding van) het verantwoordingsorgaan geldt hetzelfde. Ook het pensioenfonds hoeft het advies niet op te volgen. Weliswaar kan het verantwoordingsorgaan (als geheel, niet een geleding) beroep instellen bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam indien het pensioenfonds een advies niet volgt, maar dat kan uitsluitend op de grond dat het pensioenfonds in redelijkheid niet tot zijn besluit kon komen, een vorm van marginale toetsing. De regels als alternatief voor het bezwaarrecht zijn dus wel een waarborg voor evenwichtige en redelijke besluitvorming, maar het individu heeft geen stem in het proces.

## 2.6 De eigendomsbescherming

Een individu, een groep van individuen of een belangenbehartigingsinstelling kan wel aan de civiele rechter ter toetsing voorleggen of het invaren onrechtmatig is. In de literatuur is gesteld dat het invaren zonder bezwaarrecht onverenigbaar is met het eigendomsrecht.<sup>53</sup> Uit de rechtspraak over het eigendomsrecht volgt evenwel dat het niet aannemelijk is dat het invaren een verboden inbreuk maakt op het eigendomsrecht, zolang de regels over onder meer de evenwichtigheid in acht worden genomen.

Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten vallen onder de eigendomsbescherming van het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM) en het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (Handvest).<sup>54</sup> Dat staat wel

51 Artikel 150m lid 4 en 5 Pensioenwet.

52 Artikel 150n Pensioenwet en artikel 21 en bijlage 2a Regeling Pensioenwet.

53 Met name H. van Meerten, die meent dat de wijziging van uitkeringsovereenkomst naar premieovereenkomst de wezenlijke inhoud van het eigendomsrecht aantast, zie o.a. R. de Greef, van Meerten, H. en van Zanden, J. 'Transitie onder het nieuwe pensioencontract: overschrijding van de Europeesrechtelijke grens', TPV 2020/48, H. van Meerten en Sluijs, J.J.M. 'Nederlandse pensioenhervorming niet zonder Unierechtelijke risico's', SEW 2021/5, H. van Meerten en Vlastuin, S. 'De ondraaglijke lichtheid van de hervorming van het pensioenstelsel', SEW 2022/6.

54 Artikel 1 Eerste Protocol bij het EVRM en artikel 17 van het Handvest.

vast. De eigendomsbescherming is evenwel niet absoluut; regulering van de eigendom, zoals bij de regels over invaren, is niet verboden. Het Hof van Justitie van de EU heeft in diverse uitspraken duidelijk gemaakt dat het eigendomsrecht 'geen absolute gelding' heeft en het 'niet aldus kan worden uitgelegd dat het een recht op een pensioen van een bepaald bedrag doet ontstaan'. Maar ook oordeelt het hof: 'Niettemin moet elke beperking van het recht op eigendom [...] bij wet worden gesteld, de wezenlijke inhoud van dat recht eerbiedigen alsook met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel noodzakelijk zijn en daadwerkelijk beantwoorden aan doelstellingen van algemeen belang die worden erkend door de Unie.'<sup>55</sup> De doelstellingen van de Wtp met als element daarvan het bij elkaar houden van oude en nieuwe pensioenopbouw bij invaren, geven, naar vrij algemeen wordt aangenomen, voldoende belangen om de regulering van de eigendom op opgebouwd pensioen in de vorm van invaren te rechtvaardigen.<sup>56</sup> Een argument in de literatuur waarom sprake zou zijn van schending van het eigendomsrecht is dat een premiereregeling fundamenteel anders is dan een uitkeringsregeling, zodat de omzetting van aanspraken en rechten uit een uitkeringsregeling naar een premiereregeling de wezenlijke inhoud van het eigendomsrecht aan.<sup>57</sup> Die opvatting lijkt echter geen stand te kunnen houden. Want zoals uit het eigendomsrecht niet het recht op een pensioen van een bepaalde hoogte volgt, geeft het eigendomsrecht ook niet het recht op een pensioen berekend volgens een bepaald karakter. Evenmin valt op het eigendomsrecht een vordering op toedeling van (een deel van) het vermogen van een pensioenfonds te baseren. Er bestaat immers geen recht op dat (deel van het) vermogen.<sup>58</sup> Om die reden kan bij de vermogenstoedeling<sup>59</sup> ook geen recht op toekenning van (inhaal) indexatie worden gemaakt, omdat – althans bij de gebruikelijke voorwaardelijke indexatieregelingen – ten principale de toekomstige toekenning van indexatie geen bestaand vermogensrecht is, maar hooguit een verwachting.<sup>60</sup> Naar aan te nemen is het evenwichtig invaren dan ook niet strijdig met het eigendomsrecht.

---

55 Onder meer in de uitspraken van 17 juni 2017, ECLI:EU:C:2017448 (Florescu), 24 september 2020, PJ 2020/159 (YS) en 19 september 2024, PJ 2024/158 (Gavazzi e.a.).

56 Zie onder meer E. Lutjens, 'Invaren pensioen: de betekenis van eigendomsrecht - invaren is niet juridisch onhoudbaar', *TPV* 2020/20, N. Peters, *Juridische analyse inzake Motie Joseph over risico's van invaren, Kamerstukken II 2024/25*, 32 043, nr. 668 (Bijlage) en J. Tangelder (2025). *Eigendomsbescherming bij wijziging van de pensioenregeling* (diss. Nijmegen), Deventer, Wolters Kluwer.

57 Zie Van Meerten genoemd in voetnoot 50.

58 Zie Hoge Raad 24 september 1976 (*Pensioenfonds Koninklijke Zwanenbrug-Organon*) en HR 25 november 1995, NJ 1995/323 (*Heesakker c.s./Unilever Pensioenfonds*).

59 De Stichting PensioenVoldoen.NL kondigt rechtszaken aan om recht te doen gelden op inhaalindexatie.

60 Zie Hof Den Haag 28 november 2023, ECLI:NL:GHDHA:2023:2301, PJ 2024/18.

## 3. Fiscale kaders <sup>61</sup>

### 3.1 Inleiding

De Wtp bevat ook een belangrijke fiscale component. Sociale partners bepalen de inhoud van de pensioenregeling binnen het wettelijke kader dat de overheid heeft vastgesteld, waaronder het fiscale pensioenkader.<sup>62</sup>

De fiscale faciliteiten voor de opbouw van pensioenen gelden met de Wtp nog slechts voor de daarin opgenomen solidaire premieregeling, flexibele premieregeling en de premie-uitkeringsovereenkomst. In de overgangperiode van 1 juli 2023 tot 1 januari 2028 blijft in het algemeen de nu geldende wet- en regelgeving van toepassing op bestaande pensioenregelingen.<sup>63</sup> Na deze overgangperiode blijft het oude fiscale regime van toepassing op aanspraken die tot 1 januari 2028 zijn opgebouwd.<sup>64</sup> Voor aanspraken die worden ingevaren gaat het nieuwe regime onverkort gelden. Voor op 1 juli 2023 bestaande premieovereenkomsten en rechtstreeks verzekerde uitkeringsovereenkomsten met een actueel stijgende premie geldt een specifieke overgangsregeling. Deelnemers in dergelijke regelingen kunnen ook na 1 januari 2028 onder voorwaarden nog gebruikmaken van een progressieve premiestaffel.<sup>65</sup>

### 3.2 Uitgangspunten

Belangrijk uitgangspunt van de Wtp is dat het mogelijk blijft om in 42 jaar een pensioen op te bouwen dat, inclusief de AOW, ongeveer 80 procent van het gemiddelde loon bedraagt. De overheid waarborgt dit door het niveau van de fiscale facilitering op peil te houden.

Met de Wtp ontstaat een uniform kader voor alle pensioenovereenkomsten. Er is geen verschil in fiscale behandeling tussen de solidaire premieovereenkomst, de flexibele premieovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst. De fiscale ruimte is voor alle drie de vormen gelijk en blijft in beginsel tot 2037 stabiel. Tot 2037 is sprake van een tijdelijke verruiming van het fiscale kader voor het financieren van compensatie.

### 3.3 Fiscale premiegrens en aanpassingsmechanisme

De meest fundamentele wijziging in het fiscale kader is dat het niet langer de opbouw van pensioenaanspraken begrenst, maar alleen de inleg van pensioenpremies. Er is een uniforme, leeftijdsonafhankelijke premiegrens die voor iedereen geldt. De hoogte van de

---

61 Deze paragraaf is een bewerking van het artikel 'Pensioenakkoord fiscaal: het kabinet draagt wel bij, maar betaalt niet', dat eerder verscheen in Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken 2019/37.

62 Zoals opgenomen in hoofdstuk IIB Wet LB 1964.

63 Artikel 38q Wet LB 1964.

64 Artikel 38b Wet LB 1964.

65 Artikel 38r Wet LB 1964.

premie is zodanig dat daarmee een adequate pensioenopbouw mogelijk is. Randvoorwaarde hierbij is budgettaire neutraliteit.

### *3.3.1 Fiscale premiegrens*

Op grond van de Wtp is de maximale premie voor ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum in de Wet op de loonbelasting 1964 vastgesteld op 30 procent van de pensioengrondslag (= het pensioengevende loon verminderd met de franchise).<sup>66</sup> Premies voor het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum, wezenpensioen, nabestaandenoverbruggingspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid komen hier nog bovenop.

### *3.3.2 Aanpassingsmechanisme*

Een zogenoemd 'aanpassingsmechanisme' zorgt voor een periodieke aanpassing van de premie aan gewijzigde omstandigheden op de financiële markten.

De wettelijke basis van het aanpassingsmechanisme vinden we in artikel 18a lid 6 en 7 Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964). De tabel daarin geeft aan welk percentage aan premie bij welk verwacht rendement hoort.

Alleen bij schokken door aanpassingen in de scenarioset van DNB waardoor de premiegrens meer dan 5 procentpunt stijgt of daalt, vindt een tussentijdse aanpassing plaats. Voor de duidelijkheid, zekerheid en stabiliteit zal de premiegrens in principe pas direct na afloop van de compensatieperiode op 1 januari 2037 voor het eerst worden aangepast, tenzij deze al eerder meer dan 5 procentpunt afwijkt van de geldende premiegrens; dan vindt aanpassing plaats op dat moment. Een wijziging van de premiegrens wordt ten minste drie kalenderjaren voor toepassing van die wijziging bekendgemaakt. Dit geeft de sociale partners de gelegenheid om dit mee te nemen in de cao-onderhandelingen.

## **3.4 Extra fiscale ruimte voor compensatie**

De overstap van doorsneepremie met doorsneeopbouw naar een doorsneepremie met degressieve opbouw levert overgangsproblemen op. Een deelnemer die in het nieuwe stelsel start en 42 jaar de leeftijdsonafhankelijke premie krijgt, kan hiermee eenzelfde pensioenresultaat bereiken als in het oude systeem. Bestaande deelnemers bouwen in het nieuwe systeem echter naarmate zij ouder worden op basis van de leeftijdsonafhankelijke vaste premie jaarlijks minder pensioen op. Omdat zij bij de invoering van het nieuwe systeem al een aantal jaren in het oude systeem hebben opgebouwd op basis van een jaarlijks gelijkblijvende opbouw, komen ze op de pensioendatum niet aan het beoogde ouderdomspensioen.

---

<sup>66</sup> Artikel 18a, lid 1 en lid 2 Wet LB 1964.

Er is daarom fiscale ruimte om gedurende tien jaar jaarlijks meer premie in te leggen; dit door de fiscale premiegrens tijdelijk te verhogen met 3 procentpunt.<sup>67</sup> De premie voor de compensatie bedraagt dus maximaal 33 procent van de pensioengrondslag, verminderd met wat is ingelegd aan reguliere premie. De extra premie kan tot 1 januari 2037 gebruikt worden voor compensatie – en niet voor andere doeleinden.

### **3.5 Ouderdomspensioen, partnerpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen**

#### *3.5.1 Ouderdomspensioen*

De belangrijkste wijziging voor het fiscale kader is dat het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum alleen nog worden begrensd door de premie en niet langer op de opbouw van een periodieke uitkering. De hoogte van de uniforme premiegrens geldt voor iedereen en is zodanig vastgesteld dat die leidt tot een adequate pensioenopbouw. Het enige fiscale toetsmoment is het moment van het ter beschikking stellen van de premie. Blijft die binnen de fiscaal maximale premiegrens, dan is daarmee fiscaal de kous af. De Belastingdienst toetst de uitkering verder niet meer aan de hoogte van het pensioengevende salaris.

#### *3.5.2 Partnerpensioen*

Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en het wezenpensioen voorzien in een op risicobasis verzekerde uitkering als percentage van het pensioengevend loon. De Wtp voorziet niet in een inhoudelijke wijziging ten aanzien van het partnerpensioen om het risico op overlijden op of ná de pensioendatum te dekken. Een dergelijk partnerpensioen is altijd op opbouwbasis. Vandaar dat de desbetreffende premie deel uitmaakt van de maximaal fiscaal gefaciliteerde premie. Voor de fiscale facilitering geldt dat de dekking maximaal 70 procent van het ouderdomspensioen op de pensioendatum mag bedragen. Op de pensioendatum kan een deelnemer ervoor kiezen om een deel van het partnerpensioen uit te ruilen naar ouderdomspensioen. Hiervoor heeft die dan wel de instemming van diens partner nodig. Daarin verandert niets ten opzichte van het oude stelsel. Het omgekeerde, uitruil van ouderdomspensioen naar partnerpensioen, blijft ook mogelijk. Het partnerpensioen mag in dat geval maximaal 70 procent zijn van het ouderdomspensioen ná de uitruil.<sup>68</sup>

Het partnerpensioen ter dekking van het risico op overlijden vóór de pensioendatum kan alleen nog maar op risicobasis. Dat wil zeggen dat er jaarlijks een risicopremie wordt betaald en er geen waarde wordt opgebouwd. Hier is wél sprake van een wijziging van

---

67 Artikel 38s Wet LB 1964.

68 Artikel 61 Pensioenwet.

het fiscale maximum. In het oude systeem lag het fiscale maximum op 70 procent van het bereikbare ouderdomspensioen. In het nieuwe systeem is dit 50 procent van het laatstgenoten pensioengevend loon. Hierbij is dus geen sprake meer van een verplichte franchise. Opvallend is dat de aftopping van het pensioengevend loon (als bedoeld in artikel 18ga, lid 1 Wet LB 1964; voor 2026 € 137.800) in stand blijft, terwijl er bij een partnerpensioen op risicobasis geen sprake is van vermogensopbouw. Een pensioen op risicobasis heeft immers geen waarde. Bij de invoering van artikel 18ga Wet LB 1964 was dat juist de reden dat de beperking van het pensioengevend loon niet gold voor het arbeidsongeschiktheidspensioen.<sup>69</sup> Logischer was het geweest om de aftopping voor het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum te laten vervallen. De indertijd door de regering genoemde argumentatie om het arbeidsongeschiktheidspensioen uit te zonderen van de aftopping (geen vermogensopbouw) geldt immers een-op-een ook voor het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum – zeker na de inwerkingtreding van de Wtp –, te meer omdat het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum inmiddels ook diensttijdonafhankelijk is.<sup>70</sup>

De mogelijkheid om een partnerpensioen uit te stellen en pas te laten ingaan nadat de uitkeringen uit de Anw eindigen, is vervallen. De regering stelt dat daaraan in de praktijk geen behoefte bestaat.

### *3.5.3 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid*

Veelal is sprake van het meeverzekeren van voortgezette pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. In de situatie van arbeidsongeschiktheid zet de pensioenuitvoerder de pensioenopbouw dan voort. De verzekerde vrij te stellen premie-inleg hiervoor mag niet meer zijn dan de fiscaal maximale premiegrens. Een wijziging van de maximale fiscale premiegrens is ook van toepassing op een verzekerde voortgezette pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De premie-inleg op grond van deze premievrijstelling beweegt in de toekomst, ook na het verlenen van de premievrijstelling, mee met de maximale premie. Dit moet opgenomen worden in het pensioenreglement en in de pensioenregeling. Deze voortgezette pensioenopbouw is hierdoor op dezelfde manier fiscaal begrensd als de pensioenopbouw voor niet-arbeidsongeschikte deelnemers. Deze fiscale begrenzings zien alleen op de premie-inleg en niet op de hoogte van de uitkeringen.

Voor regelingen die rechtstreeks bij een verzekeraar zijn ondergebracht is dit een fundamentele wijziging ten opzichte van de oude situatie. Bij dergelijke regelingen baseert de verzekeraar de vrij te stellen premie op de laatste premie die verschuldigd was vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid. Is de premievrijstelling eenmaal verleend, dan

<sup>69</sup> Kamerstukken II, 2013-2014, 33 847, nr. 11, p. 5

<sup>70</sup> Zie voor een uitgebreide onderbouwing hiervan E. Lutjens en H. M. Kappelle, Het partnerpensioen volgens de Wet toekomst pensioenen, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2023/2.

is sprake van een rechtstreekse rechtsverhouding tussen de arbeidsongeschikte deelnemer en de verzekeraar. De werkgever is geen partij (meer) en toekomstige wijzigingen in de pensioenregeling werken niet door naar de verleende premievrijstelling. De verzekeraar is immers geen partij bij de pensioenovereenkomst.

Met name voor werknemers die in de wachttijd zitten op het moment dat de pensioenregeling wordt aangepast aan de Wtp levert dit vervelende fiscale consequenties op. Gedurende de wachttijd is nog geen sprake van voortgezette opbouw op basis van premievrijstelling. Zieke werknemers gaan in principe dus mee in de nieuwe regeling. Zijn zij na afloop van de wachttijd nog ziek, dan wordt de premievrijstelling verleend op basis van de regeling zoals die luidde op de eerste ziektedag en keren zij terug in de oude regeling. Maar, daarin zijn zij geen bestaande deelnemer meer, waardoor het overgangsregime voor hen niet geldt. De oude regeling voldoet niet aan de Wtp en deelnemers hebben dus een onzuivere pensioenaanspraak.

In het Besluit van 6 februari 2025, nr. 2025-2019<sup>71</sup> keurt de staatssecretaris van Financiën goed dat premievrije voortzetting van pensioen bij arbeidsongeschiktheid bij rechtstreeks verzekerde regelingen kan plaatsvinden binnen de pensioenregeling zoals die gold op de eerste ziektedag van de werknemer. En dit zonder dat de pensioenregeling hierdoor onzuiver wordt, ook al is de regeling van de zieke werknemers inmiddels aangepast aan de Wtp. Hiermee loopt de staatssecretaris vooruit op een wijziging van de Wet LB 1964 op dit punt, die is opgenomen in het Wetsvoorstel toezeggingen pensioenonderwerpen. Hij lost hiermee het hiervoor beschreven knelpunt op pragmatisch op.

Bij pensioenfondsen ligt dit anders. Fondsen stellen doorgaans niet de premies vrij, maar continueren de opbouw van de aanspraken. In dat geval werken wijzigingen in de pensioenregeling wel door naar arbeidsongeschikte deelnemers.

### **3.6 Arbeidsvormneutraal pensioenkader**

De Wtp zet een aantal stappen in de richting van een arbeidsvormneutraal pensioenkader. In een volledig arbeidsvormneutraal pensioenkader is er geen enkel verschil tussen de opbouw van een oudedags- en nabestaandenvoorziening in de tweede pijler (pensioen) en de derde pijler (lijfrenten). Die situatie bereikt de Wtp niet. Door een aantal fiscale verschillen weg te nemen tussen tweede en derde pijler ontstaan er echter wel meer mogelijkheden voor fiscaal gefaciliteerde opbouw van een oudedagsvoorziening, ongeacht de arbeidsvorm van belastingplichtigen.

Een belangrijke verbetering is het wegnemen van het verschil in de hoogte van de fiscale premieruimte tussen de tweede en de derde pijler. Het percentage in de derde pijler is verhoogd tot 30 procent van de premiegrondslag; in de toekomst volgt de derde

---

<sup>71</sup> Stcrt. 26 februari 2025, nr. 5878.

pijler de tweede op dit punt. Ook is het inmiddels in de derde pijler mogelijk om, net als in de tweede pijler, aftrekbare premies te betalen tot vijf jaren na het bereiken van de AOW-leeftijd. Daarnaast zijn de franchises in de tweede en derde pijler gelijkgetrokken, waarbij de praktijk in de tweede pijler het uitgangspunt is. Een deeltijdfranchise zoals we die in de tweede pijler kennen, is volgens de regering in de derde pijler praktisch gezien niet uitvoerbaar.

De reserveringsruimte in de derde pijler is van zeven naar tien jaar uitgebreid. Het maximale bedrag van de reserveringsruimte is € 42.108. In de tweede pijler geldt voor de inhaal van de niet-benutte fiscale ruimte uit het verleden geen maximale termijn, mits er voldoende dienstjaren zijn waarover kan worden ingehaald. De omvang van wat kan worden ingehaald in de tweede pijler is niet begrensd op een absoluut bedrag in euro's, maar op hetgeen wat kan worden opgebouwd aan pensioen over dienstjaren uit het verleden. Ook hier blijft er dus een verschil tussen de tweede en derde pijler.

In het oude stelsel kenden de tweede en de derde pijler verschillende termijnen om na expiratiedatum het opgebouwde pensioen- of lijfrentekapitaal om te zetten in een periodieke uitkering. Een overschrijding van deze termijn leidde er in beide pijlers toe dat het pensioen of de lijfrente niet meer voldoet aan de voorwaarden voor de fiscale faciliteiten. Hierdoor is het pensioen- of lijfrentekapitaal in het geheel in één keer belast en ook is revisierente verschuldigd. De Wtp harmoniseert deze termijnen door voor de tweede pijler aan te sluiten bij de systematiek van de derde pijler. Deze termijnen gelden ook voor de nettolijfrenten.

Bij het bepalen van een pensioentekort, waardoor er aftrekrimte in de derde pijler ontstaat, moet rekening worden gehouden met de pensioenopbouw in de tweede pijler. In de Wtp wordt de vermindering van de jaarruimte in de derde pijler in verband met de opbouw van pensioenaanspraken in de tweede pijler gerealiseerd door eenvoudigweg de premies die zijn ingelegd in de tweede pijler (exclusief de eventuele premies voor compensatie) af te trekken van de premieruimte in de derde pijler.

### **3.7 Directeur-grotaandeelhouder**

De directeur-grotaandeelhouder (dga) valt niet onder de Pensioenwet. In de definitie van artikel 1 Pensioenwet is deze uitgezonderd van het begrip werknemer. Fiscaal is de dga echter wel werknemer in de zin van de Wet LB 1964. Deze wet raakt de dga dus op dezelfde manier als de werknemer-niet aandeelhouder. Voor een dga met pensioen in eigen beheer heeft de Wtp geen gevolgen. Pensioen in eigen beheer is met ingang van 1 april 2017 uitgefaseerd. Voor zover een dga nog pensioen in eigen beheer heeft, betreft het bevroren aanspraken. Op grond van het voorgestelde artikel 38b Wet LB 1964 blijft op deze aanspraken het oude fiscale kader onverkort van toepassing. Dat betekent dat ook voor de

dga gunstige wijzigingen van het fiscale regime niet van toepassing zijn op in eigen beheer verzekerde pensioenaanspraken.

Het invaren van in eigen beheer verzekerde pensioenaanspraken in een regeling die binnen de nieuwe fiscale kaders past vergt nadere complexe wet- en regelgeving. Omdat het pensioen in eigen beheer inmiddels is uitgefaseerd, is het fiscaal niet mogelijk om in eigen beheer verzekerde aanspraken in te varen in een nieuwe in eigen beheer verzekerde regeling. Uiteraard kan een dga het in eigen beheer verzekerde pensioen overdragen aan een professionele verzekeraar of pensioenfonds om het vervolgens om te zetten in een regeling die voldoet aan het nieuwe fiscale pensioenkader.

### **3.8 Oudedagsreserve**

De oudedagsreserve is afgeschaft met ingang van 1 juli 2023. Vanaf die datum kan niet meer fiscaal gefaciliteerd worden opgebouwd. De oudedagsreserve die tot dat moment is opgebouwd kan nog wel op basis van de oude regels worden afgewikkeld.

## 4. Overgangsrecht

### 4.1 Algemeen: werking van de Wtp in tijd

De Wtp voorziet in beginsel nog uitsluitend in fiscale faciliteiten voor premieovereenkomsten met een vaste leeftijdsonafhankelijke premie. Uitkeringsovereenkomsten en premieovereenkomsten op basis van een actuarieel stijgende premie zijn niet meer mogelijk.

De Wtp voorziet in een overgangsfase van een kleine vijf jaar (1 juli 2023 t/m 31 december 2027) waarin sociale partners afspraken kunnen maken over het wijzigen van de pensioenregeling. Pensioenuitvoerders moeten hun pensioenadministratie aanpassen zodat zij de gewijzigde pensioenregeling en de transitieafspraken uiterlijk per 1 januari 2028 kunnen uitvoeren. Het nieuwe wettelijke kader geldt voor nieuwe pensioenregelingen die onder de werking van de Wtp zijn of worden overeengekomen. Nieuwe, op of na 1 juli 2023 overeen te komen pensioenregelingen moeten direct voldoen aan de wettelijke en fiscale eisen zoals opgenomen in de Wtp. Het oude wettelijke kader voor pensioenregelingen, waaronder het fiscale kader, blijft tot uiterlijk 1 januari 2028 van toepassing. Partijen kunnen ervoor kiezen eerder over te stappen op een nieuwe pensioenovereenkomst. Gaat de keuze ernaar uit om de bestaande aanspraken in te varen, dan geldt het nieuwe fiscale regime ook voor die ingevaren aanspraken. Bij niet-invaren blijft het oude fiscale kader gelden voor de uiterlijk op 31 december 2027 opgebouwde pensioenaanspraken.

### 4.2 Specifiek: progressieve premie

Voor premieovereenkomsten met een progressieve (staffel)premie en voor uitkeringsovereenkomsten met een progressieve premie die op 1 juli 2023 bij een verzekeraar zijn ondergebracht geldt specifiek het overgangsrecht. Dit overgangsrecht is bedoeld voor situaties waarin er op de dag van inwerkingtreding van de Wtp sprake is van 1) een premieregeling met een progressieve premie (ongeacht het type pensioenuitvoerder waarbij deze is ondergebracht) of 2) een uitkeringsregeling met een progressieve premie, uitgevoerd door een verzekeraar. Na 1 juli 2023 kunnen geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen. Het overgangsrecht is nadrukkelijk niet bedoeld voor de bestaande uitkeringsovereenkomsten die door pensioenfondsen worden uitgevoerd.

Deze specifieke overgangsregeling houdt in dat de mogelijkheid om progressieve premies toe te passen onder bepaalde voorwaarden wordt geëerbiedigd. Hierdoor krijgen de partijen die de pensioenregeling overeenkwamen de ruimte om voor bestaande deelnemers ook na 31 december 2027 een progressieve premie te hanteren.

Voor de bestaande, door verzekeraars uitgevoerde uitkeringsovereenkomsten met een progressieve premie geldt dat werkgevers en werknemers uiterlijk tot 1 januari 2028 de tijd krijgen om te kiezen of zij de progressieve premie willen eerbiedigen of de overstap

maken naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Bestaande, door verzekeraars uitgevoerde uitkeringsovereenkomsten met een progressieve premie moeten – ook bij het eerbiedigen van de progressieve premiesystematiek – uiterlijk per 1 januari 2028 zijn omgezet naar een premieregeling.

Het overgangsrecht strekt zich specifiek uit tot degenen die al deelnemer zijn in een regeling op het moment van invoering van een nieuwe premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie voor toekomstige werknemers (uiterlijk 31 december 2027). Het overgangsrecht heeft in beginsel effect tot op het moment dat de laatste deelnemer voor wie met beroep op het overgangsrecht een progressieve premie wordt gehanteerd, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde wordt.

Het overgangsrecht geldt niet voor deelnemers die deelnemer worden na invoering van een nieuwe premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie. Bij toepassing van het overgangsrecht voor de bestaande deelnemers past de betreffende werkgever dan ook ten minste twee pensioenregelingen toe: 1) de pensioenregeling met geëerbiedigde progressieve premie voor degenen die op de dag voor overstap op de nieuwe pensioenregeling voor nieuwe deelnemers al deelnemer waren en 2) de pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie voor deelnemers vanaf het moment dat de nieuwe pensioenovereenkomst is overeengekomen. Als partijen besluiten op een eerder moment dan 1 januari 2028 over te stappen op een premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie, dan moet er vanaf dat moment voor alle nieuwe deelnemers een leeftijdsonafhankelijke premie worden gehanteerd. Voor degenen die op dat moment bestaand deelnemer zijn, geldt de eerbiedigende werking.

#### **4.3 Fiscaal**

Het fiscale overgangsrecht is ondergebracht in de voorgestelde artikelen 38q t/m 38t Wet LB 1964.

Artikel 38q Wet LB 1964 creëert een overgangsperiode tot en met 31 december 2027. De bestaande wet- en regelgeving blijft gedurende die periode in algemeenheid van toepassing op pensioenregelingen die na 1 juli 2023 niet voldoen aan de nieuwe wet- en regelgeving, opgenomen in hoofdstuk IIB Wet LB 1964, zoals dat vanaf 1 juli 2023 luidt. Het blijft dus tot en met 31 december 2027 mogelijk om pensioen op te bouwen binnen het bestaande fiscale kader. Ook is het gedurende deze overgangsperiode tot en met 31 december 2027 nog mogelijk dat werknemers toetreden tot een bestaande pensioenregeling onder het oude fiscale kader.

Op grond van artikel 38r Wet LB 1964 mogen ook na 31 december 2027 leeftijdsafhankelijke premies worden ingelegd voor premieovereenkomsten die voldoen aan de voorwaarden van het overgangsrecht zoals opgenomen in artikel 220e Pensioenwet, volgens de in artikel 38r Wet LB 1964 opgenomen premiestaffel. Voor deelnemers in een pensioen-

regeling die onder dit overgangsrecht valt, blijft de imputatie van de pensioenaanspraken in de jaarruimte in de derde pijler plaatsvinden op basis van de oude methodiek (factor A vermenigvuldigd met 6,27).

Op grond van artikel 38r lid 2 Wet LB 1964 wordt voor de premiepercentages volgens de opgenomen staffel dezelfde methodiek toegepast als voor de leeftijdsonafhankelijke premie van artikel 18a Wet LB 1964. Dat betekent dat bij een aanpassing van het percentage, genoemd in het voorgestelde artikel 18a lid 1 Wet LB 1964, ook de premiestaffel opnieuw wordt berekend; dit op basis van het verwachte rendement dat aan dit gewijzigde percentage ten grondslag ligt.

De eerbiedigende werking geldt ook voor indexatiebepalingen en bijstortingen. Het is dus in ieder geval mogelijk om tot 1 januari 2028 indexatie, inhaalindexatie en bijstortingen te doen op basis van de oude fiscale kaders.

Bestaande bijstortings- en toeslagverplichtingen blijven in de situatie van niet-invaren fiscaal gefaciliteerd. Bestaande bijstortings- en toeslagenverplichtingen (zoals de verplichting om bij te storten bij een bepaalde dekkingsgraad of het verlenen van een toeslag op grond van reeds bestaande afspraken) worden geëerbiedigd.

#### 4.4 Nettopensioen

Het fiscale regime voor nettopensioen en nettolijfrenten verandert niet wezenlijk met de Wtp. Het blijft mogelijk om een nettopensioen of nettolijfrente af te sluiten voor mensen met een pensioengevend inkomen boven de grens, zoals opgenomen in artikel 18ga Wet LB. Aangezien bij nettopensioen per definitie sprake is van een vrijwillige regeling, mag nog steeds sprake zijn van een leeftijdsafhankelijke premie.<sup>72</sup> De fiscaal maximale premie is het netto-equivalent van de maximale premie van 30 procent die geldt voor de brutopensioenregelingen. Hierdoor is er in beginsel geen overgangsrecht voor nettopensioen noodzakelijk. Voor specifieke situaties is in artikel 10a.27 Wet IB 2001 voorzien in overgangsrecht.

---

72 Artikel 17, lid 4 Pensioenwet.

## 5. Samenvatting en kernboodschappen

De Wtp brengt een belangrijke verandering in het pensioenlandschap in Nederland. Vanaf uiterlijk 1 januari 2028 moeten pensioenregelingen aan de eisen voldoen van de premieovereenkomst zoals vormgegeven in de Wtp. Vanaf die datum gelden de fiscale faciliteiten voor de opbouw van pensioenen nog slechts voor de in de Wtp opgenomen i) solidaire premieregeling, ii) flexibele premieregeling en ii) premie-uitkeringsovereenkomst.

Vijf kernboodschappen zijn:

1. De gelijke premie zal – in vergelijking met de progressieve premie en de doorsneemethodiek – voor late(re) toetreders tot de arbeidsmarkt negatief uitwerken in het te verwerven pensioen.
2. Werknemers kunnen bij beëindiging van hun deelneming in de pensioenregeling hun recht op compensatie verliezen.
3. Bij pensioenfondsen is invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten de standaard; hiervan kan slechts worden afgezien bij onevenwichtig nadeel. Het is niet aannemelijk dat dit invaren in strijd komt met het eigendomsrecht.
4. Voor pensioenregelingen met een progressieve premie bestaat overgangsrecht. Op grond hiervan mag de progressieve premie worden voortgezet voor bestaande deelnemers met opbouw van pensioen op het tijdstip van wijziging van de pensioenregeling.
5. Voor pensioenregelingen die niet uiterlijk op 1 januari 2028 zijn aangepast aan de Wtp en het daarbij horende fiscale regime, kan geen gebruik meer worden gemaakt van de fiscale faciliteiten. Zolang de pensioenovereenkomst niet rechtsgeldig is gewijzigd, blijft deze civielrechtelijk evenwel geldig en kunnen werknemers daar in beginsel rechten aan ontleen. De boodschap is daarom: wijzig de pensioenovereenkomst tijdig ter vermindering van fiscale consequentie.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Zie over die fiscale consequenties het memo *Fiscale gevolgen niet tijdig aanpassen pensioenregeling aan gewijzigde fiscale kaders en hoe fiscale onzuiverheid te voorkomen* van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen d.d. 23 oktober 2025 (<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/memo-fiscale-gevolgen-niet-tijdig-aanpassen-pensioenregeling-aan-gewijzigde-fiscale-kaders-en-hoe-fiscale-onzuiverheid-te-voorkomen-gepubliceerd/>).



Network for Studies on  
Pensions, Aging and Retirement

---

Dit is een publicatie van Netspar

Juni 2026

T +31 13 466 2109

E [info@netspar.nl](mailto:info@netspar.nl)

[netspar.nl](https://www.netspar.nl)