

Wijziging van de Pensioenwet en enige andere wetten in verband met diverse wijzigingen van pensioenwetgeving (Wet toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen)

Voorstel van wet · Nader rapport 28 mei 2026

Opgesteld door **Eric Frans**, juni 2026

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is sinds 1 juli 2023 van kracht, maar de wetgever is nog niet klaar. Met het voorstel voor de Wet toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen voert de regering de toezeggingen uit die bij de parlementaire behandeling aan de Eerste Kamer zijn gedaan, aangevuld met enkele andere gewenste wijzigingen. Het Nader Rapport is op 28 mei 2026 vastgesteld.

Het gaat niet om een nieuwe stelselherziening, maar om gerichte bijstellingen die de transitie soepeler moeten laten verlopen en enkele weeffouten in de Wtp herstellen. De gevolgen zijn niettemin concreet. Ze raken regelingteksten, pensioenovereenkomsten, communicatie en uitvoering. De inwerkingtreding gebeurt bij koninklijk besluit, gedifferentieerd per artikel, met op onderdelen terugwerkende kracht tot 1 juli 2023. Hieronder de zes onderwerpen die er voor de pensioenpraktijk toe doen.

1. Vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen

Onder de Wtp is het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum uitsluitend op risicobasis verzekerd. De dekking vervalt zodra het deelnemerschap eindigt. Voor het partnerpensioen bestond al de mogelijkheid om die dekking na einde deelname vrijwillig voort te zetten door uitruil van het opgebouwde ouderdomspensioen. Voor het wezenpensioen ontbrak die optie. Met dit voorstel wordt de motie-Oomen-Ruijten uitgevoerd en komt die mogelijkheid er alsnog.

De gewezen deelnemer krijgt bij het einde van de uitlooperperiode, of na afloop van de dekking tijdens de ZW- of WW-periode, een keuzemoment om ook de risicodekking voor het wezenpensioen voort te zetten. De financiering loopt via uitruil van het opgebouwde ouderdomspensioen. Nieuw is een tweede financieringswijze. De uitruil mag ook ten laste komen van het ouderdomspensioen én het partnerpensioen op of na pensioendatum, mits dat in de pensioenovereenkomst is vastgelegd en de partner daarmee instemt. De gekozen variant moet expliciet in de overeenkomst staan.

De minimale duur sluit aan bij die van het partnerpensioen en bedraagt ten minste vijftien jaar, tenzij eerder een afkoopgrens of een afgesproken uitruilmaximum wordt bereikt. Partner- en wezenpensioen kunnen afzonderlijk worden voortgezet. Een gewezen deelnemer zonder partner maar met kinderen kan dus uitsluitend voor het wezenpensioen kiezen. Voor wie al vóór inwerkingtreding gewezen deelnemer was, geldt geen nieuw keuzemoment en geen terugwerkende kracht. Die keuze wordt om redenen van risicoselectie en uitvoerbaarheid bewust niet heropend.

2. Één uniforme definitie van ‘kind’

De Wtp uniformeerde het partnerbegrip en legde vast dat het wezenpensioen doorloopt tot 25 jaar. De definitie van ‘kind’ bleef echter open, waardoor uitvoerders die per regeling verschillend invulden. Een kind kon op grond van de regeling van de ene ouder wél recht hebben op wezenpensioen en op grond van de andere niet. Dat is moeilijk uitlegbaar. Dit voorstel introduceert daarom één wettelijke kinddefinitie voor alle wezenpensioenen in de tweede pijler.

De definitie kent drie categorieën: eigen kind, stiefkind en pleegkind. Voor het stiefkind gelden vier ingangen: inschrijving op hetzelfde adres in de basisregistratie personen, een tijdelijk verblijf elders van maximaal zes maanden, co-ouderschap van ten minste 156 dagen per kalenderjaar (vastgelegd in een ouderschapsplan), of een aantoonbare bijdrage in het levensonderhoud van minimaal € 522 per kwartaal (norm 2025, aansluitend bij het kindgebonden budget). Voor het pleegkind is de kinderbijslag het ankerpunt. Na het achttiende jaar gelden aanvullende voorwaarden en een minimale onderhoudsbijdrage. Een pleegkind waarvoor een kostendekkende pleegvergoeding wordt ontvangen, valt buiten de definitie.

De wetgever maakt hier een bewuste keuze. Een kind kan voor meerdere huishoudens tegelijk kwalificeren. Bij gescheiden ouders met nieuwe partners kan een kind in theorie voor vier ‘ouders’ wezenpensioen opbouwen. Toewijzing aan één huishouden bleek namelijk uitvoeringstechnisch niet werkbaar. Het overgangsrecht is helder. Wie al als kind kwalificeerde, blijft dat, maar de nieuwe definitie werkt niet terug op reeds opgebouwd wezenpensioen. De opbouw voor kinderen die nieuw onder de definitie vallen, start op het invaarmoment of bij inwerkingtreding.

3. Ruimer overgangsrecht bij arbeidsongeschiktheid

Het overgangsrecht voor premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid leidde in de uitvoering tot knelpunten. Het voorstel verruimt dit recht voor zowel pensioenfondsen als verzekeraars.

Voor gesloten pensioenfondsen gold de voortzetting van een uitkeringsovereenkomst alleen wanneer de werkgever was opgehouden te bestaan. Gesloten fondsen met een nog bestaande werkgever moesten voor een kleine groep arbeidsongeschikte deelnemers een nieuwe premieregeling opzetten. Dat is kostbaar en onlogisch. Voortaan mogen alle gesloten fondsen die premievrije opbouw voortzetten, ongeacht of de werkgever nog bestaat. De voorwaarde dat het fonds vóór 1 juli 2023 gesloten was, schuift op naar uiterlijk het einde van de transitietermijn. Voorwaarde blijft dat geen collectieve waardeoverdracht plaatsvindt. Gebeurt dat toch, dan varen ook de arbeidsongeschikte deelnemers mee.

Bij verzekeraars wordt het overgangsrecht uitgebreid naar deelnemers die op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel ziek zijn, maar de wachttijd nog niet hebben doorlopen. Zonder die verruiming zouden zij bij een regelingwijziging of een wisseling van uitvoerder tussen wal en schip kunnen vallen. Het betreft een bevoegdheid, geen verplichting. Werkgever, werknemer en verzekeraar maken hierover zelf afspraken. De fiscale wetgeving wordt overeenkomstig aangepast.

4. Voortzetting van de nabestaandendeckking bij private WW

De Wtp regelt dat de risicodekking voor het nabestaandenpensioen doorloopt tijdens een wettelijke WW- of ZW-uitkering. Met de bovenwettelijke, privaat gefinancierde werkloosheidsuitkeringen die sociale partners via cao's hebben afgesproken (denk aan de PAWW), hield de wet echter geen rekening. Vóór de Wtp werd de uitloopekking in die periode collectief gefinancierd uit de risicopremie. Onder de Wtp zou de gewezen deelnemer die dekking zelf moeten voortzetten via uitruil van het eigen pensioenvermogen. Dat is een versobering.

Het voorstel herstelt dit. De risicodekking voor het nabestaandenpensioen loopt door zolang de gewezen deelnemer een private aanvullende werkloosheidsuitkering ontvangt, gefinancierd uit de collectieve risicopremie. Pas daarna komt vrijwillige voortzetting via uitruil in beeld. De maatregel werkt alleen als de pensioenovereenkomst hierin voorziet. Een cao-aanspraak op een private WW-aanvulling is op zichzelf niet voldoende. De uitvoerder is verantwoordelijk voor een tijdig aanbod tot vrijwillige voortzetting bij het einde van die periode. Een wettelijke gegevensuitwisseling met uitvoerders als PAWW komt er niet. Die wordt niet nodig geacht.

5. Gelijke aanpassingen direct na pensionering

Binnen het collectief toedelingsmechanisme kunnen pensioenuitkeringen gelijk worden aangepast en financiële resultaten worden gespreid. In de eerste jaren na pensionering is dat lastig. Veel uitvoerders passen de uitkering van een net-gepensioneerde niet in gelijke mate aan, waardoor deze een andere verhoging of verlaging krijgt dan de overige pensioengerechtigden. Dat past niet bij het doel van gelijke aanpassingen en is communicatief moeilijk uitlegbaar.

Het voorstel maakt het mogelijk om uiterlijk op de ingangsdatum eenmalig een deel van het kapitaal te alloceren voor toekomstige gelijke aanpassingen, zonder ex-ante herverdeling (het nieuwe artikel 63a Pensioenwet). Daardoor beweegt de uitkering van een net-gepensioneerde vanaf de eerste dag in gelijke mate mee. Dit geldt ook voor het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum. Het spreidingsvermogen of het te alloceren kapitaal kan positief of negatief zijn, waardoor de uitkering de fiscale begrenzings (50%, respectievelijk 20% of 40% voor volle wezen) tijdelijk kan overschrijden. Die overschrijding wordt fiscaal toegestaan, met terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2023, zodat ook reeds toegepaste situaties eronder vallen. De informatieplicht over het te verwachten verloop van de uitkering blijft onverkort gelden.

6. Technische verduidelijkingen en de compensatieregeling

Naast de inhoudelijke wijzigingen bevat het voorstel een reeks technische correcties. Een verouderde verwijzing naar Verordening (EEG) 1408/71 wordt vervangen door Verordening (EG) 883/2004, het partnerbegrip sluit voortaan het meerderjarig pleegkind en aanverwanten in de rechte lijn uit, een onjuiste verwijzing naar de Wet op de loonbelasting 1964 wordt hersteld en een hardnekkige typefout ('voorzetting' in plaats van 'voortzetting') wordt rechtgezet.

Ook de melding op de loonstrook wordt aangepast. Voortaan vermeldt deze de aanwezigheid van een pensioenregeling in plaats van de daadwerkelijke opbouw van ouderdomspensioen. Dat voorkomt onnodig alarmerende meldingen bij werknemers met een salaris onder de franchise of een volledig werkgevers gefinancierde regeling.

Voor wie met compensatie werkt, is één verduidelijking van belang. De Pensioenwet maakt compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek mogelijk, maar verplicht die niet. Spreken sociale partners een compensatieregeling af, dan gelden de voorwaarden van artikel 150f. Het voorstel verduidelijkt dat vrijwillige voortzetters (die op grond van de Pensioenwet deelnemer zijn) onder die voorwaarden vallen zodra zij in de compensatieregeling worden opgenomen. Sociale partners kunnen vrijwillige voortzetters ook bewust uitsluiten. In dat geval is artikel 150f niet van toepassing. Bij die keuze staat de evenwichtigheid voorop. Voor verzekerde regelingen en PPI's is dit een punt om bij het inrichten van de compensatie expliciet te beoordelen en te motiveren.

Wat betekent dit voor de praktijk?

De Wet toezeggingen Wtp verandert het stelsel niet, maar grijpt wel rechtstreeks in op de inhoud van regelingen, de pensioenovereenkomst, de communicatie en de uitvoering. Werkgevers, sociale partners en pensioenuitvoerders doen er goed aan nu te toetsen of pensioenreglement, cao en administratie aansluiten op de nieuwe kind definitie, het ruimere overgangsrecht en de keuzes rond vrijwillige voortzetting. Wie compensatie heeft afgesproken, beoordeelt expliciet de positie van vrijwillige voortzetters onder artikel 150f.

De inwerkingtreding volgt bij koninklijk besluit en kan per onderdeel verschillen. Afwachten is daarom niet verstandig. Een aantal bepalingen werkt terug tot 1 juli 2023, en de aanpassingen aan regeling en uitvoering vragen voorbereidingstijd. Een tijdige inventarisatie voorkomt verrassingen op het moment dat de wet daadwerkelijk in werking treedt.