

# Pensioenitems

Actuele pensioeninformatie  
voor klanten van AZL

Nummer 2 – maart/april 2025

# Inhoud

|                                                                                  |   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---|
| Ontwikkelingen Wet toekomst pensioenen                                           | 3 |
| Naast verduidelijking arbeidsrelaties ook verduidelijking zelfstandigenrelaties? | 7 |
| Kort Nieuws                                                                      | 9 |

**Uitgever**

AZL N.V. | K.v.K. 1404 79 14  
Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen  
+31 (0)88 116 2000  
[www.azl.eu](http://www.azl.eu)

**Vormgeving** AZL N.V.

**Redactie** Maurice Sarton, Stefan Bemelmans,  
Guus Pijnenburg

**Fotografie** Shutterstock.com

**Illustraties** AZL N.V.

Oude(re) uitgaven van de Pensioenitems en  
andere publicaties kunt u raadplegen via:  
[www.azl.eu/kennis/pensioenitems](http://www.azl.eu/kennis/pensioenitems)

# Ontwikkelingen Wet toekomst pensioenen

In deze vaste rubriek volgen wij de ontwikkelingen in de Wet toekomst pensioenen bij de transitie naar het vernieuwde pensioenstel. Wij kunnen de volgende ontwikkelingen melden.

## Amendementen op het voorstel voor de wet 'Wijziging van de Pensioenwet in verband met de verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel'

Bij de voorbereiding van de behandeling van dit wetsvoorstel hebben de Kamerleden Joseph (NSC), Omtzigt (NSC) en Vermeer (BBB) op 21 januari 2025 een amendement ingediend, dat ze op 13 februari en 10 april 2025 gewijzigd hebben. Op 11 april 2025 is het medeondertekend door Kamerlid Mulder (PVV).

Het amendement houdt het volgende in:

Een pensioenfonds mag invaren indien

- de mogelijkheid van individueel bezwaar tegen invaren is geboden aan (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, zoals geldt bij collectieve interne waardeoverdracht, of
- van hen voorafgaande goedkeuring is gekregen.

Het pensioenfonds moet informatie over het voornemen tot invaren tijdig, volledig en in begrijpelijke vorm ter beschikking stellen. Ook moet het pensioenfonds (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden adequaat begeleiden bij het maken van hun keuze en voor hen een keuze-omgeving inrichten.

Uiterlijk vier weken voor de transitiedatum moet de goedkeuring voor invaren zijn verkregen en gemeld zijn bij De Nederlandsche Bank (DNB). Minstens 30% van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden moet hebben gereageerd, als om goedkeuring is gevraagd. Goedkeuring is vereist van meer dan de helft van de (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden die hebben gereageerd. Zonder goedkeuring of het bieden van de mogelijkheid van bezwaar, is invaren niet mogelijk.

Als pensioenen niet worden ingevaren, kan het pensioenfonds het vermogen voor die pensioenen verminderen om compensatie voor deelnemers te financieren. Dat moet dan evenwichtig zijn.

De voorwaarde van het bieden van de mogelijkheid van bezwaar of het verkrijgen van toestemming geldt voor pensioenfondsen die invaren na de 60<sup>e</sup> dag waarop de wijziging van de Pensioenwet in werking treedt, in verband met de verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel.

Met het amendement beogen de indieners zowel het draagvlak voor de transitie als het vertrouwen in het pensioenstelsel te vergroten. Volgens de indieners verkleint het geven van collectief instemmingsrecht ook de juridische risico's voor de staat, pensioenfondsen en werkgevers. Pensioenfondsen kunnen volgens de indieners de pensioenen die niet worden ingevaren onderbrengen bij een andere pensioenuitvoerder.

Kamerlid Kent heeft op 10 april 2025 ook een amendement ingediend. Daarin stelt hij voor om voor de transitie twee jaar extra te geven, tot 1 januari 2029, in plaats van een jaar extra dat in het wetsvoorstel is opgenomen.

Uit de op 17 april 2025 gepubliceerde kabinetsreactie op het amendement volgt dat het kabinet het voorstel niet gewenst acht in verband met de ingrijpende gevolgen. Het voorstel leidt namelijk tot vertraging, juridische problemen en hogere kosten. Daarnaast volgt uit de reactie van het kabinet dat minister Van Hijum voornemens is om op een andere wijze tegemoet te komen aan de zorgen van de indieners. De minister deelt namelijk de intentie van de indieners om deelnemers actiever en beter te betrekken bij hun pensioen.

## Adviezen

Op verzoek van de Tweede Kamer heeft Minister van Hijum (SZW) de Raad van State om advies gevraagd over het amendement van de Kamerleden Joseph (NSC), Omtzigt (NSC) en Vermeer (BBB) zoals dat op 13 februari 2025 luidde. Dat heeft hij ook bij sociale partners, toezichthouders en uitvoerders gedaan. Alle adviezen zijn negatief.

De indieners hebben met de aanpassing van 10 april 2025 ingespeeld op enkele adviezen door het voorschrijven van keuzebegeleiding bij het geven van goedkeuring en met de mogelijkheid om het vermogen van pensioenen die niet worden ingevaren te gebruiken voor de financiering van compensatie.

**Raad van State**

De Raad van State kan niet positief adviseren. De Raad van State concludeert dat het amendement niet leidt tot minder juridische complicaties en conflicten en merkt op dat de eisen van wetgevingskwaliteit onvoldoende in het oog zijn gehouden. Het amendement leidt ertoe dat niet-invaren de norm wordt, in plaats van invaren. Dat is een heel andere keuze en bovendien betekent niet-invaren niet alleen dat alles bij het oude blijft, maar het kan ook ingrijpende en mogelijk nadelige gevolgen hebben voor (gewezen) deelnemers en het functioneren van het pensioenfonds. Niet-invaren vormt daarom geen alternatief voor invaren, tenzij.

Daarnaast voorziet het amendement niet in wettelijke voorzieningen die getroffen moeten worden voor het functioneren van het individueel bezwaarrecht, waardoor het ernstig tekort schiet. De problematiek is uitvoerig bij de behandeling van de Wet toekomst pensioenen aan de orde geweest. Alleen zeer bijzondere en urgente nieuwe inzichten en rechtspraak kunnen een debat heropenen, maar daarvan is geen sprake.

Tot slot merkt de Raad van State op dat het voorstel, door het in te dienen als amendement bij een wetsvoorstel over een ander onderwerp, afbreuk doet aan de besluitvorming over zowel dat wetsvoorstel als het amendement. Het voldoet niet aan verschillende eisen van wetgevingskwaliteit, de consequenties zijn onvoldoende doordacht, de juridisch-technische uitwerking schiet tekort en betrokkenen zijn niet geraadpleegd.

**Stichting van de Arbeid**

De Stichting van de Arbeid (StAr) concludeert dat als het parlement het amendement aanneemt, er sprake is van onbehoorlijk bestuur en een overheid waarmee geen meerjarige afspraken kunnen worden gemaakt. Het vertrouwen

in de overheid wordt dan ernstig geschaad omdat het niet om een kleine technische wijziging gaat, maar om een fundamentele wijziging van een zwaarbevochten akkoord. Bovendien is het amendement strijdig met verdragen 87 en 98 van de International Labour Organisation (ILO), omdat het een wettelijke belemmering vormt voor collectieve afspraken van sociale partners. Dat is een schending van het recht op collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Dat sociale partners niet vooraf zijn geraadpleegd is bovendien strijdig met de ILO-regelgeving. Verder verstoort en vertraagt het amendement de implementatie van het Pensioenakkoord en de Wet toekomst pensioenen.

Het amendement suggereert dat de bestaande vaste uitkeringen gegarandeerd zijn en de variabele uitkeringen niet, wat onjuist is. Huidige vaste uitkeringen zijn immers in de afgelopen jaren gekort. Het leidt tot hogere uitvoeringskosten, omdat twee systemen gescheiden naast elkaar in stand moeten worden gehouden. Het aantal personen met huidige uitkeringen zal afnemen, waardoor de beleggingsmogelijkheden steeds defensiever worden met minder uitzicht op indexatie als gevolg. De compensatie van de groep 40 tot 55-jarigen komt onder druk te staan, omdat het vermogen van het pensioenfonds daarvoor niet meer kan worden ingezet.

Door niet invaren kan Nederland tot € 2,4 miljard mislopen uit het Herstel- en veerkrachtfonds, zoals reeds beschreven in Pensioenitems 2024 nummer 5 en 6. Door niet-invaren wordt ook de vorming van een solidariteitsreserve voor een solidaire premieregeling onmogelijk, omdat het fondsvermogen daarvoor niet beschikbaar is zodat solidaire premieregelingen niet kunnen worden overeengekomen. Omdat de referendumuitslag door een kleine groep bepaald zal worden, bestrijdt de StAr dat rechtszaken voorkomen worden.

**Raad voor de rechtspraak**

In de toelichting bij het amendement wordt geciteerd uit het advies op het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen van 28 oktober 2021 van de Raad: ‘dat de invoering van de Wtp tot een aanzienlijke extra belasting van de civiele rechter kan leiden en in het ergste geval zelfs tot ontregeling van de civiele rechtspraak’. Maar daarna is met het wetsvoorstel de Geschilleninstantie Pensioenen in het leven geroepen. Dat vindt de Raad een significante uitbreiding van de mogelijkheid om bezwaren goed en ordentelijk te behandelen en te beoordelen. Dat met het amendement het aantal geschillen zal afnemen hebben de indieners niet aannemelijk gemaakt.

**De Nederlandsche Bank**

Volgens DNB zorgt het amendement ervoor dat deelnemers die niet invaren langer moeten wachten op de toegevoegde waarde van het nieuwe stelsel. Dat levert ten eerste spanningen op tussen generaties. Daarnaast is het gevolg dat risico's die deelnemers willen en kunnen dragen lang minder goed aansluiten bij de risico's die pensioenfondsen nemen. De verschillende, nog jaren naast elkaar bestaande, pensioensystemen leiden tot een verslechterd pensioenperspectief.

Doelen van de stelselherziening worden volgens DNB veel later bereikt dan beoogd. Sociale partners moeten aanvullende transitiebesluiten nemen, waardoor de transitie jaren wordt vertraagd. Sociale partners krijgen een aanvullende opgave om te komen tot een brede evenwichtige belangenafweging en beheerste transitie. Daarbij is het onzeker of die opgave gerealiseerd kan worden. Volgens DNB is het amendement onvolledig, sluit het niet goed aan bij de huidige wetgeving en bemoeilijkt het toezicht van DNB. DNB moet namelijk ook niet-invaar scenario's beoordelen.

**De Autoriteit Financiële Markten**

De AFM vindt het amendement beperkt uitvoerbaar en benadrukt dat voor het voorleggen van het referendum of individueel bezwaarrecht aanvullende wettelijke vereisten nodig zijn op het gebied van informatieverstrekking en keuzebegeleiding. Het amendement heeft daardoor verstrekende gevolgen voor het toezicht op de transitie. Daarnaast wijst de AFM erop dat extra informatieverstrekking en keuzebegeleiding waarschijnlijk onvoldoende waarborgen biedt.

Het is moeilijk om deelnemers duidelijk te laten zien wat de gevolgen zijn van het niet aanwenden van een deel van het vermogen van een pensioenfonds voor compensatie of vulling van reserve. De AFM wijst erop dat als deelnemers de keuze voor invaren wordt voorgelegd, zij in staat moeten worden gesteld om een passende keuze te maken. Daarbij is naast informatie ook woordkeuze van belang (framing) en dat laatste heeft meer invloed als deelnemers het gevoel hebben een keuze te moeten maken over een onderwerp waar zij weinig kennis over hebben en geen voorkeuren.

De AFM benadrukt dat bij een dermate complexe keuze in de wet moet worden vastgelegd welke informatie ten minste verstrekt moet worden en dat het amendement daarin niet voorziet. Daarnaast lijkt het de AFM wenselijk dat deelnemers ook informatie krijgen over de gevolgen van de keuze voor andere cohorten dan die van de deelnemer zelf. Verder vindt de AFM dat de keuze grote gevolgen heeft voor de lange termijn, die deelnemers onvoldoende zullen overzien.

De AFM vindt het voor het vertrouwen en het draagvlak van essentieel belang dat de respondenten een adequate afspiegeling vormen van de hele deelnemerspopulatie. Het voorschrift dat dat bepaalt ontbreekt in het amendement. Ook de doorlooptijd van de transitie zal toenemen omdat de arbeidsvoorwaardelijke fase opnieuw moet worden doorlopen.

Onduidelijk is verder wat de rol is van het mandaat en de toezichthouders in het proces van het referendum en wat de mogelijkheid is van individueel bezwaar. De kosten van het toezicht zullen toenemen, omdat pensioenfondsen met twee stelsels te maken zullen krijgen.

De AFM vindt het amendement daarom beperkt uitvoerbaar.





### Pensioenfederatie

Opsplitsen van het stelsel in een oud en een nieuw deel leidt tot een lager en onzekerder pensioen voor deelnemers. Het voorstel van een referendum of individueel bezwaarrecht staat haaks op de uitgangspunten van de Wet toekomst pensioenen en de afspraken uit het Pensioenakkoord.

Voor pensioenen in het oude stelsel raakte de koopkracht uit het zicht doordat buffers moesten worden aangehouden, pensioenen prudent moesten worden gewaardeerd en het beleggingsbeleid behoedzaam moest zijn. Pensioenfondsen kunnen in het nieuwe stelsel gericht sturen op de risico's die de verschillende groepen kunnen en willen dragen. De risicodeling tussen generaties wordt door het amendement doorbroken, ten nadele van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Het voorstel getuigt van onbehoorlijk bestuur, vertraagt de transitie met twee tot drie jaar, heeft grote gevolgen voor de uitvoering van pensioenregelingen en communicatie aan deelnemers en brengt hoge kosten mee. Het amendement is niet doordacht en de gevolgen zijn niet doorgerekend.

Het onderzoek van Henkens en Van Dalen waar in de toelichting naar wordt verwezen, laat zien dat een groot deel (75%) van de deelnemers een referendum als zinloos ervaren, als mensen niet genoeg kennis van het onderwerp hebben. Ruim de helft (56%) vindt pensioenen te ingewikkeld om er een duidelijke mening over te hebben.

Als niet wordt ingevaren, is er minder zicht op een koopkrachtig pensioen. In het nieuwe stelsel kunnen pensioenfondsen namelijk kleinere buffers aanhouden en een passender beleggingsbeleid voeren.

Een individueel bezwaarrecht maakt de netto profijt berekeningen, die van tevoren moeten worden gemaakt voor een evenwichtige transitie, onbeheersbaar.

In de toelichting wordt beweerd dat pensioenfondsen nu al twee systemen naast elkaar hebben. De Pensioenfederatie wijst erop dat daarbij bedoeld wordt op een basis- en een excedentregeling, waarop hetzelfde stelsel van toepassing is. Dat is totaal wat anders dan twee stelsels naast elkaar.

De Pensioenfederatie wijst erop dat de kosten van de compensatie zullen toenemen als het vermogen van het pensioenfonds niet daaraan kan worden besteed. De premiestijging daarvoor leidt tot een derving van jaarlijks ongeveer € 1 miljard.

Ook na de aanpassing van het amendement op 10 april 2025 blijft de Pensioenfederatie bezwaren houden.

### Verbond van Verzekeraars

Hoewel het amendement voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen geen gevolgen heeft, merkt het Verbond op dat aanhoudend politiek debat over een kernelement van de wetgeving kan leiden tot uitstelgedrag bij sociale partners, wat kan leiden tot een problematische ophoping van aanpassingen aan het eind van de transitieperiode.

### Belastingdienst

De Belastingdienst verwacht dat aanname van het amendement ertoe zal leiden dat fiscale kennis van het oude regime binnen de Belastingdienst behouden moet blijven. Verder zullen controles van pensioenregelingen wat ingewikkelder worden omdat meer ondernemingen twee regelingen zullen hebben.

# Naast verduidelijking arbeidsrelaties ook verduidelijking zelfstandigenrelaties?

In Pensioenitems 2023 nummer 5 en Pensioenitems 2024 nummer 6 schreven wij over het 'Voorstel voor de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Komt er daarnaast een wet die verduidelijkt wanneer er sprake is van een zelfstandige?

## Voorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR)

Het voorstel voor de Wet VBAR is in 2023 ter consultatie voorgelegd en moet bij schrijven van dit artikel nog worden ingediend, maar het advies van de Raad van State hierop is al openbaar. Het voorstel voorziet in een nadere invulling van het gezagscriterium in de wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast introduceert het voorstel een rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief van € 33 of minder. De werking van dit rechtsvermoeden is beperkt tot de civielrechtelijke verhouding tussen werkgevende en werkende.

Het wetsvoorstel biedt een toetsingskader dat het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen moet verduidelijken. Op die manier beoogt het wetsvoorstel schijnzelfstandigheid te verminderen.

## Zelfstandigenwet

De Tweede Kamerleden Aartsen (VVD), Vijlbrief (D66), Van Dijk (CDA) en Flach (SGP) hebben aangekondigd met een initiatiefvoorstel te komen voor de Zelfstandigenwet. Het initiatief is allereerst geïnspireerd op de Belgische wetgeving, ten tweede op de al jaren lopende discussie over de vraag of en wanneer iemand als zelfstandige werkzaamheden mag verrichten en tenslotte op de rechtspraak die daar invulling aan is gaan geven omdat de wetgever niet met een antwoord kwam.

Samengevat in drie punten houdt het voorstel het volgende in:

- Er komt een Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet. De oordelen zullen bindend zijn voor handhavende instanties zoals de Belastingdienst. De commissie kan partijen (bindend) adviseren over hun relatie.
- Voldoet een werkende niet aan de criteria voor zelfstandige, dan is er een wettelijk vermoeden dat die werkende een werknemer is met een arbeidsovereenkomst. De opdrachtgever dient dan aan te tonen dat daar geen sprake van is.
- Er komen drie toetsen (nader toegelicht op de volgende pagina).



**Drie toetsen**

De drie toetsen zijn een zelfstandigetoets, een werkrelatietoets en een sectoraal vermoeden. Hieronder beschrijven wij die drie toetsen.

**1. Een zelfstandige toets**

Hiervoor wordt gekeken naar de volgende vijf criteria.

- a. De zelfstandige heeft een rechtsvorm die staat ingeschreven in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel;
- b. De zelfstandige heeft een btw-nummer;
- c. De zelfstandige gedraagt zich in het economisch verkeer als ondernemer en/of zelfstandig werkende. Elementen die daar onder andere op wijzen zijn:
  - het ondernemersrisico wat een zelfstandige draagt zoals het lopen van het risico van inkomensverlies;
  - het investeren in bedrijfsmiddelen zoals gereedschappen, software, voertuigen of cursussen;
  - het hebben van meerdere opdrachten en/of opdrachtgevers;
  - het naar buiten toe zichtbaar zijn als zelfstandige door bijvoorbeeld te adverteren, offertes uit te brengen en het eigen tarief te bepalen/onderhandelen;
  - het actief acquireren en werven van klanten.
- d. De zelfstandige heeft een adequate voorziening getroffen tegen het risico van inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. Het is aan de zelfstandige zelf om invulling te geven aan deze adequate voorziening;
- e. De zelfstandige voorziet in een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering. Het is aan de zelfstandige zelf om invulling te geven aan deze voorziening.

**2. Een werkrelatietoets**

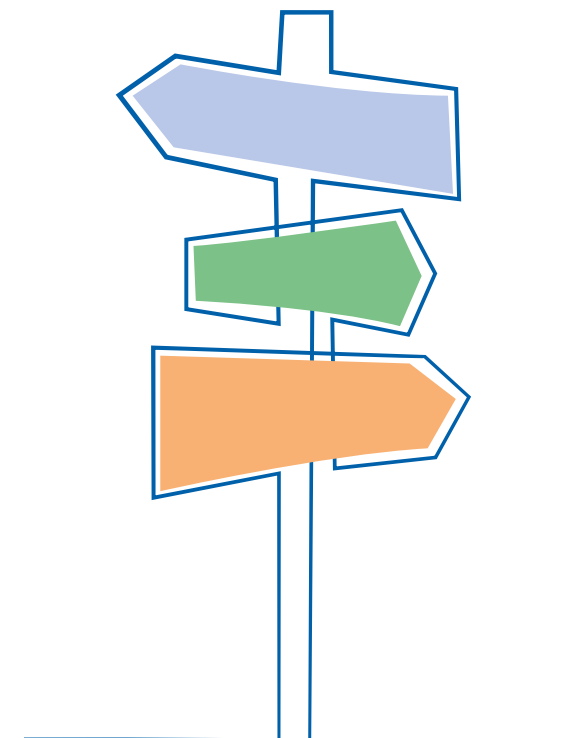
Hiervoor wordt gekeken naar de volgende vier criteria:

- a. De wil van de partijen: is er tussen de opdrachtgevers en opdrachtnemer sprake van vrije keuze voor de samenwerking?
- b. De vrijheid van organisatie van de werktijd: heeft de zelfstandige een grote mate van vrijheid om de eigen werktijd en/of verlof te bepalen?
- c. De vrijheid van organisatie van het werk: heeft de zelfstandige een grote mate van vrijheid om zelf te bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd of georganiseerd?
- d. De mogelijkheid hiërarchische controle uit te oefenen: kan de opdrachtgever directe hiërarchische controle over de zelfstandigen uitoefenen? Deze vraag dient negatief te worden beantwoord.

**3. Een sectoraal vermoeden**

Omdat voor bepaalde sectoren het risico op schijnzelfstandigheid groot is, geldt voor die sectoren een rechtsvermoeden voor een arbeidsovereenkomst. Een werkverschaffer kan dat vermoeden weerleggen door op basis van de werkrelatietoets aan te tonen dat er sprake is van een zelfstandige.

Opdrachtgevers en zelfstandigen zijn zelf verantwoordelijk voor uitvoering, onderbouwing en bewijs dat aan de drie toetsen wordt voldaan. Zij moeten in hun overeenkomst onderbouwen waarom de relatie voldoet aan de vier criteria van de werkrelatietoets.



# Kort Nieuws

## Pensioenpremie blijft niet buiten schuldsanering

In twee procedures (Rechtbank Rotterdam ECLI:NL:RBROT:2024:10331 en ECLI:NL:RBROT:2025:1813) verzetten pensioenfondsen zich tegen de schuldsaneringen van ondernemers met onbetaalde premies voor hun personeel. In beide gevallen, op 5 september 2024 en 15 januari 2025, bepaalde de rechter dat de pensioenfondsen moesten instemmen met de schuldregeling die de schuldeisers was aangeboden. De belangen van de verzoekers en andere schuldeisers vond de rechter zwaarder wegen dan die van de pensioenfondsen.

## ‘Invaren’ bij een verzekeraar

Een werknemer had een pensioen opgebouwd van afgerond € 14.950 per jaar. De waarde daarvan, met de pensioenen uit andere dienstverbanden, heeft de werknemer bij een verzekeraar in twee beleggingsverzekeringen voor pensioen gestort. Daarvoor had hij in 2000 en 2001 indicatieve opgaven ontvangen, op basis van veronderstelde rendementen van 12% en 18,5%. In verband met zijn pensionering heeft de verzekeringnemer een indicatieve opgave van zijn pensioen ontvangen ter grootte van afgerond € 6.350 per jaar.

Tegen de verzekeraar als pensioenuitvoerder heeft de verzekeringnemer klachten ingediend, ook bij de Geschillencommissie en de Commissie van Beroep van het Kifid. Bij alle instanties is deze klacht afgewezen. In 2020 diende de verzekeringnemer een klacht in bij de verzekeraar, maar nu in de rol van financieel adviseur. Hij vorderde de vergoeding van zijn schade, die hij raamde op afgerond € 233.400. Volgens de verzekeringnemer heeft de verzekeraar

hem nooit gewaarschuwd voor het risico van een fors dalende rente. Daarnaast heeft de verzekeraar gedurende de looptijd van de verzekeringen nooit contact met de verzekeringnemer gezocht. Na afwijzing van de klacht wendde de verzekeringnemer zich tot het Kifid.

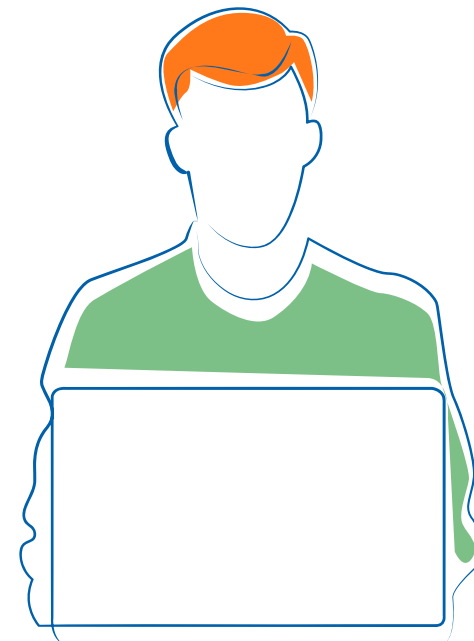
## Geschillencommissie

De Geschillencommissie van het Kifid wees op 25 februari 2025 de vordering van de schade toe in een bindend advies (Tussenuitspraak nr. 2025-0162 A). De Geschillencommissie stelde vast dat de omzetting van het gegarandeerde vaste pensioen van de verzekeringnemer met een hoog risico gepaard ging. Naast risico van een onzeker rendement, was er ook het risico van rentestand en levensverwachting bij ingang van het pensioen. Hoewel er volgens de Geschillencommissie geen sprake was van een financieel advies in de zin van de Wet op het financieel toezicht (Wft), vond die commissie dat op de verzekeraar een bijzondere zorgplicht bij een dergelijke omzetting rustte om de verzekeringnemer te beschermen tegen zijn lichtvaardigheid en gebrek aan inzicht.

De pensioenverzekering op beleggingsbasis vindt de Geschillencommissie complex en zeer risicovol. Beide verzekeringen kenden echter geen matiging van de risico's en ook geen lifecycle, waarbij het beleggingsrisico wordt afgebouwd. De Geschillencommissie constateert dat de risico's zich kennelijk hebben gerealiseerd omdat de verzekeringnemer een veel lager pensioen ontvangt dan hij had verwacht. Daarom vindt de Geschillencommissie de verzekeringen ongeschikt en had de verzekeraar de verzekeringnemer moeten waarschuwen voor deze risico's.

Bij het afsluiten van de verzekeringen had de verzekeraar moeten nagaan of de verzekeringnemer zich liet bijstaan door een financieel adviseur en moeten waarschuwen dat de verzekering niet gesloten moest worden zonder advies. De verzekeraar had de verzekeringnemer de verzekering moeten ontraden. Dat heeft de verzekeraar allemaal niet gedaan.

Verder blijkt nergens uit dat de verzekeraar tijdens de looptijd van de verzekering adequaat beheer of nazorg heeft gedaan. Daardoor is de verzekeraar tekortgeschoten in de zorg die de verzekeringnemer mocht verwachten. De omvang van de schade moet nog worden vastgesteld.



## Hoge Raad en schijnzelfstandigheid

Op 21 februari 2025 heeft de Hoge Raad in een arrest vragen beantwoord over de beoordeling van een overeenkomst als arbeidsovereenkomst. Een vraag was of bij die beoordeling ook kan meespelen of degene die werkzaamheden verricht zich buiten de relatie als ondernemer gedraagt. De Hoge Raad bevestigde dat bij die beoordeling ook omstandigheden dienen te worden meegenomen die zich voordoen buiten de relatie.

Het gevolg hiervan is dat overeenkomsten die een werkgever sluit met werkenden zowel arbeidsovereenkomsten als opdrachtovereenkomsten kunnen zijn, afhankelijk van of de werkende zich in andere relaties als ondernemer gedraagt.

## Alle uren voor bepaling omvang activiteiten

Om te bepalen of de werknemers van een bedrijf verplicht moeten deelnemen aan een bedrijfstakpensioenfonds, heeft het Gerechtshof Amsterdam een deskundige benoemd. De deskundige werd benoemd om de jaarlijkse loonsom over de jaren 2013 tot en met 2020 te onderzoeken, voor activiteiten van het bedrijf die wel en niet onder de werkingssfeer vallen. De deskundige concludeert dat het merendeel van de loonsom betrekking heeft op activiteiten die onder de werkingssfeer vallen.

De werkgever heeft de volgende bezwaren ingediend tegen het deskundigenbericht;

- de activiteiten van twee zusterbedrijven worden over één kam geschoren
- de uren van extra inleenkrachten zijn meegeteld, terwijl zij niet beloond worden door het bedrijf
- de uren van ZZP'ers zijn meegeteld, terwijl die niet onder de verplichtstelling vallen
- uitzendkrachten zijn meegeteld, terwijl die niet onder de verplichtstelling vallen.

Het Gerechtshof verwerpt op 14 januari 2025 (ECLI:NL:GHAMS:2025:81) het bezwaar van de werkgever en bepaalde voor recht dat de activiteiten van het bedrijf onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds vallen. De deskundige had zich namelijk aan de onderzoeksopdracht van het Gerechtshof gehouden, waarin bepaald was dat ook de dochteronderneming en inleenkrachten dienden te worden meegeteld. De vraag had bovendien verder betrekking op de vaststelling van de activiteiten van de onderneming, wat een andere vraag is dan wie verplicht moet deelnemen in het bedrijfstakpensioenfonds. Het Gerechtshof veroordeelt het bedrijf onder andere om alle gegevens vanaf 2013 te verschaffen en om de premies die daaruit volgen te betalen binnen de geldende termijn.

## Uit het jaarverslag van De Nederlandsche Bank

In het jaarverslag over 2024 merkt DNB op dat pensioenfonds een goede uitgangspositie hebben omdat ze een dekkingsgraad van gemiddeld 119% hebben, terwijl ze een dekkingsgraad van ten minste 105% moeten hebben om pensioenen te indexeren. DNB merkt verder op dat de financiële sector de prudentiële risico's beter beheerst dan risico's op het gebied van integriteit.

Verder constateert DNB dat pensioenfonds klimaat- en milieufactoren steeds meer meewegen in hun risicomodellen. DNB kondigt aan in 2025 thematisch en risicogebaseerd te zullen toetsen in hoeverre pensioenfonds voldoen aan de wettelijke eisen die gesteld zijn aan de analyse van klimaat en milieurisico's en aan de eisen voor governance voor de beheersing van die risico's. 37% heeft namelijk aangegeven nog niet te zijn gestart of slechts een begin te hebben gemaakt met de identificatie van ESG-risico's.

## De Hoge Raad opeisbaarheid en verjaring van pensioenpremies

In het arrest van 21 maart 2025 (ECLI:NL:HR:2025:423) volgt de Hoge Raad het advies van de procureur-generaal inzake de verjaring van pensioenpremies. Volgens de Hoge Raad wordt de premievordering van een pensioenfonds op een werkgever beheerst door artikel 3:308 van het Burgerlijk Wetboek.

Premievorderingen verjaren na vijf jaar vanaf de dag waarop zij opeisbaar zijn. De uiterste dag van opeisbaarheid is volgens de Hoge Raad de uiterste dag waarop de premies moeten zijn ontvangen en dat is bepaald in artikel 26 Pensioenwet. Op grond van dat artikel moet de premie zijn voldaan binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarop die premie betrekking heeft. De Hoge Raad merkt op dat de verjaringstermijn wordt verlengd indien de werkgever opzettelijk het bestaan van de premievordering of de opeisbaarheid daarvan verborgen heeft gehouden. Ook merkt de Hoge Raad op dat een beroep van de werkgever op verjaring onder omstandigheid naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan zijn.

## Geen ESG-verslagstaten

DNB heeft van 11 september 2024 tot 20 oktober 2024 een wijziging van verslagstaten ter consultatie voorgelegd. Die verslagstaten behelsden de CO<sub>2</sub>-intensiteit van beleggingen en de CO<sub>2</sub>-reductiedoelstellingen op portefeuille niveau.

Omdat de aanvullende data en de kwaliteit ervan onvoldoende meerwaarde opleveren en de transitie naar de Wet toekomst pensioenen veel capaciteit vergen, zal DNB deze verslagstaten niet voorschrijven.

**Pensioenonderwerpen voorjaar 2025**

Minister van Hijum (SZW) informeert de Tweede Kamer in zijn brief van 10 maart 2025 over het volgende.

**Pensioen bij aanbestedingen**

De Kamerleden Van Beukering-Huijbregts (D66) en Nijboer (PvdA) verzochten de regering in een motie om ervoor te zorgen dat werknemers van partijen aan wie de overheid opdrachten verstrekt voldoende pensioen opbouwen. Uit onderzoek blijkt dat nadere wetgeving nodig is om overheidsdiensten te verplichten om afwezigheid van een pensioenregeling als uitsluitingsgrond of uitsluitingsvoorwaarde te hanteren. Bovendien leidt de toets van de pensioenregeling tot extra administratieve last, omdat overheidsdiensten daar geen kennis van hebben. De maatregel zou daarom niet doelmatig en niet doeltreffend zijn.

**Diversiteit in pensioenfondsbesturen**

Uit rapportage van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen blijkt dat het aandeel van vrouwen en jongeren in besturen licht is gestegen in de periode 2017-2023. Vrouwen namen in 2023 zitting in besturen van 84% van de pensioenfondsen, tegen 81% in 2022. Jongeren namen in 2023 zitting in besturen van 40% van de pensioenfondsen, tegen 37% in 2022. 36% van de pensioenfondsen had in 2023 zowel vrouwen als jongeren in het bestuur, tegen 33% in 2022. 12% van de pensioenfondsen had in 2023 geen vrouw en geen jongere in het bestuur, tegen 16% in 2022.

**Gevolgen vertraging behandeling wetsvoorstel verlenging pensioentransitie**

Om uitvoeringsproblemen te voorkomen bij pensioenfondsen die invaren na 1 juli 2026, zal Minister Van Hijum de dynamisering van de inleverdatum van het implementatieplan en het communicatieplan opnemen in een aparte Algemene maatregel van Bestuur (AMvB). Daarin zal hij ook

voorschrijven dat de transitie-informatie uiterlijk een maand voor de invaardatum moet zijn verstrekt. In dat besluit zal de minister bovendien een versoepeling van de indexatieregels opnemen voor pensioenfondsen die wel willen invaren, maar voor 1 juli 2025 nog geen implementatieplan hebben ingediend. Die versoepeling is in lijn met de eerdere indexatie-AMvB. 1 juli 2025 is de beoogde inwerkingsdatum van het besluit.

De AMvB (vergezelgd van een nota van toelichting) is op 16 april 2025 gepubliceerd. De AMvB ligt op het moment van schrijven ter advisering bij de Raad van State.

**Grenskapitalen hele kleine pensioenen gepubliceerd**

Op grond van de Pensioenwet mogen pensioenfondsen hele kleine pensioenen laten vervallen. Van hele kleine pensioenen is sprake bij pensioenbedragen van maximaal € 2 bruto per jaar. De grensbedragen voor een heel klein en klein pensioen zijn gepubliceerd. De tabel op deze pagina geeft de staffels van 2025 weer.

Hoewel de 2 euro-grens niet wordt geïndexeerd, dient bij premieovereenkomsten ieder jaar te worden bepaald welk kapitaal correspondeert met een aanspraak van € 2,-. Dat gebeurt door leden van het Verbond van Verzekeraars in overleg met de Pensioenfederatie. De Pensioenfederatie heeft de kapitalen bij verschillende leeftijden gepubliceerd die corresponderen met een € 2,- aanspraak.

In de onderstaande tabel zijn de grenskapitalen voor hele kleine pensioenen voor de leeftijdscategorie 35-jaar tot 55-jaar opgenomen.

|          | 2025     | 2024     | 2023     |
|----------|----------|----------|----------|
| Leeftijd | Kapitaal | Kapitaal | Kapitaal |
| 35       | 16,25    | 11,43    | 15,27    |
| 36       | 16,62    | 11,78    | 15,64    |
| 37       | 17,00    | 12,15    | 16,02    |
| 38       | 17,39    | 12,53    | 16,40    |
| 39       | 17,78    | 12,91    | 16,80    |
| 40       | 18,19    | 13,31    | 17,21    |
| 41       | 18,60    | 13,72    | 17,62    |
| 42       | 19,03    | 14,15    | 18,05    |
| 43       | 19,46    | 14,59    | 18,49    |
| 44       | 19,90    | 15,04    | 18,94    |
| 45       | 20,36    | 15,50    | 19,39    |
| 46       | 20,82    | 15,98    | 19,86    |
| 47       | 21,30    | 16,47    | 20,35    |
| 48       | 21,78    | 16,99    | 20,84    |
| 49       | 22,28    | 17,51    | 21,34    |
| 50       | 22,79    | 18,05    | 21,86    |
| 51       | 23,31    | 18,61    | 22,39    |
| 52       | 23,85    | 19,19    | 22,94    |
| 53       | 24,39    | 19,79    | 23,50    |
| 54       | 24,96    | 20,41    | 24,08    |
| 55       | 25,54    | 21,05    | 24,67    |

### Europese richtlijn loontransparantie

In de Europese Unie bedroeg de loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2020 ongeveer 13%. Er zijn verschillende oorzaken voor deze loonkloof, onder meer een ongelijke verdeling van zorgtaken en omdat vrouwen vaker parttime werken dan mannen. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen draagt ook bij tot een aanhoudende pensioenkloof, die in de Europese Unie rond de 30% ligt (gegevens van 2018). Met de Europese richtlijn loontransparantie wordt beoogd loondiscriminatie te bestrijden en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie te helpen dichten.

De Europese richtlijn loontransparantie is 7 juni 2023 in werking getreden en moet uiterlijk 7 juni 2026 in de Nederlandse wet zijn opgenomen. Dit wordt bereikt met het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. Het wetsvoorstel is op 26 maart 2025 in consultatie gegaan. De richtlijn voert een aantal nieuwe regels in waaraan werkgevers zich dienen te houden. Het niet voldoen aan de regels kan grote administratieve en financiële gevolgen hebben voor werkgevers.

Na invoering van de richtlijn en de wet dienen werkgevers werkzoekenden ofwel in de vacaturetekst ofwel voorafgaand aan het sollicitatiegesprek te informeren over het beginsalaris of de loonschaal van de gepubliceerde functie. Daarnaast mogen werkgevers kandidaten niet meer vragen naar hun laatst verdiende salaris. Verder dienen werkgevers hun werknemers te informeren over de beloningscriteria en de gemiddelde lonen van de collega's die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten. Tot slot gaat voor werkgevers met meer dan 100 werknemers een rapportageverplichting gelden over de loonkloof tussen mannen en vrouwen in hun organisatie.

Werknemers die in financieel opzicht schade hebben geleden omdat er geen sprake was van een gelijke beloning, dienen ingevolge de richtlijn volledig gecompenseerd te worden. Concreet betekent dit in ieder geval de volledige uitbetaling van achterstallig loon en eventuele daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura.

De bewijslast bij loondiscriminatie komt namelijk bij de werkgever te liggen en niet meer (zoals nu het geval is) bij de werknemer. De werkgever dient derhalve aan te tonen dat hij de EU-regels inzake gelijke beloning en loontransparantie niet heeft geschonden. Hierdoor wordt het voor werknemers eenvoudiger om naar de rechter te stappen en bijvoorbeeld een procedure op te starten bij het College van de Rechten van de Mens.

### Uitstel bedrag ineens en rekentool in ontwikkeling

Minister van Hijum (SZW) schreef in zijn brief van 13 maart 2025 aan de Eerste Kamer dat de beoogde inwerkingtreding van het 'keuzerecht bedrag ineens' wordt uitgesteld van 1 juli 2025 naar 1 juli 2026. De reden hiervoor is dat de Eerste Kamer de wet nog niet aangenomen heeft en dat pensioenuitvoerders na instemming van beide Kamers ten minste negen maanden nodig hebben om de wet te implementeren. Daarnaast zal ook de ontwikkeling van een openbaar toegankelijke (reken)tool inzake deze wet tijd vergen. Deze rekentool moet deelnemers meer inzicht gaan bieden in de gevolgen van het opnemen van een bedrag ineens bij de keuze rondom de ingangsdatum van een pensioen of lijfrente. Naar verwachting kan deze tool begin 2026 worden opgeleverd.

Het Nibud heeft in opdracht van SZW een vooronderzoek uitgevoerd inzake de invoering van een tool voor het bedrag ineens. Op basis van gesprekken met de sector en onderzoek, heeft het Nibud een aantal varianten voor een rekentool uitgewerkt. Voor alle varianten van de rekentool geldt dat de deelnemer zelf de benodigde gegevens moet invoeren omdat

automatische deling van de gegevens van de Belastingdienst, verzekeraars en pensioenuitvoerders met het Nibud wettelijk niet is toegestaan.

De voorkeur van de minister gaat uit naar een rekenkundige keuzehulp die deelnemers in de besluitvormingsfase inzicht geeft in mogelijke gevolgen van bedrag ineens op toeslagen, maar die tegelijkertijd rekening houdt met het doelvermogen: "De tool dient de deelnemer daarbij inzage te bieden in de gevolgen van de keuze voor bedrag ineens op het inkomen van het jaar van uitkering en op de inkomens in latere jaren. De tool moet rekening kunnen houden met het huishoudinkomen van een deelnemer met of zonder partner, waarbij de pensioen- en AOW-datum van de deelnemer en partner kunnen verschillen. De focus van de tool ligt op bruto- en netto bedragen inclusief toeslagen. De tool dient ook inzage te geven in de gevolgen van een keuze voor uitgestelde betaling van het bedrag ineens. Verder dient er aandacht te zijn voor het doelvermogen van kwetsbare doelgroepen."



### Inrichten van een adequate keuzebegeleiding door pensioenuitvoerders

Vanwege de Pensioenwet dienen pensioenuitvoerders hun (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden in staat te stellen om een passende keuze te maken. Deze keuzebegeleiding is sinds de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen opgenomen in de Pensioenwet.

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) heeft het rapport 'Keuzebegeleiding begint bij de deelnemer' gepubliceerd. Dit rapport is gepubliceerd in navolging van een verkennend onderzoek in 2024 naar de inrichting van keuzebegeleiding en de leidraad over de norm keuzebegeleiding van 2023. De AFM verwacht dat pensioenuitvoerders de inzichten uit dit rapport meenemen bij het inrichten en verbeteren van de keuzebegeleiding.

De belangrijkste punten uit het rapport over het verbeteren van keuzebegeleiding voor deelnemers zijn:

1. Inzicht in deelnemers: Het is essentieel om de behoeften, kenmerken en vaardigheden van deelnemers te begrijpen. Dit kan door middel van deelnemersonderzoek en het gebruik van bestaande informatie.
2. Concrete en meetbare doelstellingen: Formuleer duidelijke, objectieve en meetbare doelstellingen gericht op het gedrag en de kennis van deelnemers. Dit helpt bij het evalueren van de effectiviteit van de keuzebegeleiding.
3. Onderbouw de inrichting: Zorg ervoor dat de inrichting van de keuzebegeleiding goed onderbouwd en gedocumenteerd is. Dit omvat inzichten in de deelnemerspopulatie, kosten en baten, rollen en verantwoordelijkheden, monitoring en evaluatiemomenten.

Deze aanpak helpt bij het verbeteren van de keuzebegeleiding en het verantwoorden van gemaakte keuzes.

### Een verbod van DNB is een sanctie

Een gesloten pensioenfonds had het voornemen om in verband met de liquidatie de waarde van de pensioenen van gewezen deelnemers, die nog wel in dienst van de werkgever waren, over te dragen aan een pensioenfonds. Daarnaast had het pensioenfonds het voornemen om de pensioenen van gewezen deelnemers die niet meer in dienst waren van de werkgever, en van pensioengerechtigden, eerst volledig te verzekeren en daarna de verplichtingen collectief over te dragen aan die verzekeraar in verband met liquidatie van het pensioenfonds. De koopsom voor de verzekeringen was lager dan de waarde van de pensioenen. Met het verschil kocht het pensioenfonds een eenmalige verhoging van de verzekerde pensioenen van meer dan 13% en een jaarlijkse vaste indexatie van iets meer dan 0,5%.

DNB legde een verbod op voor deze de collectieve waardeoverdrachten omdat oudere gewezen deelnemers hierdoor bevoordeeld zouden worden. Met dit besluit zouden niet alle deelnemers zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd voelen in de besluitvorming van het bestuur, wat in strijd is met het tweede lid van artikel 105 van de Pensioenwet. DNB publiceerde het besluit tot het verbod.

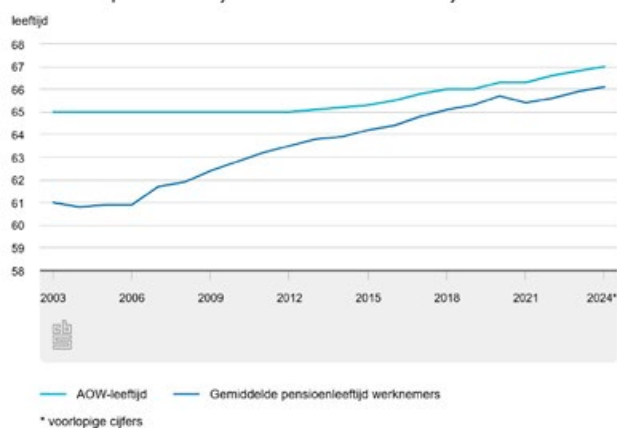
Tegen die publicatie maakte het pensioenfonds bezwaar bij de rechtbank Rotterdam omdat het verbod volgens het pensioenfonds geen sanctie was, want er was sprake van een verzoek om een verklaring van geen bezwaar tegen de collectieve waardeoverdracht op grond van artikel 84 Pensioenwet. De rechter bepaalde echter op 27 maart 2025 (ECLI:NL:RBROT:2025:3911) dat DNB wel degelijk een verbod had opgelegd wegens overtreding van artikel 105, tweede lid, Pensioenwet, wat een sanctie is. Daarnaast is DNB in beginsel verplicht een besluit tot het opleggen van een sanctie openbaar te maken op grond van artikel 185, eerste lid, Pensioenwet.

### Gemiddelde pensioenleeftijd aanzienlijk gestegen

Uit de op 16 april 2025 gepubliceerde cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) volgt dat de gemiddelde pensioenleeftijd de afgelopen jaren aanzienlijk is gestegen. De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers lag in 2024 namelijk ruim vijf jaar hoger dan in 2004.

Een belangrijke reden voor de alsmaar toenemende gemiddelde pensioenleeftijd is het verhogen van de AOW-leeftijd. Zoals blijkt uit de onderstaande grafiek, loopt de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan sinds 2013 ongeveer gelijk op met de verhoging van de AOW-leeftijd.

Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers en AOW-leeftijd



In 2024 bedroeg de gemiddelde pensioenleeftijd van de bijna 93.000 werknemers die met pensioen gingen 66 jaar en 1 maand, wat meer dan twee maanden later is dan in 2023. Hiermee ligt de gemiddelde pensioenleeftijd voor het eerst hoger van 66 jaar.

Uit de statistische gegevens van het CBS volgt verder dat 40% van de werknemers in 2024 met pensioen ging op 67-jarige leeftijd, vergeleken met 6% in 2023. 77% van de werknemers ging in 2024 met pensioen op 67-jarige leeftijd of ouder, tegenover 47% in 2014 en 12% in 2004. Een belangrijke reden voor deze toename is het afschaffen van de vroegpensioenregelingen in 2006.

Het CBS constateert tot slot dat, zoals ook blijkt uit de onderstaande grafiek, de gemiddelde pensioenleeftijd varieert per sector. Werknemers in de publieke administratie gaan het vroegst met pensioen (65,3 jaar), gevolgd door de zorg, de bouw en het onderwijs.

Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers naar bedrijfstak

