

Vraag en antwoord

SWO Wet toekomst Pensioenen

PGB Pensioendiensten 2026



1.1 Regelingen (flexibel vs. solidair)

- Wat is het verschil tussen een flexibele en een solidaire regeling?

Binnen de Wet toekomst pensioenen (Wtp) zijn er twee soorten pensioenregelingen: de flexibele premieregeling en de solidaire premieregeling.

Bij een flexibele premieregeling heeft een deelnemer meer eigen keuzes. Bijvoorbeeld hoeveel risico iemand wil nemen met beleggen. Ook kiest de deelnemer bij pensionering voor een vast of variabel pensioen.

Bij een solidaire premieregeling maken werkgevers en vakbonden gezamenlijke keuzes voor alle deelnemers. Mee- en tegenvallers van beleggingen worden samen gedeeld. Daardoor schommelt het pensioen meestal minder sterk.

In beide regelingen bouwt een deelnemer pensioen op via een persoonlijke pensioenpot.

- Is de flexibele regeling flexibel voor werkgever of werknemer?

Een flexibele premieregeling binnen de Wet toekomst Pensioenen (Wtp) biedt op verschillende manieren flexibiliteit aan zowel de werkgever als de werknemer. De werknemer kan keuzes maken op het gebied van beleggen (beleggingsprofielen) en hij of zij kan kiezen tussen een vaste of een variabele uitkering vanaf de pensioendatum. De werkgever heeft meer flexibiliteit bij de inrichting van de pensioenovereenkomst. Zo kan de werkgever een risicodelingsreserve aanhouden om daarmee de uitkeringen van de werknemers stabiel te houden. Ook kan de werkgever in overleg de invulling van de verplichte 'lifecycle' bepalen. Hiermee bouwen we het beleggingsrisico af naarmate de pensioenleeftijd nadert.

- Kan een werkgever voor zowel een solidaire als flexibele regeling kiezen?

Ja, een werkgever kan een solidaire premieregeling kiezen voor de ene groep werknemers en een flexibele premieregeling voor de andere groep werknemers. Werkgevers kunnen beide regelingen dus niet tegelijk kiezen voor dezelfde groep werknemers. Verder hangt dit af van de specifieke afspraken die in de transitieplannen zijn vastgelegd.

- Zijn er werkgevers die ervoor hebben gekozen om een huidige regeling voort te zetten?

Alle pensioenopbouw moet gaan voldoen aan de Wtp. Voor toekomstige opbouw kunnen werkgevers dus niet een huidige regeling ongewijzigd voortzetten. Werkgevers kunnen er wel voor kiezen om voor werknemers die voor de overstap naar het nieuwe pensioen al in dienst waren de geldende stijgende (progressieve) premie te behouden ('eerbiedigende werking'). Het gaat om FPR-regelingen met eerbiedigende werking, die ook een andere UPA kenmerk/variant bezitten.

- Kunnen deelnemers ervoor kiezen om een andere regeling te kiezen dan de werkgever?

Nee, deelnemers kunnen niet zelfstandig een andere pensioenregeling kiezen dan de regeling die de werkgever heeft afgesloten.

- Wat zijn de keuzes binnen een solidaire regeling?

Binnen een solidaire premieregeling (SPR) maken de werkgevers en de vakbonden de keuzes voor alle deelnemers. Het zijn immers collectieve regelingen. De belangrijkste keuzes zijn de inrichting van de solidariteitsreserve (een buffer om mee- en tegenvallende beleggingsresultaten op te vangen), het beleggingsbeleid op basis van de risicohouding, en de hoogte van de vlakke premie.

De keuzes die deelnemers hebben binnen de SPR zijn de keuzes die ze nu ook hebben als hun pensioen ingaat: keuze van de datum waarop het pensioen ingaat, keuze uitruil partnerpensioen voor een hoger ouderdompensioen en andersom, keuze voor eerst een hoger pensioen en later een lager of andersom.

- Wat zijn de eigenschappen van de nieuwe regeling (zoals premieverdeling, opbouwpercentages, overgangsmaatregelen)?

De kern van de nieuwe pensioenregelingen is dat de pensioenopbouw persoonlijker wordt. Er is geen toegezegd pensioen meer, maar een persoonlijke pensioenpot waarvan de deelnemer zelf het risico ~~van~~ draagt. De premieverdeling verandert van een stijgende staffel naar een vlakke premie. Ongeacht de leeftijd wordt hetzelfde percentage van de pensioengrondslag belegd. Er is geen opbouwpercentage meer. De regels voor waardeoverdracht blijven gelden en ook de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan blijft bestaan binnen WTP.

1.2 DC-regelingen & eerbiedigende werking

- Als iemand vóór 01-01-2027 in dienst is, daarna uit dienst gaat en vervolgens opnieuw in dienst komt, geldt dan nog steeds de eerbiedigende werking?

Nee, als een deelnemer uit dienst gaat bij een werkgever die een eerbiedige werking hanteert, om vervolgens opnieuw in dienst te treden na de overgangsdatum van 01-01-2027, dan vervalt de eerbiedige werking.

- Is de premieberekening gelijk voor medewerkers met of zonder de eerbiedigende werking?

Nee, dat verschilt. Alle medewerkers hebben straks een regeling die voldoet aan de Wtp. Hierbij geldt een vlakke premie. Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers voor de werknemers die al in dienst waren bij de overstap naar het nieuwe pensioen ervoor kiezen om de oplopende premiestaffel te behouden. Dat heet 'eerbiedigende werking'. Hierdoor is de premieberekening straks verschillend voor medewerkers zonder of met eerbiedigende werking.

- Zijn premiegegevens (maximum, franchise, percentages) gelijk voor beide groepen?

Nee, de premiegegevens zijn niet gelijk voor beide groepen. Voor zowel het maximum loon, de franchise als voor de premiepercentages geldt dat bij de regeling met eerbiedigende werking de 'oude' regels mogen gelden (en dan alleen voor werknemers die in dienst waren voor de overstap naar het nieuwe pensioen). Eerbiedigende werking is namelijk een overgangsmaatregel.

- Kunnen oude regelingen volledig worden voortgezet alsof er geen Wtp is?

Nee, dat kan niet. De Wtp verplicht namelijk alle werkgevers en pensioenfondsen om de pensioenregelingen uiterlijk 1 januari 2028 aan te passen aan de nieuwe regels. Bij de eerbiedigende werking stappen werkgevers ook over naar het nieuwe pensioen, maar één element van de oude regeling, namelijk de stijgende premiestaffel, mag behouden worden.

- Wat gebeurt er met bestaande regelingen (bijvoorbeeld eerbiedigende werking of beëindiging)?

Alle DB-regelingen (middelloonregelingen) worden vanwege de Wtp omgezet in DC-regelingen (beschikbare premieregelingen). Dit betekent dat iedere deelnemer een persoonlijke pensioenpot krijgt waarover rendement wordt behaald. In dit nieuwe pensioen wordt een vlakke premie gehanteerd, tenzij via de eerbiedigende werking een stijgende premiestaffel in stand wordt gehouden. Fondsen staan verder voor de keuze of ze het pensioen dat opgebouwd is in het oude stelsel willen omzetten naar de regels van het nieuwe pensioen. Dit wordt "invaren" genoemd (zie 1.3 voor een definitie). Wanneer er niet wordt ingevaren, blijven deze aanspraken in de oude wereld achter.

1.3 Invaren & overgang nieuw stelsel

- Wat houdt de term FTK in?

FTK staat voor Financieel Toetsingskader. Dit is het huidige pensioenstelsel met regels voor de financiële gezondheid van pensioenfondsen, zoals de hoogte van de dekkingsgraad en de buffers die een fonds moet aanhouden. Na het invaren gaan pensioenfondsen over naar het nieuwe pensioenstelsel onder de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

- Wat is invaren?

Invaren betreft het collectief overzetten van opgebouwde pensioenaanspraken uit de oude FTK-wereld naar het nieuwe pensioen, waarbij elke deelnemer een persoonlijk pensioenpotje krijgt. Het pensioen blijft daarbij bij dezelfde pensioenuitvoerder.

- Wat verandert er in de nieuwe situatie ten opzichte van de oude?

In grote lijnen gaat het om een verschuiving van een systeem gebaseerd op een beloofde uitkering (aanspraak) naar een systeem gebaseerd op inleg en behaald rendement in een persoonlijke pensioenpot. Andere veranderingen zijn een uniforme, vlakke premie losstaand van leeftijd, en het feit dat het risico van het pensioen nu bij de deelnemer ligt in plaats van de werkgever. Voor aanvullende informatie zie: [Wat blijft hetzelfde en wat verandert er?](#)

- Wat gebeurt er met andere sectoren (zoals primo en zeevisserij)?

De veranderingen als gevolg van de Wtp gelden voor alle sectoren, dus ook voor de primo regelingen en de zeevisserij.

- Hoe zit het met invaren in combinatie met de UPA-aanlevering in de laatste maand van 2026?

U krijgt later nog informatie over de laatste UPA-aanlevering over 2026 in combinatie met het invaarproces.

- Wat moeten wij aanleveren in de laatste maand van 2026?

In principe verandert de aanlevering niet. U moet nog steeds de UPA voor het laatste tijdvak van 2026 op tijd insturen. Eventueel vragen we u om de UPA iets eerder in te sturen om deze op tijd te kunnen verwerken voor de start van het invaarproces. De deadline die hierbij geldt is 21 dagen na het einde van het betreffende loontijdvak. We willen de laatste UPA van 2026 graag eerder ontvangen uiteraard.

- Moeten wij de regeling zelf afsluiten (indicatie einde deelname)?

Bij het invaren zullen automatisch de oude FTK-regelingen worden beëindigd en zal een nieuwe Wtp-polis aangemaakt worden. Wij vragen de enkele werkgevers die gekozen hebben voor een eerbiedigende werking om de oude regelingen zelf te beëindigen.

- Worden alle parameters van de nieuwe regeling tijdig en volledig gecommuniceerd?

De parameters zijn vaak pas in het laatste kwartaal van het jaar bekend. Hebben wij deze gegevens? Dan passen we het concept regelingenoverzicht hiermee aan totdat alle parameters definitief gepubliceerd zijn. Daarna is het overzicht definitief.

- Is er een implementatie- of communicatieplan beschikbaar voor de overgang?

Ja, er is een implementatie- of communicatieplan beschikbaar voor de overgang naar het nieuwe pensioen.

1.4 VCR-methodiek

- Worden er wijzigingen aangebracht in de bestaande VCR-rekenmethodiek binnen het nieuwe pensioen?

Nee, de bestaande VCR-methodiek zal niet worden gewijzigd als wij overstappen op het nieuwe pensioen volgens de regels van de Wtp.

1.5 Systemen, testen & oplevering

- Zijn er testfaciliteiten en rekenvoorbeelden beschikbaar voor de nieuwe regeling?

Op de testomgeving zijn er testfaciliteiten voor de nieuwe regeling en we bieden rekenvoorbeelden ter illustratie op onze informatiepagina <https://www.pgbpensioendiensten.nl/upa>.

- Hoe kunnen we testen in de testomgeving?

Via deze link komt u bij de testomgeving: <https://upa-ws-swo.pgbpensioendiensten.nl/service/upa>. Wanneer u nog geen account heeft, kunt u dit bij ons aanvragen. Per account is er een loonheffingsnummer ingesteld om UPA's in te zenden. Een loonheffingsnummer kan helaas maar aan één SWO tegelijk worden gegeven. Met dit loonheffingsnummer kunt u test-UPA's inzenden op de testomgeving. Wij controleren die en we koppelen onze bevindingen aan u terug als u daarom vraagt.

- Vanaf wanneer kunnen we testen in de testomgeving?

Vanaf 1 juli 2026 is er een testomgeving beschikbaar voor u als SWO om test-UPA-berichten voor 2027 te in te zenden.

- Kunnen inzendingen door jullie worden gecontroleerd?

Ja, wij controleren ingezonden UPA-berichten op de testomgeving en wij koppelen onze bevindingen aan u terug als u daarom vraagt.

- Wanneer ontvangen we het concept regelingoverzicht?

Het concept regelingenoverzicht ontvangen jullie uiterlijk 01-07-2026.

1.6 Regelingen & berekeningen

- Hoe zit het met verlof en generatiepact?

De aanlevering van verlof en generatiepact verandert niet in het nieuwe pensioen.

- Wat verandert er in extra regelingen (WIA-excedent, ANW, ASF)?

De aanlevering en de verwerking van de extra regelingen verandert niet binnen het nieuwe pensioen.

- Kunnen jullie extra uitleg geven over de excedentregelingen?

Deze pensioenregeling stelt werknemers in staat om pensioen op te bouwen over de salarisdelen zowel onder als boven de "aftoppingsgrens" (het maximaal pensioengevend salaris van het basisdeel van de regeling), tot aan het fiscale maximum. Voor excedentregelingen gelden veelal dezelfde veranderingen als voor de andere pensioenregelingen als we overstappen naar het nieuwe pensioen, zoals een vlakke premie en een nieuw ingevoerde aftoppingsgrens.

- Hoe maken we onderscheid tussen individuele en collectieve ANW?

- *De premie voor de Individuele ANW bij een Solidaire premiereregeling (SPR) zal worden ingehouden op de eigen pensioenpot van de deelnemer. Het is namelijk een individuele afspraak die de deelnemer met de werkgever maakt.*
- *Bij een Flexibele Premiereregeling (FPR) betaalt de werkgever de premie voor de individuele ANW.*
- *Bij collectieve ANW doet elke deelnemer eraan mee, want het is collectief afgesproken en dus geldt het voor alle deelnemers. De inning van de premie gaat via de werkgever.*

- Waarom zijn er geen regelingskenmerken gekoppeld aan ANW?

Individuele ANW wordt ingehouden op de individuele pensioenpot van een deelnemer, waardoor deze regeling geen regelingskenmerk heeft. Voor collectieve producten zoals collectieve ANW is er een regelingskenmerk om het voor u makkelijker te maken bij de berekening. Dit geldt ook voor collectieve WIA. Het gaat hier om een collectieve producten dus het wordt automatisch op alle werknemers van die werkgever toegepast. Uiteraard mag u de Collectieve ANW wel aanleveren met het regelingskenmerk, maar voor de uiteindelijke berekening door ons verandert er niets als u het aanlevert.

- Wijzigt het loonbegrip?

Het loonbegrip wijzigt niet als we overstappen naar het nieuwe pensioen.

- Wijzigt de premieberekening?

De wijze van premieberekening wijzigt niet als we overstappen naar het nieuwe pensioen.

- Wijzigen regelingkenmerken?

De huidige regelingskenmerken met bijbehorende -varianten worden beëindigd en zijn niet meer geldig voor 2027 en verder. Voor de jaren voor 2027 kunnen deze gewoon worden gebruikt.

De huidige regelingen hebben wel een logische opvolger, deze kunt u terugvinden in de conversietabel die wij per mail hebben verstuurd.

- Vervallen er regelingen of komen er nieuwe bij?

Alle DB- en DC-regelingen zijn niet meer in gebruik na 1-1-2027, de datum waarop we verwachten over te stappen naar het nieuwe pensioen. Deze oude regelingen voldoen niet aan de Wtp en worden daarom niet voortgezet. Tot en met 2026 blijven deze regelingen wel bestaan. Deze regelingen kunnen worden aangeleverd na 1-1-2027 als het wijzigingen betreft op de voorgaande jaren. Het nieuwe pensioen vanaf 1-1-2027 betreft uitsluitend de nieuwe Solidaire (SPR) of Flexibele (FPR) premieregelingen. Zie hiervoor de conversietabel die wij per mail hebben verstuurd.

1.7 Technische en rekenkundige vraagstukken

- Wat gebeurt er als normuren gedurende het jaar wijzigen?

Over het algemeen wijzigen deze niet in de loop van een jaar. Als dit wel gebeurt, gaan we rekenen met deze gewijzigde normuren.

- Wat betekent 'duur tijdvak' precies (prorata, kalenderdagen)?

Het aantal aangifte periodes hangt af van de loonperiodiciteit; 12 of 13 periodes.

Is de begin- en einddatum van het loontijdvak van de deelnemer gelijk aan de begin- en einddatum van het aangiftetijdvak, dan geldt dit als één volledige periode. Is dat niet het geval, dan wordt de periode duur naar rato berekend op basis van kalenderdagen.

- Hoe werkt VCR in de nieuwe situatie?

De VCR-rekenmethodiek wijzigt niet als we overstappen naar het nieuwe pensioen onder de regels van de Wtp.

