

Vergaderjaar 2025–2026

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 709

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 april 2026

In het commissiedebat van 29 januari jl. (Kamerstuk 32 043, nr. 696) heeft mijn ambtsvoorganger, op verzoek van het lid Van Ark (CDA), toegezegd om de Kamer per brief te informeren over verschillende werksituaties die van invloed kunnen zijn op compensatie voor afschaffing van de doorsneepremie bij pensioenopbouw. In het Tweeminutendebat van 31 maart heeft het lid Patijn (GL-PvdA) e.a. een motie ingediend over mensen die geen compensatie krijgen.¹ Ik kan mij voorstellen dat er zorgen zijn en ik geef graag meer toelichting en duidelijkheid over de situatie aan uw Kamer. Verder geef ik op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid een reactie op een brief van een burger over de wijze waarop het nieuwe pensioenstelsel voor briefschrijver uitpakt als gevolg van een overstap van pensioenfonds ABP naar PFZW.

Andere pensioenopbouw en compensatie

Oorzaak. Met de Wet toekomst pensioenen (Wtp) verandert de manier waarop mensen pensioen opbouwen. Tot aan de transitiedatum gebruiken pensioenfondsen veelal een vast opbouwpercentage in combinatie met een pensioenpremie onafhankelijk van de leeftijd van deelnemers. Dit wordt ook wel de doorsneesystematiek genoemd. In dat systeem dragen jongere werknemers bij aan de pensioenopbouw van hun oudere collega's. Later in hun loopbaan, als ze zelf ouder worden, ontvangen ze een bijdrage van dan aanwezige jongere collega's. Deze systematiek sluit niet meer aan bij een arbeidsmarkt waarin werknemers vaker wisselen van werkgever of sector en soms ook werken als zelfstandige. In het Pensioenakkoord hebben sociale partners en het kabinet daarom afgesproken dat dit verandert. Oudere werknemers krijgen in Wtp-regelingen niet langer een bijdrage aan hun pensioenopbouw van

¹ Kamerstukken II 2025–2026, 32 043, nr. 702. De motie is aangenomen op 7 april.

hun jongere collega's.² Mensen bouwen voortaan hun eigen pensioenvermogen op, waarmee zij later een levenslange pensioenuitkering ontvangen.

Compensatie in perspectief. Bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel moeten sociale partners afspraken maken die evenwichtig zijn voor alle generaties.³ De transitie moet in zijn geheel worden bekeken en compensatie is een onderdeel van die transitieafspraken. Om de evenwichtigheid te bereiken kijken sociale partners ook naar andere instrumenten, zoals bijvoorbeeld het vullen van de reserves, het verhogen van pensioenen of inhalen van een indexatieachterstand. Wanneer zij besluiten om meer van het vermogen toe te kennen aan het een, gaat dat altijd ten koste van iets anders.

Het einde van de doorsneesystematiek kan met name voor actieve pensioenfondsdeelnemers van 40 tot 60 jaar nadelig zijn. Hier is bij de totstandkoming van het Pensioenakkoord, de uitwerking van de Wtp en bij de parlementaire behandeling van de wetgeving veel aandacht geweest. Omdat ieder pensioenfonds er anders uitziet en de specifieke situaties verschillen is in de wetgeving bewust gekozen de vormgeving van compensatie aan sociale partners over te laten. Het zijn arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Compensatie is bedoeld om voor actieve deelnemers een nadeel op te lossen in hun pensioenopbouw in komende jaren. Die toekomstige opbouw is in bepaalde gevallen minder dan het zou zijn als het pensioenfonds niet zou overstappen naar een nieuwe regeling. In de praktijk zien we dat afspraken veelal worden vormgegeven door compensatie in één keer te geven via het pensioenvermogen, dat uiteindelijk vanaf de pensioendatum wordt omgezet in een levenslange maandelijkse pensioenuitkering.

Sociale partners. Volgens de wet moeten sociale partners afspraken maken over compensatie. Sociale partners kunnen afspreken om compensatie toe te kennen op één moment, zoals in de praktijk veelal gebeurt, of verdeeld over een langere periode, mogelijk meerdere jaren. Wordt de compensatie inééns toegekend, dan krijgen deelnemers compensatie (toegevoegd aan hun pensioenvermogen) als ze in dienst zijn op het moment dat het pensioenfonds overstapt op de nieuwe regels. Dit wordt vanaf de pensioendatum omgezet in een maandelijkse uitkering. Wordt de compensatie verdeeld over een langere periode, dan wordt compensatie toegekend in de maanden of jaren dat de compensatieregeling is afgesproken. Het gaat hierbij om maximaal tien jaar. Elke manier heeft zijn eigen voor- en nadelen. Een langere spreiding verkleint de impact bij baanwissel, maar heeft wel weer een negatieve impact op de arbeidsmobiliteit voor een langere tijd. Uiteindelijk hebben sociale partners en het pensioenfonds deze opties verkend en besloten wat het beste past bij hun eigen situatie.

Veranderingen in de loopbaan en compensatie

Zorgen. Er zijn zorgen over mensen die van baan wisselen, ontslagen worden, of op andere wijze tijdelijk uit dienst treden, en daardoor niet op de betreffende transitiedatum in dienst zijn en onbedoeld geen compen-

² Het afschaffen van de doorsneesystematiek zorgt ervoor dat het pensioenstelsel transparanter wordt en dat het beter aansluit bij de huidige arbeidsmarkt. In het nieuwe systeem onder vinden mensen die bijvoorbeeld halverwege de loopbaan wisselen van baan of zelfstandige worden geen last meer van de specifieke wijze van opbouw van de doorsneesystematiek.

³ Evenwichtig betekent dat er geen groot nadeel mag zijn voor een groep ten opzichte van andere groepen. Zie ook de Handreiking Evenwichtige Transitie (link)

satie krijgen van het pensioenfonds. Om de situatie te verduidelijken schets ik een beeld waar dit over gaat.

Eerst mensen die van baan wisselen. Het gaat om mensen die geen compensatie ontvangen bij hun oude pensioenfonds omdat ze al uit dienst waren en ook geen compensatie ontvangen bij het nieuwe pensioenfonds, omdat ze daar na het transitiemoment in dienst zijn gekomen.

In de basis is het aantal gevallen niet relevant voor de mensen die het betreft. Maar met een aantal veronderstellingen⁴ kan ik op basis van een globale schatting, aangeven dat het hierbij zou kunnen gaan om dit jaar enkele tienduizenden mensen die zonder compensatie overstappen naar een andere baan en pensioen gaan opbouwen bij een andere pensioenuitvoerder.

Mensen kunnen onbewust zijn van deze pensioengevolgen bij verschillende *life-events* – ondanks de informatie die pensioenfondsen en werkgevers hierover geven. Anderzijds kan het zijn dat deze mensen zich wel bewust zijn van de gevolgen en alsnog besluiten om van baan te wisselen. Mensen veranderen van baan voor betere doorgroeimogelijkheden, een hoger salaris, voor een betere werksfeer of werk-privébalans. Dit kan voor mensen zwaarder wegen dan de eventuele gevolgen voor pensioen. Het gaat erom dat men op de hoogte is van de gevolgen voor het eigen pensioen. Overigens speelt dit ook zonder pensioentransitie, bij een wisseling van werkgever en pensioenregeling zijn er verschillen tussen wat is afgesproken en kunnen er flinke verschillen optreden.

Informeren. Zoals de motie ook verzoekt heb ik gesproken met sociale partners over deze situatie. Dat heeft geholpen om de situatie beter in beeld te krijgen. Ook hebben we gesproken over mogelijkheden om mensen beter te informeren over de consequenties voor compensatie in de transitie bij baanverandering. Sociale partners delen de zorgen dat mensen mogelijk niet volledig op de hoogte zijn van eventuele consequenties. Daarom hebben zij via meerdere kanalen mensen geïnformeerd over de mogelijke consequenties voor compensatie. Vakbonden delen informatie via nieuwsbrieven, bijeenkomsten met leden over de pensioentransitie en webinars. Werkgevers geven voorlichting, vaak in samenwerking met het pensioenfonds, en wijzen werknemers erop dat de pensioenregeling gaat wijzigen en vragen bijzondere aandacht voor compensatie. Dat gebeurt onder andere via intranetten. Pensioenfondsen informeren hun deelnemers op vergelijkbare wijze via verschillende kanalen (via de website, nieuwsberichten, stopbrieven, webinars en fysieke voorlichtingsbijeenkomsten). Zo worden mensen op verschillende manieren benaderd en kunnen zij de juiste informatie tot zich nemen. Om zoveel mogelijk mensen te kunnen bereiken en hen zo goed mogelijk te kunnen informeren vind ik het belangrijk dat deze partijen dit doen en ook blijven doen. Ik zal aanvullende communicatie inzetten vanuit het ministerie om mensen te wijzen op eventuele gevolgen voor compensatie.

Goede informatie die tijdig wordt verstrekt, geeft mensen de mogelijkheid om de pensioengevolgen van een eventuele baanwissel goed mee te

⁴ Daarvoor is CBS-data gebruikt en zijn aannames gehanteerd over hoeveel mensen in deze periode van baan wisselen (gebaseerd op eerdere jaren), de voor compensatie relevante leeftijd van deze mensen en tussen welke sectoren zij op dat moment van baan wisselen in samenhang met de transitiedata van de (meest waarschijnlijk) hierbij betrokken pensioenfondsen. Van deze pensioenfondsen zijn de transitiedata bekend en de wijze waarop compensatie toegekend wordt.

nemen in hun overweging om zo onbedoelde gevolgen voor compensatie te voorkomen.

Naast de aandacht die werkgevers en pensioenfondsen besteden aan compensatie, dragen mensen die via hun werkgever voor pensioen sparen, zelf ook de verantwoordelijkheid om zich goed te laten informeren over de pensioengevolgen als ze een baanwissel, zelfstandig ondernemerschap of verlof overwegen.

Ik begrijp dat mensen in deze transitieperiode veel informatie ontvangen en dat deze informatie soms lastig te doorgronden is en in algemene termen opgesteld is.⁵ Ik juich daarom toe dat er via verschillende kanalen aandacht wordt besteed aan de pensioengevolgen die bepaalde situaties zoals wisselen van baan, ontslag of onbetaald verlof kunnen hebben. Want deze situaties kunnen voor mensen impactvol zijn, ook los van de eventuele pensioengevolgen.

Ik hecht er aan dat we samen met sociale partners en pensioenfondsen zoveel mogelijk deelnemers blijven bereiken en kunnen informeren. Vanuit mijn ministerie besteden we op een aantal manieren aandacht aan compensatie. Compensatie wordt uitgelegd op de gezamenlijke website van Pensioenduidelijkheid. De inhoud is recent uitgebreid en aangevuld en bevat ook informatie over de gevolgen voor compensatie in verschillende aan werk en aan verlof gerelateerde situaties.⁶ En hierboven noemde ik al dat we in de publiekscommunicatie over het nieuwe pensioenstelsel vanuit mijn ministerie dit jaar ook aandacht zullen hebben voor compensatie. Ik moedig mensen aan deze informatie tot zich te nemen en ook de algemene informatie van hun pensioenfonds te lezen zodat ze goed in staat zijn voor- en nadelen van een mogelijke baanwissel te beoordelen. Ook het verplichte jaarlijkse uniform pensioenoverzicht (UPO) dat deelnemers ontvangen, bevat de waarschuwing dat uitdienst-treding gevolg kan hebben voor (compensatie en) pensioenopbouw.

Verlof opnemen, zelfstandige worden of tijdelijk inactief. Voor mensen die vóór de transitiedatum van hun pensioenfonds overwegen zelfstandige te worden, tijdelijk niet te werken of een verlofsoort op te nemen waarbij de pensioenpremie niet doorbetaald wordt, is het ook zeer belangrijk dat zij de juiste informatie ontvangen. Als zij constateren dat ze deze keuze gemaakt hebben en onbedoeld niet voor compensatie in aanmerking komen, kunnen ze alsnog bij hun fonds vragen of vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw hiervoor een oplossing is. Voor zo'n 93% van de actieve deelnemers is vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw na uitdiensttreding mogelijk, volgens gegevens uit pensioenreglementen in 2025 aangeleverd bij DNB. Het is belangrijk dat voor deze mensen dat duidelijk is wat de pensioengevolgen kunnen zijn, bijvoorbeeld als iemand zorgverlof opneemt.

Omdat vrijwillige voortzetting in de praktijk vaak terugwerkende kracht heeft, is het in de transitieperiode nog belangrijker om deze mogelijkheid te overwegen. Dit betekent dat de mensen waar het nu om gaat, en die zich pas na uitdiensttreding realiseren dat ze daardoor geen compensatie krijgen, met vrijwillige voortzetting alsnog in aanmerking kunnen komen

⁵ Informatie voor de transitie, bijvoorbeeld over compensatie, is niet persoonlijk maar van algemene aard omdat de werkgever vooraf meestal niet, en het pensioenfonds nooit, weet dat iemand naar een nieuwe baan gaat overstappen of dit overweegt.

⁶ www.pensioenduidelijkheid.nl/de-nieuwe-regels-voor-pensioen/compensatie

voor compensatie. Vrijwillige voortzetting start in de praktijk namelijk vaak vanaf de datum van uitdiensttreding.⁷

Ontslag. Bij een gedwongen ontslag is de situatie anders. Hier kan het sociaal plan dat afgesproken wordt door sociale partners rekening houden met het moment van ontslag en de gevolgen voor compensatie.

Het is mogelijk af te spreken om betreffende werknemers (pensioenfonds-deelnemers) in dienst te houden tot het fonds overstapt, door tijdelijke vrijwillige voortzetting van de opbouw te regelen tot het fonds overstapt op de nieuwe regels en compensatie uitkeert.⁸ Als dit niet mogelijk is en de betreffende werknemers komen niet in aanmerking voor compensatie, kan er bijvoorbeeld een vergoeding afgesproken worden.

Reactie burgerbrief d.d. 13 maart 2026

Hierbij reageer ik zoals gevraagd door de vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid op een burgervraag over de wijze waarop het nieuwe pensioenstelsel Wtp voor schrijver uitpakt als gevolg van een overstap in 2025 van ABP naar PFZW. Uit de brief blijkt dat de vragensteller een actieve deelnemer is bij pensioenfonds PFZW vanaf november 2025. Voor mensen die zijn geboren tussen 1959 en 1995 én op de peildatum (dat is 31 december 2025) pensioen opbouwden bij PFZW hebben per 1 januari 2026 compensatie ontvangen in hun pensioenvermogen. Beide geldt voor de vragensteller, uitgaande van de situatie zoals beschreven in de brief. De vragensteller wordt hier nader persoonlijk over geïnformeerd.

Tot slot

Kort samengevat wil ik benadrukken dat ik de zorgen van Kamerleden begrijp en die van de mensen die het mogelijk betreft. In de naar aanleiding van de motie gevoerde gesprekken hebben sociale partners en pensioenfondsen aangegeven zich in te zetten voor goede informatie en communicatie over dit onderwerp. Ik verwacht van hen dat ze hier ook stappen blijven zetten en werknemers hier goed in meenemen. Ook in de publiekscommunicatie vanuit SZW zal hieraan aandacht besteed worden. Op deze manier kunnen we mensen meenemen in de pensioentransitie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.A. Vijlbrief

⁷ Zie ook de website van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen, V&A 25-009 Vrijwillige voortzetting pensioenopbouw fiscaal met terugwerkende kracht | Centraal Aanspreekpunt Pensioenen Belastingdienst

⁸ Voorbeelden zijn afspraken over vrijwillige voortzetting in sociale plannen voor medewerkers van ABN Amro, Philips en een werkgeversbijdrage voor vrijwillige voortzetting voor medewerkers van KPN en voor nieuwe medewerkers van het bedrijf Alfen.