Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

2500 EA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2026-0000417440

Datum	27 november 2026
Betreft	Verzamelbrief Pensioenonderwerpen naar aanleiding van commissiedebat 10 september 2026

Met deze brief informeer ik uw Kamer over een aantal pensioenonderwerpen. In ons commissiedebat van 10 september 2026 heb ik uw Kamer een aantal toezeggingen gedaan en zijn na het commissiedebat een aantal moties aangenomen. In deze brief informeer ik u over deze toezeggingen en moties, die ik daarmee ook afdoe:

- Een tussenstand over de pensioentransitie en gevolgen niet-invaren (Toezegging TZ202609-080 en TZ202609-081).
- Onderzoeksopzet rendementen van pensioenfondsen (Toezegging TZ202609-081 en aangehouden motie Struijs, Kamerstukken II 2026/27,37 020, nr. 46 en Eerste Kamer-toezegging T04298).
- Persoonlijk pensioenadvies en de werkkostenregeling (Toezegging TZ202609-081).
- Kosten pensioenuitvoering.
- Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (motie Neijenhuis, Kamerstukken II 2026/27, 32 043, nr. 724)
- Informatieverzoeken bij pensioenuitvoerder (motie Vermeer, Kamerstukken II 2026/27, 32 043, nr. 723).
- Casus Johnson & Johnson.
- Bevoegdheden AFM (Motie Bolhuis & Van Ark, Kamerstukken II 2026/27, 32 043, nr. 720).
- Informatie over nabestaandenpensioen (Toezegging TZ202609-082 en TZ202609-083, motie Bolhuis & Van Ark Kamerstukken II 2026/27, 32 043, nr. 721).
- Afschaffen transitievergoeding in samenhang met werkgevers die hun bedrijf beëindigen vanwege pensionering (Toezegging TZ202607-056).

Ook kom ik tegemoet aan het verzoek van de vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om te reageren op het NOS-bericht ‘Pensioen een zwart gat voor steeds meer mensen die in buitenland werken’[1]. Tot slot maak ik van de gelegenheid gebruik om uw Kamer het aanbod te doen voor een demonstratie van de tool ‘bedrag ineens’ door het Nibud en mijn ministerie. Deze tool geeft mensen op een eenvoudige manier inzicht in de gevolgen van een bedrag ineens voor toeslagen.

[1] Verzoek gedaan bij procedurevergadering van de commissie op 17 november 2026.

Tussenstand over de pensioentransitie en gevolgen niet-invaren

Met de voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (hierna; voortgangsrapportage) wordt uw Kamer tenminste elk half jaar geïnformeerd over de voortgang van de pensioentransitie. De laatste voortgangsrapportage heeft u op 2 juli jl. ontvangen.[2]

Tijdens het commissiedebat Pensioenonderwerpen heb ik toegezegd uw Kamer voorafgaand aan de begrotingsbehandeling te informeren over de laatste stand van zaken van de pensioentransitie.[3] In deze paragraaf geef ik invulling aan deze toezegging. Aangezien niet alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden ingevaren naar een nieuwe pensioenregeling, wordt in deze paragraaf ook ingegaan op de gevolgen voor deelnemers van wie de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten niet worden ingevaren, zoals ik in genoemde debat ook heb toegezegd.[4]

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is in volle gang. Een deel van de pensioenfondsen is inmiddels overgestapt, naar verwachting maakt een groot deel van de pensioenfondsen per 1 januari 2027 de overstap. De resterende pensioenfondsen dienen uiterlijk op 1 januari 2028 over te stappen. Ook bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen (PPI's) worden steeds meer pensioenregelingen omgezet naar de nieuwe pensioenregels. In de komende periode zullen opnieuw miljoenen Nederlanders informatie ontvangen over wat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor hun pensioen betekent.

Verzekeraars en PPI's

Het percentage totaal omgezette contracten bij verzekeraars en PPI's is in de periode van 1 januari tot en met 1 juli 2026 met 10 procentpunt gestegen.[5] Van 32% op 1 januari 2026, naar 38% op 1 april 2026 en 42% op 1 juli 2026.

Wanneer wordt gekeken naar het percentage omzettingen bij verzekeraars en PPI's afzonderlijk, is 38% van de contracten bij verzekeraars omgezet en 49% van de contracten bij PPI's (peildatum 1 juli 2026). Hierbij dient opgemerkt te worden dat er ook omzettingen plaatsvinden van contracten bij verzekeraars naar contracten bij PPI's en vice versa.

Dat betekent dat er in de periode tussen 1 juli 2026 tot aan 1 januari 2028 nog ruim 38.000 contracten van verzekeraars en PPI's omgezet moeten worden om te voldoen aan de nieuwe pensioenregels. Op basis van de verwachte overgangsdata vindt een groot deel van de omzettingen plaats in het eerste kwartaal van 2027 en op 1 januari 2028. Dit is een stevige opgave. Dit vraagt de komende periode een grote inspanning van werkgevers, verzekeraars, PPI's en adviseurs. Ik werk samen met VNO-NCW, MKB-Nederland, FNV, Verbond van Verzekeraars en Adfiz aan een gezamenlijke aanpak. Over deze gezamenlijke aanpak heb ik uw Kamer ook geïnformeerd in de beantwoording van de Kamervragen van de Kamerleden Neijenhuis (D66) en Bolhuis (PRO).[6] Deze gecoördineerde aanpak komt boven op de inspanningen die individuele marktpartijen al verrichten.

---

[2] Kamerstukken II, vergaderjaar 2025–2026, 32 043, nr. 714.

[3] Toezeggingennummer: TZ202609-080.

[4] Toezeggingennummer: TZ202609-081.

[5] DNB (2026), Transitierapportage voor verzekeraars en PPI's 2026Q3.

[6] Tweede Kamer, Vergaderjaar 2026-2027, Aanhangsel van de handelingen 716, 2026D59997 (23 november 2026).

Als onderdeel van deze gezamenlijke aanpak zijn afspraken gemaakt over de verzending van een urgentiebrief door alle verzekeraars en PPI's aan alle werkgevers die nog onvoldoende stappen hebben gezet richting omzetting van hun pensioenregeling. Deze brief wordt vanaf half januari 2027 rechtstreeks aan de betreffende werkgevers gestuurd door de verzekeraar of PPI waar de huidige pensioenregeling loopt.

In de brief worden werkgevers gewezen op de negatieve gevolgen wanneer zij niet in actie komen en daarmee tijdige omzetting van de pensioenregeling uitblijft. Zo kan in dat geval de uitvoering van de pensioenregeling niet worden voortgezet door de verzekeraar of PPI en zal daardoor bijvoorbeeld ook de risicodekking voor het nabestaandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen voor werknemers wegvallen vanaf 1 januari 2028. De werkgever blijft evenwel verantwoordelijk -en daarmee financieel aansprakelijk- om dergelijke arbeidsvoorwaardelijke afspraken naar zijn werknemers na te komen.

Kort na verzending van de urgentiebrief aan de individuele werkgevers zullen in het voorjaar van 2027 alle verzekeraars en PPI's ook rechtstreeks communiceren met alle werknemers die bij deze regelingen zijn aangesloten. De werknemers worden geïnformeerd over noodzaak van aanpassing van de pensioenregeling en mogelijke gevolgen voor hun pensioenregeling als deze niet tijdig aangepast wordt door hun werkgever. Zij kunnen hierover het gesprek aangaan met hun werkgever om deze aan te sporen tot actie. Het betreft immers nakoming van een arbeidsvoorwaardelijke afspraak tussen werkgever en de werknemer.

Pensioenfondsen/-kringen
Op 1 juli 2026 hadden in totaal 42 pensioenfondsen/-kringen (hierna pensioenfondsen) de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel gemaakt. In de periode 2 juli tot en met 1 oktober 2026 zijn er nog 3 pensioenfondsen bijgekomen. Per 1 oktober 2026 zijn daarmee in totaal 45 pensioenfondsen ingevaren, goed voor circa 10,7 miljoen deelnemers.[7] Dit komt neer op 55% van het totaal aantal deelnemers dat inmiddels is overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel.

Invaardata
Op 1 januari 2027 maken naar verwachting nog eens 37 pensioenfondsen de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.[8] Van die pensioenfondsen/-kringen hebben de meeste pensioenfondsen/-kringen inmiddels een positieve beschikking van DNB ontvangen. Het gaat hier om de pensioenen van circa 8 miljoen deelnemers. Dat betekent dat naar verwachting vanaf 1 januari 2027 circa 96% van het aantal deelnemers met een pensioenregeling uitgevoerd door een pensioenfonds, pensioen opbouwt dan wel ontvangt volgens het nieuwe pensioenstelsel.[9]

In de eerste helft van 2027 verwacht nog 1 klein pensioenfonds over te stappen, in de tweede helft van 2027 geldt dat voor 22 pensioenfondsen (1% van het aantal

[7] Waar in deze paragraaf over deelnemers wordt gesproken, worden deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden bedoeld.

[8] Op basis van de update van de Wtp-uitvraag van Q2-2026, De Nederlandsche Bank.

[9] DNB, Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2026 – update 13 oktober 2026; publiek beschikbare informatie.

deelnemers) en op 1 januari 2028 varen naar verwachting nog eens 36 pensioenfondsen in (3% van het aantal deelnemers).[10]

.

Niet invaren

Naast de pensioenfondsen die invaren, zijn er 29 pensioenfondsen die niet invaren.[11,12] Het gaat daarbij om circa 240.000 deelnemers. Circa de helft van deze pensioenfondsen overweegt of verwacht geen Wtp-regeling uit te gaan voeren en de andere helft gaat wel een nieuwe regeling uitvoeren maar vaart de opgebouwde aanspraken en -rechten niet in. Niet invaren is mogelijk indien invaren tot een onevenredig nadeel voor (groepen) deelnemers zou leiden. Een onevenredig nadeel kan bijvoorbeeld ontstaan vanwege afspraken over bijstorting door de werkgever, indien er sprake is van een herverzekering of omdat het pensioenfonds voornemens is te liquideren. In die gevallen kunnen de bestaande aanspraken overgedragen worden naar een andere pensioenuitvoerder.

Indien de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten niet worden ingevaren vormen zij een afzonderlijk financieel geheel waarop het financieel toetsingskader (ftk) van toepassing blijft. Er ontstaat dan een gesloten pensioenregeling. Voor deze gesloten pensioenregelingen gelden dus alle regels rondom bijvoorbeeld indexaties, kortingen en de buffervereisten, zoals we die vanuit het oude pensioenstelsel kennen.

Voor deze pensioenregelingen kunnen er geen nieuwe deelnemers meer toetreden, wordt er geen premie meer ingelegd en vindt er dus ook geen nieuwe opbouw meer plaats. Zoals ook eerder toegelicht aan de Kamer kan in de loop van tientallen jaren *in potentie* de dekkingsgraad van een gesloten pensioenregeling zodanig oplopen dat de buffers niet meer kunnen worden uitgedeeld.[13] Bovendien loopt het aantal deelnemers van deze pensioenregelingen in die tientallen jaren langzaam terug. Hierdoor worden uitvoeringskosten hoger en kunnen risico's op termijn minder eenvoudig worden gedeeld onder de deelnemers. Pensioenfondsen kunnen er dan voor kiezen om de pensioenaanspraken en -rechten over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld een verzekeraar.

Een andere mogelijke oplossing is om pensioenaanspraken en -rechten die achterblijven, samen te voegen met de pensioenen van deelnemers die binnen een flexibele premieregeling kiezen voor een vastgestelde uitkering. Dit is nu wettelijk niet mogelijk. Beiden vormen immers een apart financieel geheel. Dat terwijl de vastgestelde uitkering en de regeling die achterblijft in het oude pensioenstelsel op dezelfde manier worden uitgevoerd. Het samenvoegen zou dan ook leiden tot een efficiëntere en daarmee goedkopere uitvoering en tot meer solidariteit. Dit is in het belang van de betrokken (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. Omdat eventuele vraagstukken rondom

[10] DNB, Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2026 – update 13 oktober 2026

[11] Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2026, De Nederlandsche Bank

[12] Daarnaast zijn er nog enkele pensioenen van deelnemers die niet onder een pensioenfonds/-kring vallen, maar zelfstandig zijn aangesloten bij een pensioenfonds en die niet invaren. Dit aantal is zeer gering.

[13] Kamerstukken II, 2024–2025, 32 043, nr. 686

gesloten pensioenregelingen pas over enkele tientallen jaren gaan spelen, is eerder aan de Kamer toegezegd om te onderzoeken op welke wijze de flexibele premieregeling kan worden aangepast, zodat de opgebouwde aanspraken waarvoor een vastgestelde uitkering wordt aangekocht in de toekomst kunnen worden samengevoegd met de niet-ingevaren aanspraken en -rechten.[14] Momenteel is mijn ministerie bezig om dit onderzoek om te zetten in een wettelijke aanpassing. Deze aanpassing zal meelopen in het wetsvoorstel waardeoverdracht en gegevensuitwisseling. De internetconsulatie hiervan staat gepland voor het voorjaar van 2027.

Nadat de pensioentransitie is afgerond en besluitvorming rondom het samenvoegen van de vastgestelde uitkering met de niet-ingevaren pensioenen in het ftk heeft plaatsgevonden, is toegezegd om een integraal beeld te vormen over de indexatieregels in het ftk voor niet-ingevaren pensioenen.[15] Daarbij wordt het vraagstuk van een eventueel onverdeeld vermogen dat na tientallen jaren kan overblijven in pensioenregelingen die niet invaren meegenomen.[16]

De pensioentransitie wordt ook de komende maanden gemonitord. Met de voortgangsrapportage winter 2027 wordt de Kamer geïnformeerd over de voortgang van de transitie en wordt alvast vooruitgeblikt op het laatste deel van de transitieperiode. Deze rapportage zal ook het eerstvolgende weegmoment zijn waarop wordt bezien of er nog aanvullende maatregelen nodig zijn om de transitie tijdig te realiseren.

Onderzoeksopzet rendementen van pensioenfondsen
Vanuit uw Kamer zijn tijdens het commissiedebat vragen gesteld over de prestaties van Nederlandse pensioenfondsen. Uit uw vragen spreken zorgen die ik kan begrijpen. Deze zorgen gaan over veel verschillende aspecten van het beleggingsbeleid van pensioenfondsen. Zij hebben niet alleen betrekking op behaalde prestaties, maar gaan ook over de communicatie hierover naar de deelnemers en de wijze waarop het pensioenfondsbestuur het beleggingsbeleid vaststelt en verantwoording aflegt over de gemaakte keuzes (de governance in het pensioenfonds). In het onderzoek naar prestaties van Nederlandse pensioenfondsen zal daarom naar de prestaties van pensioenfondsen in deze brede context worden gekeken. Hieronder wordt de onderzoeksopzet, zoals die in het commissiedebat is toegezegd, beschreven. [17,18]

Om tegemoet te komen aan de wensen van uw Kamer zal ik onafhankelijk kwantitatief onderzoek laten verrichten door Nederlandse en buitenlandse wetenschappelijk onderzoekers naar de prestaties en achterliggende redenen voor de prestaties van Nederlandse pensioenfondsen. Deze prestaties zullen worden geanalyseerd over een langere periode zodat recht kan worden gedaan aan de lange termijn horizon waarop pensioenfondsen beleggen.[19] Hierbij zullen voor zover relevant ook vergelijkingen worden gemaakt met internationale indexen en benchmarks. Een goede analyse van de

[14] TZ202411-094; hierover worden gesprekken gevoerd met betrokken partijen.
[15] TZ202411–101.
[16] Kamerstukken II, vergaderjaar 2024-2025, 32 043, nr. 686.
[17] Toezeggingennummer: TZ202609-081.
[18] Ook is de Eerste Kamer op 6 oktober 2026 toegezegd een onderzoeksopzet over de rendementen van pensioenfondsen te delen. Met deze brief wordt aan deze toezegging voldaan (T04298).
[19] Aangehouden motie Struijs, Tweede Kamer, Kamerstuk 37020, vergaderjaar 2026-2027, nr 46.

achterliggende redenen voor de uitkomsten van het beleggingsbeleid door onder andere buitenlandse onderzoekers dient zorgvuldig te worden gedaan. Zo bieden pensioenfondsen collectief een levenslange uitkering aan hun deelnemers en zijn hierdoor bijvoorbeeld moeilijk te vergelijken met individuele beleggingsrekeningen. Voor een goede analyse van de vragen zal data verzameld moeten worden van pensioenfondsen. Hierdoor is op korte termijn alleen een eerste beschrijving en verkenning mogelijk van reeds beschikbare data. In mei 2027 ontvangt uw Kamer daarom een eerste beschrijvend en verkennend rapport met daarin een beschrijving van de prestaties zoals deze bijvoorbeeld voortvloeien vanuit de renteafdekking, portfolioverdeling over beleggingscategorieën van de grote pensioenfondsen en van de veranderingen in het strategisch beleggingsbeleid ten behoeve van de transitie voor verschillende leeftijdscohorten.
Eind 2027 ontvangt uw Kamer vervolgens een rapport met een analyse van mogelijke achterliggende redenen voor de prestaties van pensioenfondsen over deze periode. De onderzoekers zullen bij de analyse de expertise van de pensioensector en toezichthouders betrekken.

Naast vragen over prestaties zijn er in het commissiedebat Pensioenonderwerpen van 10 september jl. vragen gesteld over hoe het pensioenfondsbestuur de deelnemer informeert over de beleggingsbeslissingen en het behaalde resultaat. Deze vragen hangen samen met andere vragen rondom de gevolgen van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) voor de communicatie en voor de verhouding tussen pensioenuitvoerder en deelnemer. Ik ben daarom van plan deze vragen mee te nemen in een breder onderzoek naar communicatie. Daarin zal de vraag centraal staan hoe de informatie zo kan worden vormgegeven dat deze voor deelnemers relevant en behapbaar is en zij in staat worden gesteld hun pensioen in het juiste perspectief te plaatsen. Het eindrapport van dit onderzoek zal naar verwachting eind 2027 gereed zijn.

Ook hebben de vragen van de Kamer betrekking op de governance van pensioenfondsen. Dit gaat met name om de mate van inspraak die deelnemers via de verantwoordingsorganen in de beslissingen rond het strategisch beleggingsbeleid hebben.[20] Deze vragen zullen worden meegenomen in het reeds gestarte governance-onderzoek naar aanleiding van de motie Palland.[21] Zoals eerder aan u mede gedeeld ontvangt uw Kamer het eerste rapport in het voorjaar van 2027. Het eindrapport ontvangt uw Kamer in het najaar van 2027.

Tenslotte heeft uw Kamer vragen gesteld over het ESG-beleid van pensioenfondsen. Ik heb eerder toegezegd te zullen kijken naar het rendement per beleidsdoel. Ook hier zijn de vragen breder dan alleen de opbrengst van dit beleidsdoel en hebben ook betrekking op communicatie en governance. In een separaat onderzoek zal daarom worden gekeken naar de opbrengsten van ESG-beleid, de communicatie hierover richting de deelnemer en de inspraak die deelnemers hebben in de keuzes rondom het ESG-beleid. Ik heb het voornemen deze onderzoeken eind 2027 af te ronden zodat er een integraal beeld kan worden gevormd over de prestaties van pensioenfondsen. In de evaluatie van de transitie van de Wtp zullen deze prestaties in de bredere context van de transitie worden meegenomen.

Persoonlijk pensioenadvies en de werkkostenregeling
In het commissiedebat pensioenonderwerpen heb ik tevens toegezegd op vragen van

[20] Motie Vermeer, kamerstuk 32043, nr.700.

[21] Kamerstuk 36067, nr. 149.

het lid Van Ark (CDA) in deze brief terug te komen op het gebruik van de werkkostenregeling voor persoonlijk pensioenadvies.[22] Het gaat dan in het bijzonder om persoonlijk pensioenadvies dat belast is als loon in natura. Ik heb hierover overleg gevoerd met de staatssecretaris van Financiën omdat het hier over fiscale wetgeving gaat. Hierbij doe ik deze toezegging gestand. De werkkostenregeling kan gebruikt worden voor persoonlijk pensioenadvies voor werknemers. Voor de werkgever is dit onbelast voorzover de advieskosten binnen de zogeheten vrije ruimte vallen.

Op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 is in beginsel al hetgeen uit een dienstbetrekking wordt genoten, vergoed of verstrekt loon. De werkkostenregeling is een fiscale regeling die op dit uitgangspunt een aantal uitzonderingen maakt. Een werkgever kan onder voorwaarden binnen de werkkostenregeling onbelast vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen aan werknemers geven. De werkkostenregeling kent hiervoor naast een aantal gerichte vrijstellingen zoals bijvoorbeeld reiskosten woon-werkverkeer en een vrije ruimte. De werkgever kan voor een persoonlijk pensioenadvies dat kwalificeert als loon in natura deze vrije ruimte in de werkkostenregeling benutten, mits voldaan wordt aan het gebruikelijkheidscriterium. Om gebruik te kunnen maken van de vrije ruimte moet de werkgever de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aanwijzen als eindheffingsloon. De werkgever is degene die de belasting verschuldigd is, als en voor zover de vrije ruimte wordt overschreden. De hoogte van de vrije ruimte is afhankelijk van de totale fiscale loonsom van de werkgever. In 2026 bedraagt de vrije ruimte 2% over de eerste € 400.000, plus 1,18% over de resterende fiscale loonsom. De eindheffing bedraagt 80% over de eventuele overschrijding van de vrije ruimte. Als de werkgever ervoor kiest het persoonlijk pensioenadvies als eindheffingsloon aan te wijzen, dan blijft het persoonlijk pensioenadvies voor de werknemer onbelast.

Uit de evaluatie van de werkkostenregeling in 2025 volgt dat circa 60% van de werkgevers de vrije ruimte benut. Zij doen dit vooral voor kerstpakketten en personeelsevenementen.[23] Ik heb geen inzicht in het aantal werkgevers dat de vrije ruimte gebruikt voor persoonlijk pensioenadvies van werknemers. Ik vind het wel belangrijk dat werkgevers weten dat deze mogelijkheid er is. Met deze brief geef ik daar meer inzicht in. Ook in de contacten van mijn ministerie met sociale partners is dit onderwerp onder de aandacht gebracht. Sociale partners kunnen – onder andere in cao's – afspraken maken over inzet van de werkkostenregeling.

Kosten pensioenuitvoering
Het is belangrijk dat de deelnemer meer inzicht krijgen in de kosten van pensioenuitvoering en het effect dat deze kosten hebben op het eigen pensioen. Het gaat immers om veel geld met een lange looptijd en daarbij kan het zijn dat mensen het gevoel hebben weinig zicht te hebben op wat er gebeurt met het geld dat ze in de meeste gevallen 'verplicht' sparen voor pensioen. Ook dit onderwerp is ook besproken met uw Kamer in het commissiedebat pensioenonderwerpen. Hoewel pensioenuitvoerders in hun jaarverslagen reeds informatie geven over de kosten die zij maken, is deze informatie niet bedoeld of geschikt als deelnemersinformatie.

Daarom ben ik in gesprek met sectorpartijen en met de Autoriteit Financiële Markten (AFM) om te bezien hoe we deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden meer

[22] Toezeggingennummer: TZ202609-081.

[23] Bijlage bij kamerstukken II, 2025/26, 36812, nr. 129 (blz. 62, SEO-rapport 2025-63).

inzicht kunnen geven in uitvoeringskosten. Een logische plek daarvoor is het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) dat pensioenuitvoerders hen jaarlijks sturen. De Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars onderschrijven deze doelstelling in hun aanbiedingsbrief bij de UPO-modellen van 9 oktober (zie bijlage Aanbiedingsbrief UPO-modellen 2027). Omdat een zorgvuldige uitvoering vanuit de sector vereist is en de IT-capaciteit bij pensioenuitvoerders momenteel schaars is, lukt het niet om de benodigde wijzigingen al volledig in de UPO-modellen van 2027 te verwerken.

De AFM heeft de door de sector voorgestelde UPO-modellen voor 2026 vorig een positief advies gegeven onder voorwaarde dat de UPO-modellen voor komend jaar de benodigde kostentransparantie zouden bevatten. Omdat nu blijkt dat dit pas in 2028 gebeurt, geeft de AFM nu een negatief advies bij de voorgestelde UPO-modellen bedoeld voor 2027[24]. Ik sluit me aan bij de teleurstelling die de AFM uitspreekt over het ontbreken van verdergaande stappen op het gebied van kostentransparantie. Hoewel ik begrip heb voor het belang van zorgvuldige uitvoering en de grote opgaven waarvoor de sector staat in de stelselherziening, had ik meer vorderingen van pensioenuitvoerders verwacht op dit terrein. Hierover hebben de sector, AFM en mijn ministerie dan ook de afgelopen periode indringende gesprekken gevoerd. De sector heeft zich daarop bestuurlijk gecommitteerd aan een substantiële inspanning om vanaf 2028 wel de benodigde kostentransparantie in de UPO-modellen en in andere communicatiemiddelen te verwerken. Onder die voorwaarde ben ik bereid om de voorgestelde UPO-modellen bedoeld voor 2027 vast te stellen. Daarmee weten pensioenuitvoerders waar ze aan toe zijn komend jaar en deelnemers krijgen per 2028 inzicht in het effect van uitvoeringskosten op hun pensioenkapitaal. De aanbiedingsbrief van de UPO-modellen van de pensioenkoepels onderschrijft dit en laat de hiervoor benodigde aanpak zien die komende periode gevolgd wordt. Op gezette momenten zal de sector tussentijdse vorderingen aan mij tonen, zodat de vinger aan de pols kan worden gehouden.

Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd
Als mensen na het bereiken van hun pensioenleeftijd– betaald of onbetaald – werken juich ik dat toe. Werk geeft voldoening, biedt sociale contacten en daarnaast brengen mensen die na de AOW-leeftijd doorwerken een hoop ervaring mee.

De aangenomen motie van lid Neijenhuis verzoekt de regering om in toekomstige cao-onderzoeken de afspraken over het pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-leeftijd in kaart te brengen en mede aan de hand van deze bevindingen te bezien of en hoe doorwerken na de AOW-leeftijd beter kan worden gefaciliteerd.[25] Daarnaast heb ik tijdens het Tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktdiscriminatie van 24 september jl. toegezegd om in gesprek te gaan met sociale partners over doorwerken na de AOW-leeftijd en te verkennen hoe initiatieven zoals de ‘Doorwerkgever’ juridisch beter ondersteund kunnen worden. Hieronder zal ik ingaan op het voorgenoemde.

Er zijn veel stappen gezet om mensen te stimuleren na de AOW-leeftijd door te werken. Zo is in 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking getreden. Deze Wet maakt het voor werkgevers nog aantrekkelijker om werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt in dienst te nemen of te houden. Sindsdien geldt er namelijk een verlicht arbeidsrechtelijk regime voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. De werkgever hoeft daardoor bijvoorbeeld bij ziekte maar 6 weken het loon door

[24] https://www.afm.nl/nl-nl/sector/pensioenuitvoerders/publicaties/position-papers-en-adviezen; UPO-advies 2027.
[25] *Kamerstukken II* 2026/27, 32 043, nr. 724.

te betalen. Ook is de werkgever bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd. Bovendien hoeft de werkgever onder meer geen WW- en AOW-premie meer te betalen. Er is daarmee veel mogelijk voor hen die langer willen doorwerken en voor werkgevers.[26]

Sinds de invoering van deze wet zien we een stijging van het aantal mensen dat werkt boven de AOW-leeftijd. Sinds 2017 is de netto arbeidsparticipatie van mensen tussen de AOW-leeftijd en 70 jaar toegenomen van 10,8 procent naar 18,5 procent.[27] Terwijl de AOW-leeftijd in de tussentijd is gestegen van 65 jaar en 9 maanden naar 67 jaar. Onderliggend zijn ouderen dus aanzienlijk langer aan het werk. Ook is het totale aantal mensen dat na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt de afgelopen 10 jaar gestaag toegenomen. Zo blijkt uit de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek dat in 2017, 174.000 mensen na de AOW-leeftijd aan het werk waren. In 2025 waren dat er 278.000.[28] Een groot deel van de doorwerkers doet dat in deeltijd, meer dan de helft werkt minder dan 20 uur per week.[29]

Verder blijkt uit een onderzoek gedaan door de Alliantie Doorwerkers in 2026 dat doorwerkers over het algemeen weinig drempels ervaren. De kleine groep die wel drempels ervaart, loopt tegen knelpunten aan zoals HR-beleid, zoals bijvoorbeeld tijdelijke contracten. [30] Uit het onderzoek blijkt ook dat organisaties zich steeds bewuster worden van de kansen van doorwerken. Zo geeft 79% van de organisaties aan bereid te zijn het HR-beleid aan te passen om doorwerken te faciliteren en wanneer nodig het organisatiebeleid aan te passen.[31] Wel blijkt uit het onderzoek dat wanneer draagvlak binnen de organisatie, leiderschap en randvoorwaarden nog onvoldoende zijn ontwikkeld, dat doorwerkers in de praktijk weinig merken van de veranderingen die op organisatieniveau in gang zijn gezet. Ik roep werkgevers dan ook op om het HR-beleid zo vorm te geven dat het doorwerken na de AOW-leeftijd faciliteert en dat hier ook het goede gesprek over wordt gevoerd met werknemers.

Desalniettemin vind ik het belangrijk om te monitoren hoe de arbeidsparticipatie van deze belangrijke doelgroep zich ontwikkelt. Wat betreft het onderzoek naar cao-afspraken over langer doorwerken en het ontslagbeding zal vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hiernaar onderzoek worden gedaan.[32] Dit onderzoek zal uiterlijk na de zomer 2027 met uw Kamer worden gedeeld. Ik ben nieuwsgierig naar de uitkomsten van dit cao-onderzoek en wil die uitkomsten ook meenemen in de gesprekken die met sociale partners gevoerd zullen worden over (het faciliteren van) doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij zal ik ook het initiatief van de ‘Doorwerkgever’ bespreken.

Ik zie dat de arbeidsparticipatie van mensen boven de AOW-leeftijd toeneemt. Daar dragen de wet werken na AOW-leeftijd, de betere inzetbaarheid van ouderen en de gesprekken die werkgevers en werknemers met elkaar voeren aan bij. Deze

[26] Hiermee voldoe ik aan de toezegging om in te gaan op de maatregelen die genomen worden om mensen te stimuleren na de AOW-leeftijd door te werken.

[27] *Centraal Bureau voor de Statistiek*, Statline Arbeidsdeelname ouderen (StatLine - Arbeidsdeelname; ouderen.

[28] *Centraal Bureau voor de Statistiek*, Statline Arbeidsdeelname ouderen (StatLine - Arbeidsdeelname; ouderen.

[29] Hoeveel 67-plussers werken nog? - Nederland in cijfers 2024 | CBS

[30] *Onderzoeksrapport Alliantie Doorwerkers*, Vijftigplussers & Werk, 2026, p. 35.

[31] *Onderzoeksrapport Alliantie Doorwerkers*, Vijftigplussers & Werk, 2026, p. 24.

[32] *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, Doorwerken na de AOW, 2027.

veranderingen gaan geleidelijk. Ik verwacht dat deze trend zich doorzet. In het verleden bleek uit gesprekken met sociale partners over werken na de AOW-gerechtigde leeftijd dat AOW'ers behoefte hebben aan flexibiliteit wanneer zij besluiten om na de AOW-leeftijd door te werken.

Een drempel voor werknemers om na de AOW-leeftijd door te werken kan volgens sociale partners samenhangen met een gebrek aan inzicht in hun financiële positie bij doorwerken na de AOW-leeftijd.[33] De wet biedt wel flexibele mogelijkheden. Zo geldt dat een AOW-gerechtigde langer op basis van een flexibel contract mag werken dan een niet AOW-gerechtigde. Zoals hiervoor aangegeven ben ik voornemens om met sociale partners hierover door te praten. Ik zal ik in die gesprekken wijzen op het belang dat werkgevers en werknemers op hun niveau het goede gesprek voeren over het doorwerken na de AOW-leeftijd en dat werkgevers hun HR-beleid zo vormgeven dat het doorwerken na de AOW-leeftijd faciliteert.

Motie Vermeer (BBB) over informatieverzoeken bij pensioenuitvoerder
Het lid Vermeer (BBB) heeft in het commissiedebat pensioenonderwerpen aandacht gevraagd voor een casus bij de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP). De conclusie van het GIP in deze casus is dat er niet zoiets bestaat als een algemeen recht op informatie, vastgelegd in wetgeving. Het centrale onderwerp van de casus is het recht op beantwoording van bepaalde vervolgvragen. Naar aanleiding van publicatie van het transitieplan op de website van het pensioenfonds heeft verzoeker vragen gesteld. Het pensioenfonds heeft die vragen beantwoord. Verzoeker heeft daarop vervolgvragen gesteld. Deze vervolgvragen zijn niet beantwoord. Daarop heeft verzoeker een klacht ingesteld bij het pensioenfonds, de klacht is afgewezen en is vervolgens als geschil bij GIP terecht gekomen. Het GIP heeft geoordeeld dat er geen wettelijk voorschrift is op grond waarvan elke gestelde vraag beantwoord moet worden; er is geen algemeen recht op informatie. Hetgeen niet betekent dat er geen recht op informatie is.

Net als in deze casus hebben deelnemers toegang tot, en recht op, informatie. Echter niet ongelimiteerd. Naar aanleiding van deze uitspraak heeft het lid Vermeer in zijn motie de regering verzocht te onderzoeken op welke wijze een wettelijk recht op een gemotiveerd antwoord op materiële individuele pensioenvragen kan worden vormgegeven. Zowel in het debat als bij mijn appreciatie van de motie[34] heb ik te kennen gegeven eerst de betreffende casus te willen bekijken en bespreken met het GIP.

Bij het toegang hebben tot pensioeninformatie geldt dat pensioenuitvoerders op grond van de wet uitgebreide informatieverplichtingen hebben. Dan gaat het bijvoorbeeld om periodieke pensioenoverzichten (UPO's) of informatie rond life events. Met de invoering van de Wet toekomst pensioenen zijn daar specifieke bepalingen voor de transitie aan toegevoegd. Denk daarbij aan de individuele transitie-informatie die een deelnemer ontvangt, maar ook de transitie- en implementatieplannen die inzichtelijk zijn voor deelnemers. Daarnaast moet een deelnemer gebruik kunnen maken van de door pensioenuitvoerders geboden keuzebegeleiding en kan een deelnemer met vragen terecht bij zijn pensioenuitvoerder of om specifieke informatie vragen. Geschillen die niet kunnen worden opgelost, kan een deelnemer voorleggen aan een geschilinstantie of de

[33] Extra inkomsten naast een AOW-uitkering hebben geen gevolgen voor de hoogte van de AOW-uitkering. Wel kunnen eventuele aanvullende inkomsten gevolgen hebben voor de hoogte van de naast de AOW te ontvangen bijstandsuitkering voor ouderen, de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO).

[34] Kamerstukken II 2026/27, 32 043, nr. 723.

rechter. Alles bij elkaar heeft de deelnemer toegang tot veel informatie, begeleiding en bijstand. Tegelijkertijd zit daar ook een grens aan. De gevraagde informatie moet in redelijkheid van de pensioenuitvoerder te vragen zijn.
Het gaat daarbij ook over de uitvoerbaarheid (kosten, tijd). Uit de uitspraak blijkt dat in de betreffende casus het pensioenfonds de verzoeker van informatie heeft voorzien en vragen heeft beantwoord. De verzoeker was van mening dat er nog meer antwoorden nodig waren en legde verdiepende vragen voor. Het GIP oordeelde dat er geen wettelijk voorschrift is op grond waarvan ook antwoord op deze specifieke aanvullende vragen moest worden gegeven. Dat betekent dus niet dat er in algemene zin niet de mogelijkheid is om door te vragen, maar alleen dat er in deze casus geen voorschrift was op grond waarvan die vragen beantwoord moesten worden.

Een en ander maakt dat ik van mening ben dat er op dit moment geen aanleiding is een aanvullende bepaling in de wet op te nemen, vooral omdat in de huidige situatie deelnemers toegang hebben tot de benodigde informatie. Als mij andere signalen bereiken zal ik dat uiteraard bezien. Wel zal ik met de geschilleninstanties nagaan welke gegevens er zijn over geschillen in relatie tot (het ontbreken van of onjuiste) informatie vanuit de pensioenuitvoerder.

Casus Johnson & Johnson
In het commissiedebat pensioenonderwerpen kwam ook de casus Johnson & Johnson (J&J) aan de orde, meer specifiek het niet-indexeren van de pensioenen van gewezen deelnemers en gepensioneerden bij dat fonds. Daarbij heb ik toegezegd nog éénmaal DNB te verzoeken om contact op te nemen met de Belgische toezichthouder (FSMA). Daarbij heb ik wel opgemerkt niet de verwachting te willen wekken dat de situatie voor gewezen deelnemers en gepensioneerden zal veranderen. Aan deze toezegging heb ik invulling gegeven. DNB geeft, in nader overleg met de FSMA, daarover het volgende aan.

Het J&J Pension Fund in België voert een Nederlandse pensioenregeling uit voor een aantal Nederlandse werkgevers. Het fonds heeft geen doelgericht toeslagenbeleid en geen ambitie om jaarlijkse toeslagen te geven aan gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Er is geen wettelijke plicht dat een pensioenregeling een toeslagambitie bevat. Dit wordt bevestigd door artikel 13 van de Pensioenwet. In artikel 13 Pensioenwet is opgenomen dat in de pensioenovereenkomst wordt bepaald of er toeslagen worden verleend en, zo ja, wat het ambitieniveau is.
Op de pensioenregeling is Nederlands sociaal en arbeidsrecht van toepassing, waaronder in ieder geval de artikelen uit de Pensioenwet zoals vermeld in artikel 2, lid 9 van de Pensioenwet. Het fonds (een pensioeninstelling uit een andere lidstaat) staat onder toezicht van de Belgische toezichthouder FSMA. De Nederlandse toezichthouders DNB en AFM houden toezicht op de naleving van het Nederlands sociaal en arbeidsrecht. Bij het niet naleven van het Nederlands sociaal en arbeidsrecht kan FSMA handhavend optreden. Ook DNB kan passende maatregelen nemen als de inbreuk blijft voortbestaan. Er is echter geen sprake van overtreding van het Nederlands sociaal en arbeidsrecht, zodat er voor FSMA en DNB geen reden is om handhavend op te treden.
Nu het ontbreken van een toeslagambitie toelaatbaar is binnen het toepasselijke Nederlandse sociaal en arbeidsrecht, is er geen wettelijke grondslag om J&J Pension Fund te verplichten toeslagen toe te kennen.

Hierbij zij opgemerkt dat artikel 13 Pensioenwet met de invoering van de Wtp is komen te vervallen. Artikel 13 Pensioenwet is voor het J&J Pension Fund nog van toepassing zolang het fonds zelf geen pensioenregeling op basis van de Wtp uitvoert, tot maximaal het einde van de wettelijke transitietermijn. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat ook na

overgang naar het nieuwe stelsel, er geen verplichting tot toeslagverlening bestaat; het nieuwe stelsel werkt volgens een andere systematiek op basis van defined contribution waarbij uitkeringen worden aangepast op basis van beleggingsresultaten en economische omstandigheden.

Motie Bolhuis (PRO) & Van Ark (CDA) over wettelijke bevoegdheid AFM
De motie-Bolhuis/Van Ark verzoekt de regering te onderzoeken welke uitbreiding van de wettelijke bevoegdheid voor de AFM wenselijk is, zodat formeel beter opgetreden kan worden bij niet tijdige, duidelijke, correcte of evenwichtige informatie en nog niet ingezette keuzebegeleiding.[35]

Het tijdig, duidelijk, correct en evenwichtig informeren van deelnemers over hun pensioen is belangrijk.[36] Het stelt hen in staat om een realistisch beeld te vormen van hun financiële toekomst, keuzes te maken en te begrijpen welke gevolgen besluiten van pensioenuitvoerders over hun pensioen voor hen hebben. Indien deelnemers keuzes hebben met betrekking tot hun pensioen, is het ook belangrijk dat zij hier passend over geïnformeerd worden en ook op een adequate wijze worden begeleid bij het maken van keuzes binnen de pensioenregeling, zodat zij een passende keuze kunnen maken. Van belang is dus dat de pensioenuitvoerder ervoor zorgt dat de besluitvorming en de processen die leiden tot deze informatieverstrekking aan deelnemers op een juiste wijze zijn geborgd in de governance van het pensioenfonds.

Effectiviteit huidig gedragstoezicht AFM
De AFM is de gedragstoezichthouder op de financiële markten en toetst het daadwerkelijke gedrag van pensioenuitvoerders en de uitingen die zij feitelijk aan deelnemers hebben gedaan. Het belang van de deelnemer staat hierin centraal. De AFM kan in het kader van haar toezicht inlichtingen vorderen volgens de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling.[37] Zij kan daardoor ook vóór verzending conceptcommunicatie, communicatieplannen en de inrichting van keuzebegeleiding opvragen en risico's signaleren, zonder dat zij die informatie vooraf goedkeurt. Daarnaast kan de AFM pensioenuitvoerders duiding geven bij wettelijke normen en toezichtsverwachtingen via gesprekken, observaties en toezichtuitingen, waarbij de verantwoordelijkheid voor de uiteindelijke informatie bij de pensioenuitvoerder blijft. Verder publiceert de AFM leidraden en beleidsregels, zoals de Leidraad keuzebegeleiding en de Beleidsregel Informatieverstrekking, om open normen te verduidelijken en handvatten te geven voor de naleving van deze open normen.[38] Deze uitingen zijn echter geen bindende goedkeuringen of nieuwe regels, maar handvatten voor de naleving van bestaande verplichtingen.

De AFM geeft ook zelf in onder andere haar jaarverslagen aan dat de huidige vorm van toezicht effectief is.[39] De AFM mag en kan zoals hiervoor is toegelicht goed toezien op de

[35] Kamerstukken II 2026/27, 32 043, nr. 720.

[36] Wanneer wordt gesproken van deelnemers, wordt ook bedoeld, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

[37] De bevoegdheid van de AFM ten aanzien van het toezicht volgt onder andere uit art. 151 Pw en art. 168 Pw, alsmede art. 146 en 164 Wvb.

[38] https://www.afm.nl/nl-nl/sector/pensioenuitvoerders/informeren-deelnemers/keuzebegeleiding en https://www.afm.nl/nl-nl/sector/actueel/2024/september/herziening-beleidsregel-informatieverstrekking

[39] Zie hiervoor onder andere Jaarverslag AFM 2025, p. 9 en Jaarverslag AFM 2024, p. 14 en p. 125.

kwaliteit van communicatie zodra deze daadwerkelijk aan deelnemers is verstuurd. Ook heeft de AFM via gesprekken, observaties, toezichtuitingen en beleidsuitingen handvatten om deze voorafgaand aan de daadwerkelijke verstrekking of publicatie door pensioenuitvoerders bij te sturen.
Conceptinformatie of nog niet ingezette keuzebegeleiding is echter nog geen gedrag richting de deelnemer. Zolang de informatie niet is verstrekt of beschikbaar gesteld, kan nog niet definitief worden vastgesteld of de pensioenuitvoerder bij de daadwerkelijke informatieverstrekking aan de wettelijke vereisten heeft voldaan. Daarnaast ligt de verantwoordelijkheid voor informatieverstrekking die voldoet aan de wet bij de pensioenuitvoerder. Voorafgaande goedkeuring van conceptinformatie door de AFM ligt daarom niet voor de hand. Handhaving voorafgaande aan een daadwerkelijke uiting zou neerkomen op het bestraffen van een nog niet begane overtreding en past niet in het gedragstoezichtmodel dat de AFM nu heeft.

Evaluatie en onderzoek
Met de recent uitgevoerde ZBO-evaluatie DNB en AFM 2021-2025 is onderzocht of beide toezichthouders op onder andere de pensioensector doeltreffend en doelmatig toezicht kunnen houden. Uit dit onderzoek blijkt dat de AFM doeltreffend en doelmatig toezicht houdt, en dat blijvende aandacht voor kostenbesparing en risicogebaseerd toezicht van belang is.

In het huidige wettelijk kader houdt de AFM gedragsmatig, risicogebaseerd toezicht op (onderdelen van) de brede financiële sector. Dit houdt in dat toezicht op uitingen altijd achteraf plaatsvindt, op basis van signalen of een risicogebaseerd onderzoek. Een verschuiving naar toezicht vooraf past niet binnen het huidige institutionele kader, en zou ook een significante verhoging van regeldruk en kosten met zich meebrengen.

Momenteel loopt er ook een governanceonderzoek naar aanleiding van de motie Palland c.s.[40] Dit onderzoek gaat na of de vertegenwoordiging van belanghebbenden in pensioenfondsen na invoering van de Wtp nog afdoende is voor een evenwichtige besluitvorming binnen het nieuwe pensioenstelsel. Zo is het voor de besluitvorming omtrent voorgenomen communicatieuitingen van belang dat deze op een goede manier geborgd zijn in de governance van pensioenuitvoerders. In dat kader zal nog met de toezichthouders, pensioenfondsen en sociale partners worden gesproken over de governance en deze thematiek.

Het nabestaandenpensioen
De CDA-fractie en de PRO-fractie hebben tijdens het commissiedebat aandacht gevraagd voor de hoogte van het partnerpensioen en de informatievoorziening rond het partner- en nabestaandenpensioen. De CDA-fractie geeft aan dat de informatie over de hoogte van het partnerpensioen helder en begrijpelijk beschikbaar moet zijn. Daarbij moet de informatie deelnemers aanzetten tot actie als het eventuele overlijden van de deelnemer kan leiden tot een inkomensachteruitgang voor de partner.
Ik heb uw Kamer toegezegd om de informatieverstrekking over de hoogte van het partnerpensioen te regelen in de startbrief.[41] Verder hebben de leden Bolhuis (PRO) en Van Ark (CDA) tijdens het plenaire tweeminutendebat op 6 oktober 2026 een gezamenlijke motie ingediend om te onderzoeken of wettelijk kan worden vastgelegd dat pensioeninstellingen jaarlijks deelnemers oproepen hun partner en nabestaanden aan te melden of hun registratie te herbevestigen. Ik heb uw Kamer toegezegd met de

[40] Kamerstukken II 2022/23, 36 067, nr. 149.

[41] Toezeggingennummer: TZ202609-083.

pensioensector te overleggen over de informatievoorziening rond het partner- en nabestaandenpensioen en hierover in de brief voor de begrotingsbehandeling van SZW op terug te komen.[42]

Startbrief
Het nabestaandenpensioen (partner- dan wel wezenpensioen) is een belangrijk onderdeel van de pensioenregeling. In de eerste plaats is een overlijden van een naaste een persoonlijk verlies voor de nabestaanden. Voor nabestaanden is het juist van belang dat er in moeilijke persoonlijke omstandigheden financiële zekerheid is.

Met de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is het nabestaandenpensioen gewijzigd met als doel ervoor te zorgen dat het nabestaandenpensioen meer gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker wordt, en dat de financiële risico's voor nabestaanden worden verkleind. De sociale partners bepalen de hoogte van het nabestaandenpensioen; het is een arbeidsvoorwaardelijke afspraak.

Ik ben het met de CDA-fractie eens dat de informatie over de voorwaarden en de hoogte van het nabestaandenpensioen helder en begrijpelijk beschikbaar moet zijn voor deelnemers en hun nabestaanden (partner en kinderen). Hierdoor krijgt de deelnemer inzicht in dit belangrijke onderdeel van de pensioenregeling en wordt de deelnemer waar nodig aangezet tot actie. Dat blijkt ook uit onderzoek van de AFM. De AFM geeft aan dat het belangrijk is dat deelnemers en hun nabestaanden een goed beeld hebben van de hoogte van het nabestaandenpensioen en voorwaarden die daarbij gelden.[43]

In het commissiedebat heb ik aangegeven voornemens te zijn om deze informatie via het Besluit toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen te regelen.[44] De werknemer ontvangt bij de start van de deelname aan een pensioenregeling informatie, ook wel een startbrief, van de pensioenuitvoerder met de belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling, de uitvoering van de pensioenregeling en over keuzemogelijkheden waarvoor een actie van de werknemer wordt verwacht.[45] Deze startinformatie bevat gelaagde informatie; een pensioen 1-2-3[46] waarbij laag 3 het pensioenreglement is. De startinformatie bevat op dit moment enkel informatie over de hoogte van het nabestaandenpensioen in het pensioenreglement.

De belangrijke kenmerken waarop de hoogte van het nabestaandenpensioen wordt gebaseerd zijn het pensioengevend loon en een percentage. Er staat op dit moment niet expliciet in wet- en regelgeving dat deze belangrijke kenmerken ook in de startbrief opgenomen moeten worden. De regering is het met de leden van de CDA-fractie eens dat het wenselijk is dat dit wel gebeurt (om bovengenoemde redenen) en wil dit daarom in het Besluit toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen verduidelijken. Voorgesteld wordt om de hoogte van het nabestaandenpensioen in een andere laag van de startinformatie op te nemen. Met deze informatie krijgt de deelnemer inzicht in dit belangrijke onderdeel van de pensioenregeling en wordt waar nodig aangezet tot actie.

---

[42] Toezeggingennummer: TZ202609-082.

[43] AFM 2026 'Nabestaandenpensioen: maak duidelijk wie waarop recht heeft en wanneer'.

[44] Het ontwerpbesluit toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen stond van 8 juni tot 19 juli 2026 open ter internetconsultatie.

[45] Artikel 21 Pensioenwet en artikel 48 Wet verplichte beroepspensioenregeling.

[46] Het uniforme model van de Pensioen 1-2-3 is sinds de Wtp niet meer verplicht.

Motie Bolhuis (PRO) & Van Ark (CDA) over informatievoorziening rond het partner- en nabestaandenpensioen
Op 6 oktober 2026 hebben de leden Bolhuis (PRO) en Van Ark (CDA een gezamenlijke motie ingediend om te onderzoeken of wettelijk kan worden vastgelegd dat pensioeninstellingen jaarlijks deelnemers oproepen hun partner en nabestaanden aan te melden of hun registratie te herbevestigen. In het kader van deze motie worden hieronder eerst het partner- en kindbegrip geschetst. Daarna wordt invulling gegeven aan het verzoek over het oproepen om de partner en kinderen aan te melden of hun registratie te herbevestigen.

De partner
In de Wtp is het partnerbegrip geüniformeerd. Voorheen kon elke pensioenuitvoerder eigen definities van partner hanteren. Er zijn verschillende laagdrempelige manieren die bijdragen aan de bewustwording van deelnemers en partners over het partnerbegrip en het partnerpensioen. Op de website www.pensioenduidelijkheid.nl kunnen mensen meer informatie vinden over het partnerbegrip. Daarnaast kunnen (gewezen) deelnemers op mijnpensioenoverzicht.nl zien bij welke pensioenuitvoerders er partnerpensioen aanwezig is. Desondanks is de pensioenuitvoerder verantwoordelijk voor het informeren van de deelnemer over wie er in aanmerking komt voor het partnerpensioen.

Als er een partnerpensioen is opgenomen in de pensioenregeling, is het niet altijd nodig om de partner aan te melden om aanspraak te kunnen maken op een partnerpensioen. Het hangt ervan af of het partnerpensioen is toegezegd op basis van een bepaald partnersysteem of een onbepaald partnersysteem.

Bij een bepaald systeem moet de partner aangemeld worden om aanspraak te kunnen maken op een partnerpensioen. Bij dit systeem wordt er uitsluitend risicopremie betaald voor deelnemers met partner en wordt de hoogte van de risicopremie hierop afgestemd.

Bij een onbepaald systeem hoeft de partner niet vooraf aangemeld te zijn om aanspraak te kunnen maken op een partnerpensioen. Bij dit systeem is iedere deelnemer aan de pensioenregeling verzekerd voor een partnerpensioen. Bij dit systeem wordt voor alle deelnemers risicopremie voor een partnerpensioen betaald, ongeacht of een deelnemer een partner heeft. Bij de bepaling van de risicopremie wordt uitgegaan van kansen dat een deelnemer bij overlijden een partner heeft. Bij overlijden van de deelnemer wordt pas vastgesteld of er een partner is die aanspraak maakt op een partnerpensioen.
In de Wtp is opgenomen dat bij dit systeem de partner na het overlijden van de deelnemer een eenzijdige partnerverklaring kan opsturen naar de uitvoerder.[47] Welk systeem van toepassing is, is opgenomen in het pensioenreglement.[48]

[47] Artikel 2a Pensioenwet en artikel 2a Wet verplichte beroepspensioenregeling.

[48] De AFM verwacht dat pensioenuitvoerders zich actief inspannen om alle rechthebbende nabestaanden te achterhalen. Ook na overlijden moet duidelijk worden gecommuniceerd wie aanspraak kan maken op een nabestaandenuitkering, zodat potentiële rechthebbenden in actie kunnen komen. AFM 2026 ‘Nabestaandenpensioen: maak duidelijk wie waarop recht heeft en wanneer’.

Het kind
In de Wtp is geharmoniseerd tot welke leeftijd kinderen recht hebben op een wezenpensioen. Er is een vaste eindleeftijd van 25 jaar in de wet geregeld. In de pensioenovereenkomst kunnen geen aanvullende eisen, zoals studie-eis, worden opgenomen.

Daarnaast wordt de kinddefinitie geüniformeerd in het wetsvoorstel toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen (hierna: toezeggingenwet).[49] Met één wettelijke definitie wordt er een einde gemaakt aan de verschillende voorwaarden voor wezenpensioen per pensioenregeling.

Een wezenpensioen kan, net als een partnerpensioen, zowel op basis van een bepaald systeem als een onbepaald systeem worden toegezegd en gefinancierd. In de praktijk wordt een wezenpensioen (veelal) op basis van een onbepaald systeem toegezegd. Bij een onbepaald systeem hoeven de kinderen niet vooraf aangemeld te zijn om aanspraak te kunnen maken op een wezenpensioen. In dit systeem is iedere deelnemer aan de pensioenregeling verzekerd voor een wezenpensioen. Bij dit systeem wordt voor alle deelnemers risicopremie voor een wezenpensioen betaald, ongeacht of een deelnemer kinderen heeft en zo ja hoeveel. Bij de bepaling van de risicopremie wordt uitgegaan van een verondersteld aantal kinderen per deelnemer. Bij overlijden van de deelnemer wordt pas vastgesteld of er kinderen zijn die aanspraak maken op een wezenpensioen.

Overigens wordt er in de toezeggingenwet overgangsrecht van de kinddefinitie voorgesteld. Personen die op dit moment onder de definitie van kind vallen in de pensioenregeling van een ouder, zullen ook aangemerkt blijven als kind na de inwerkingtreding van de toezeggingenwet.

Oproep om partner en kinderen aan te melden of registratie te herbevestigen
Ik vind het van groot belang dat deelnemers voldoende en duidelijke informatie krijgen over het nabestaandenpensioen. Daarbij moet informatie correct, duidelijk en evenwichtig zijn en duidelijk afgestemd op de specifieke situatie van de deelnemer. Het is belangrijk dat de deelnemer begrijpt wanneer de partner en kinderen verzekerd zijn voor het nabestaandenpensioen. En als hiervoor een actie vereist is van de deelnemer is het van belang dat duidelijk is binnen welke termijn en op welke wijze de partner en kinderen kunnen worden aangemeld (of afgemeld) bij de pensioenuitvoerder.

De werknemer ontvangt bij de start van de deelname aan een pensioenregeling informatie van de pensioenuitvoerder met de belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling, de uitvoering van de pensioenregeling en over keuzemogelijkheden waarvoor een actie van de werknemer wordt verwacht.[50]
Zoals hierboven geschetst, moeten bij een bepaald systeem de partner en kinderen aangemeld worden om aanspraak te maken op een nabestaandenpensioen. Indien de deelnemer bij de start van de deelname aan een pensioenregeling reeds een partner en/of kind(eren) heeft, wordt de deelnemer via de startinformatie geïnformeerd welke actie de deelnemer moet ondernemen.

[49] Dit wetsvoorstel is op 1 juni 2026 aangeboden aan de Tweede Kamer; Tweede Kamer, vergaderjaar 2025–2026, 36 957, nr. 2.
[50] Artikel 21 Pensioenwet en artikel 48 Wet verplichte beroepspensioenregeling.

Als de persoonlijke situatie van de deelnemer op een later moment wijzigt, dan is het van belang dat de deelnemer ook op de hoogte is en begrijpt dat er actie nodig is om aanspraak te kunnen maken op een nabestaandenpensioen. De pensioenuitvoerder kan de deelnemer hierover jaarlijks separaat informeren of hiervoor het uniform pensioenoverzicht (UPO) gebruiken. Een bepaald systeem brengt een grote verantwoordelijkheid mee voor pensioenuitvoerders om deelnemers er nadrukkelijk en herhaaldelijk op te wijzen in welke situatie partners en/of kinderen moeten worden aangemeld.

Op dit moment is voor een bepaald systeem in de UPO-modellen[51] opgenomen dat de partner en/of kinderen op het UPO worden opgenomen als deze aangemeld zijn. Daarnaast hanteert het UPO-model een verplichte signaalfunctie door 'geen partner bekend' of 'geen kinderen bekend' op te nemen. Dit heeft de signaalfunctie naar de deelnemer om een bij de uitvoerder onbekende, maar wel bestaande partner en/of kind(eren) alsnog aan te melden.

Naar aanleiding van constructief overleg met de pensioensector zal de sector de signaalfunctie in de UPO-modellen 2028 aanscherpen. Aanvullend zal verduidelijkt worden welke actie de deelnemer moet ondernemen voor de dekking van het nabestaandenpensioen. Daarnaast zal ook genoemd worden waar de deelnemer meer informatie kan vinden over het partner- en kindbegrip. De modellen voor het UPO worden op voordracht van de pensioenuitvoerders en na advies van de AFM door de minister van SZW vastgesteld.

Bij een onbepaald systeem daarentegen is de aanmelding van de partner en kind(eren) niet nodig om aanspraak te maken op een nabestaandenpensioen. Daarom is voor een onbepaald systeem in de UPO-modellen[52] het vermelden van de naam van de partner en/of kind(eren) niet verplicht. Het vaststellen van het partnerschap en/of kinderen gebeurt op het moment dat de deelnemer is overleden. Een verplichting om de partner en/of kinderen op het UPO te vermelden indien deze bekend zijn, acht ik om die reden niet wenselijk noch noodzakelijk.

Uit onderzoek van mijn ministerie en gesprekken met de sector blijkt dat de informatie in het UPO verduidelijkt kan worden. In de UPO-modellen 2028 zal daarom worden genoemd waar de deelnemer meer informatie kan vinden over het partner- en kindbegrip, ook bij een onbepaald systeem.

Kortom: bij een bepaald systeem is op het UPO de naam van de partner en kind(eren) opgenomen als die bekend is bij de pensioenuitvoerder. En als de naam van de partner en/of kind(eren) niet bekend is, krijgt de deelnemer vanaf het UPO-model 2028 jaarlijks een oproep om deze gegevens door te geven aan de uitvoerder. Bij een onbepaald systeem zal op het UPO worden genoemd waar de deelnemer meer informatie kan vinden over het partner- en kindbegrip.

Afschaffen transitievergoeding in samenhang met werkgevers die hun bedrijf beëindigen vanwege pensionering.
In deze brief wil ik verder van de mogelijkheid gebruik maken om de toezegging af te doen die ik dit voorjaar heb gedaan aan de heer Flach (SGP) over het afschaffen van de

[51] www.pensioenmodellen.nl, Staatscourant 2026, nr. 3532.

[52] www.pensioenmodellen.nl, Staatscourant 2021, nr. 3532 (gepubliceerd 9 februari 2026).

transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid in samenhang met ondernemers die met pensioen gaan of hun bedrijf beëindigen.[53]

De Raad van State heeft in zijn advies op het wetsvoorstel 'Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers' aangegeven dat het alternatief van het schrappen van de verplichte transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, nadere en meer fundamentele overweging verdient. Deze maatregel is onderzocht en loopt tegen zowel juridische als beleidsmatige bezwaren aan.[54] Het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan – kort gezegd – namelijk tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid leiden op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontlenen.

Voor wat betreft de toezegging rondom werkgevers die hun bedrijf beëindigen vanwege pensionering: het streven is om de Compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging (hierna: Compensatieregeling BE) net als de Compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid per 1 januari 2028 af te schaffen. Parallel hieraan werk ik mogelijke maatregelen rondom de hervorming van de transitievergoeding en leven lang ontwikkelen uit. De uitwerking van de maatregelen zal in samenspraak gebeuren met sociale partners. Zodra hier stappen op zijn gezet en ik de Kamer hierover kan informeren, zal ik dat doen. Ik hoop dat medio 2027 te kunnen doen.

Voor wat betreft de gevolgen van het afschaffen van de Compensatieregeling BE is de verwachting dat dit geen grote gevolgen heeft voor werkgevers. Zo blijkt uit een nulmeting rondom de Compensatieregeling BE, uitgevoerd in opdracht van mijn ministerie, dat de relatieve en absolute financiële impact van de te betalen transitievergoeding gemeten vóór inwerkingtreding van de Compensatieregeling BE in de meeste gevallen beperkt was voor ondernemers of hun erfgenamen in geval van pensionering of overlijden van de ondernemer. Voor veruit het grootste deel van deze ondernemers geldt dat het bedrag aan te betalen transitievergoeding klein was ten opzichte van het vermogen van de ondernemer. Ook was er geen duidelijk effect zichtbaar van de hoogte van de te betalen transitievergoedingen op de beslissing om de onderneming al dan niet te beëindigen na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel na het overlijden van de ondernemer.[55]

Reactie op het bericht 'Pensioen een zwart gat voor steeds meer mensen die in buitenland werken'

De vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer heeft mij in de procedurevergadering op 17 november gevraagd te reageren op te reageren op het bericht 'Pensioen een zwart gat voor steeds meer mensen die in buitenland werken' van de NOS en daarbij specifiek gevraagd hoe (Nederland) bij het initiatief 'Find Your Pension' kan worden aangesloten (2026Z24395). [56] Het platform Find Your Pension is onderdeel van het European Tracking Service on Pensions (ETS).

[53] Toezeggingennummer TZ202607-056.

[54] Tweede Kamer, 2025–2026, 36 869, nr. 8.

[55] CBS, 'Nulmeting Compensatieregeling', 7 december 2023.

[56] https://nos.nl/artikel/2638673-pensioen-een-zwart-gat-voor-steeds-meer-mensen-die-in-buitenland-werken

In het artikel wordt ingegaan op het feit dat steeds meer Nederlanders een deel van hun leven wonen of werken in een ander Europees land en omgekeerd steeds meer EU burgers een deel van hun leven wonen en werken in Nederland. Hierdoor bouwt een steeds grotere groep mensen pensioen op in verschillende EU-landen. Dat leidt er toe dat de informatie over het pensioen van deze deelnemers versplinterd wordt aangeboden en het niet eenvoudig is om inzicht te krijgen in hoeveel zij hebben gespaard voor hun pensioen. Om dat inzicht te verbeteren, wordt er gewerkt aan een Europees platform, Find Your Pension, dat zo veel mogelijk pensioenen van burgers op één plek wil verzamelen.

Het kabinet is van mening dat het belangrijk is dat burgers inzicht hebben in hun pensioen. Nederlanders en niet-Nederlanders die pensioen hebben opgebouwd in Nederland kunnen hiervoor kijken op Mijnpensioenoverzicht.nl. Wie in het buitenland heeft gewerkt, moet echter zelf bijhouden waar pensioen is opgebouwd, relevante documenten bewaren, contactgegevens actueel houden en tijdig zijn of haar pensioen aanvragen. Meerdere Europese landen hebben net zoals Nederland inmiddels ook een eigen soort pensioenregister waar mensen op kunnen inloggen om deze informatie in te zien.

Een aansluiting van Mijnpensioenoverzicht.nl op het Find Your Pension draagt, zeker als meer landen zich hierbij aansluiten, bij aan het inzicht dat burgers hebben in hun (over de grens opgebouwde) pensioen(en).[57] Om deze aansluiting te realiseren zal de Pensioenwet moeten worden aangepast, onder meer om veilige datadeling te waarborgen. Het kabinet is voornemens om deze wijzigingen mee te nemen in het aangekondigde wetsvoorstel waardeoverdracht en gegevensuitwisseling.[58] De internetconsulatie hiervan staat gepland voor het voorjaar van 2027.

Los van het realiseren van deze aansluiting heeft de Rijksoverheid een ondersteunende rol aan Nederlanders die in het buitenland wonen of in buitenland hebben gewerkt en daar dus pensioen hebben opgebouwd. Zo wordt onder andere via de site van de Belastingdienst of NederlandWereldwijd informatie aangeboden over wat er gebeurt als men een buitenlands pensioen heeft of juist in het buitenland woont en een Nederlands pensioen heeft.[59] Daarnaast geeft ook de SVB voorlichting over AOW aanvragen buiten Nederland en hoe men dit moet doen.[60]
Voor buitenlands tweede-pijlerpensioen moeten burgers doorgaans zelf rechtstreeks contact opnemen met de pensioenuitvoerder in het betreffende land waar dit is opgebouwd.

Bedrag ineens en demonstratie tool
Op 16 juni 2026 heeft de Eerste Kamer de Wet herziening bedrag ineens aangenomen. Deze wet geeft mensen meer vrijheid om over hun eigen pensioen te beschikken. Vanaf 1 januari 2029 hebben mensen de mogelijkheid om bij hun pensionering in één keer maximaal 10 procent van hun pensioen op te nemen. Als mensen kiezen voor een bedrag ineens, dan wordt het maandelijkse pensioen daarna lager.

[57] Momenteel zijn bij ETS twee andere landen aangesloten, België en Frankrijk. In beginsel is het dus nu maar mogelijk om slechts pensioeninformatie op te halen uit deze twee landen.

[58] Kamerstukken II 2026/27, 37 020, nr. 2.

[59] https://www.nederlandwereldwijd.nl/belastingaangifte-buiten-nederland/pensioen-uit-nederland

[60] https://www.svb.nl/nl/aow/uw-zaken-regelen/aow-aanvragen-buiten-nederland

Het bedrag ineens telt mee als inkomen en heeft daardoor onder andere gevolgen voor toeslagen, die immers afhankelijk zijn van het inkomen. Het is belangrijk dat mensen zich daarvan bewust zijn. Uitvoerders zijn wettelijk verplicht keuzebegeleiding te bieden, zodat mensen een passende keuze kunnen maken. Ook informeren uitvoerders vooraf over het feit dat bedrag ineens gevolgen kan hebben voor belastingen en toeslagen.

Om mensen op een eenvoudige manier inzicht te geven in de gevolgen voor toeslagen heeft SZW aan het Nibud subsidie verstrekt voor een tool. De tool maakt de effecten op toeslagen en belasting inzichtelijk. De tool is laagdrempelig en zal gratis toegankelijk zijn voor deelnemers. Uitvoerders kunnen deelnemers doorverwijzen naar die tool. Deze tool is bedoeld als een aanvulling op de wettelijk verplichte keuzebegeleiding.

Tijdens de parlementaire behandeling in de Eerste Kamer op 9 juni 2026 zegde ik toe dat mijn ambtenaren samen met het Nibud in de Eerste en Tweede Kamer een demonstratie kunnen geven van hoe die tool kan gaan werken. Deze demonstratie kan gehouden worden zodra er een prototype van de Nibudtool beschikbaar is. Deze demonstratie kan vanaf december 2026 gehouden worden, indien daar behoefte aan is.

De minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

J.A. Vijlbrief