

INPUT COMMISSIEDEBAT PENSIOENONDERWERPEN

DATUM: 03-09-2026

ONDERWERP: INPUT COMMISSIEDEBAT PENSIOENONDERWERPEN

Samenvatting

Pensioenfondsen beheren en beleggen het uitgestelde loon van miljoenen Nederlanders met één doel: het realiseren van een zo goed mogelijk pensioen voor huidige en toekomstige generaties. Alle keuzes die pensioenfondsen maken, staan in dienst van de belangen van deelnemers.

Pensioenfondsen beleggen met een lange horizon en maken daarbij voortdurend afwegingen tussen rendement, risico en stabiliteit. Pensioenfondsen investeren al jarenlang in onder meer woningen, infrastructuur, duurzame energie en innovatieve ondernemingen. Intensivering hiervan vraagt om voldoende investeerbare projecten met passende randvoorwaarden.

Het nieuwe pensioenstelsel biedt meer ruimte om behaalde rendementen ten goede te laten komen aan deelnemers, terwijl instrumenten beschikbaar zijn om financiële mee- en tegenvallers geleidelijk te verwerken en schommelingen op te vangen. Het vraagt tegelijkertijd om een begrijpelijke manier van communiceren over de ontwikkeling van het pensioen en de daarmee samenhangende kosten, zodat deze informatie inzichtelijk en behapbaar is voor deelnemers.

Tegelijkertijd brengt de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel complexe keuzes met zich mee. Dat geldt ook voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Voor een grote groep deelnemers is een omvangrijke compensatieregeling getroffen, maar de gekozen vormgeving kan in individuele gevallen leiden tot lastige en vervelende situaties. Deze situaties vloeien voort uit de wettelijke en arbeidsvoorwaardelijke vormgeving van de compensatie, waarvoor door de wetgever en sociale partners bewust is gekozen, en waarvoor veelal geen eenvoudige juridische en uitvoerbare oplossing bestaat. Juist daarom investeren pensioenfondsen veel in duidelijke, tijdige en begrijpelijke communicatie, zodat deelnemers inzicht krijgen in de mogelijke gevolgen voor hun persoonlijke situatie.

Pensioenfondsen beleggen voor een goed pensioen

Pensioenfondsen beleggen het uitgestelde loon van miljoenen Nederlanders. Werkgevers en werknemers leggen gezamenlijk premie in voor pensioenopbouw, waarna pensioenfondsen dit vermogen beheren en beleggen. Hun primaire opdracht is het realiseren van een zo goed mogelijk pensioen voor huidige en toekomstige generaties. Beleggen is daarbij geen doel op zich, maar een noodzakelijk middel. Alleen sparen is onvoldoende om over een periode van tientallen jaren, zeker bij inflatie, de beoogde pensioenuitkeringen te realiseren en op peil te houden. Ongeveer twee derde van het uiteindelijke pensioenresultaat wordt mogelijk gemaakt door beleggingsrendement.

Pensioenbeleggen vraagt om een lange adem. Niet de hoogste opbrengst op korte termijn staat centraal, maar het langjarig voorzien in stabiele pensioenuitkeringen. Pensioenfondsen beleggen het pensioenvermogen wereldwijd en breed gespreid, onder meer in aandelen, obligaties, vastgoed en infrastructuur. Dankzij hun schaal en lange horizon hebben zij toegang tot beleggingen die voor individuele beleggers vaak minder toegankelijk zijn. Met een deel van de beleggingen worden pensioenen beschermd tegen schommelingen, met een ander deel wordt bewust meer risico genomen om op lange termijn meer rendement te realiseren en pensioen te laten groeien. Pensioenfondsen maken voortdurend afwegingen tussen rendement, risico en kosten.

We begrijpen dat mensen vragen kunnen hebben wanneer zij zien dat pensioenvermogens in een bepaald jaar minder hard groeien dan in andere landen. Tegelijkertijd zegt dit weinig over de kwaliteit van een beleggingsbeleid dat gericht is op het realiseren van een goed pensioen over tientallen jaren. Zowel in het oude stelsel als in aanloop naar de transitie hebben pensioenfondsen bewuste keuzes gemaakt om risico's af te dekken om de dekkingsgraad en daarmee de pensioenuitkeringen te beschermen. Stabiliteit, zorgvuldigheid en prudent risicobeheer zijn daarbij het uitgangspunt.

De keuzes die pensioenfondsen maken staan altijd in dienst van de belangen van deelnemers. Pensioenfondsen onderzoeken daarbij regelmatig de risicohouding en voorkeuren van deelnemers, en betrekken deze bij de inrichting van het beleggingsbeleid. Ook risico's die van invloed kunnen zijn op de waarde van beleggingen, zoals klimaatverandering, geopolitieke spanningen, technologische ontwikkelingen of veranderende wet- en regelgeving, worden meegewogen. Dat is geen politieke keuze, maar onderdeel van zorgvuldig financieel beheer.

Tegen deze achtergrond wordt vanuit verschillende beleidsdomeinen of investeringsagenda's regelmatig de vraag gesteld welke rol pensioenfondsen kunnen spelen bij uiteenlopende maatschappelijke opgaven zoals woningbouw, defensie, infrastructuur, innovatie en de energietransitie. Tegelijkertijd wordt regelmatig benadrukt dat pensioenfondsen zich in de eerste plaats moeten richten op het realiseren van financieel rendement voor deelnemers. Als dergelijke investeringen passen binnen het beleggingsbeleid van een

pensioenfondsen en een aantrekkelijk rendement bieden voor deelnemers tegen aanvaardbare risico's, kunnen zij zowel bijdragen aan maatschappelijke opgaven als aan een goed pensioen. Pensioenfondsen investeren daarom al jarenlang in onder meer woningen, infrastructuur, duurzame energie en innovatieve ondernemingen.

Pensioenfondsen zien mogelijkheden om meer in Europa en in Nederland te investeren. De belangrijkste uitdaging is daarbij vaak niet het beschikbare kapitaal, maar het aanbod van voldoende investeerbare projecten met passende schaalgrootte, een aantrekkelijk risico-rendementsprofiel en voorspelbare randvoorwaarden. Dat vraagt ook om stabiel en consistent overheidsbeleid, een integrale en programmatische aanpak en het omarmen van publiek-private samenwerkingsstructuren. De discussie zou niet primair moeten gaan over waarin pensioenfondsen moeten beleggen, maar juist over hoe de voorwaarden kunnen worden gecreëerd waaronder maatschappelijke projecten investeerbaar en rendabel worden. Zo kunnen pensioenfondsen bijdragen aan maatschappelijke opgaven en een sterke economie én hun primaire opdracht vervullen: het realiseren van een goed pensioen voor huidige en toekomstige generaties.

Rendementen, pensioenverhogingen en kosten in het nieuwe stelsel

In het nieuwe stelsel staat niet langer de dekkingsgraad centraal, maar het persoonlijk pensioenvermogen binnen nieuwe pensioencontracten. Financiële resultaten werken daardoor op een andere manier door in de pensioenen. We landen met elkaar steeds meer in de pensioenwereld van na de transitie. De nieuwe regelingen leiden tot andere communicatie over de ontwikkelingen van het eigen pensioen, de financiële positie van het pensioenfonds en over de kosten die worden gemaakt door pensioenfondsen.

Het nieuwe pensioenstelsel biedt meer ruimte om positieve beleggingsresultaten ten goede te laten komen aan deelnemers en gepensioneerden. Daarbij is het belangrijk om de eerste resultaten in hun geheel te bezien. Bij de overgang naar het nieuwe stelsel hebben verschillende pensioenfondsen de beschikbare financiële ruimte benut om pensioenuitkeringen en pensioenvermogens direct te verhogen. Daardoor liggen de (opgebouwde) pensioenen voor veel deelnemers en gepensioneerden al op een substantieel hoger niveau dan onder het oude stelsel het geval zou zijn geweest. Toekomstige beleggingsresultaten kunnen vervolgens leiden tot verdere aanpassingen van de (opgebouwde) pensioenen, afhankelijk van de behaalde rendementen.

Daarbij geldt dat positieve resultaten niet altijd volledig in één keer worden verwerkt in de pensioenuitkeringen. Pensioenfondsen kunnen ervoor kiezen om resultaten over meerdere jaren te spreiden. Hierdoor wordt een deel van het behaalde resultaat verwerkt bij een eerstvolgend aanpassingsmoment, terwijl het resterende deel pas in de latere jaren doorwerkt in de uitkeringen. Het totale effect van de overgang naar het nieuwe stelsel en de behaalde beleggingsresultaten wordt daardoor niet altijd goed zichtbaar in één aanpassingsmoment. Deze spreiding is een bewuste manier om positieve en

negatieve resultaten geleidelijk, stabiel en voorspelbaar te laten doorwerken in de pensioenuitkeringen.

Ook beschikken pensioenfondsen in het nieuwe stelsel over instrumenten om financiële mee- en tegenvallers collectief te delen. De solidariteitsreserve of risicodelingsreserve kan worden ingezet om daling van pensioenuitkeringen te voorkomen of te beperken. In combinatie met het spreiden van resultaten draagt dit eraan bij dat deelnemers en gepensioneerden wel kunnen profiteren van goede beleggingsresultaten, maar scherpe neerwaartse aanpassingen worden beperkt. Zo laat de eerste praktijk zien dat het nieuwe stelsel een koopkrachtiger pensioen kan bieden, terwijl tegelijkertijd stabiliteit en voorspelbaarheid behouden blijven.

Het nieuwe stelsel vraagt om heldere communicatie over de ontwikkeling van het pensioen, de financiële positie van een pensioenfonds en de daarmee samenhangende kosten. Daarbij staat de informatiebehoefte van de deelnemer centraal. Het is belangrijk dat deze informatie voor deelnemers begrijpelijk en behapbaar is en in de juiste context kan worden geplaatst. We zijn als Pensioenfederatie de komende tijd bezig om met onze leden deze communicatie zo goed mogelijk in te richten en te verbeteren.

Communicatie en compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Pensioenfondsen investeren veel in heldere, tijdige en toegankelijke communicatie over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. De nieuwste communicatierapportage [Dialoog en Communicatie over de overstap](#) van de Pensioenfederatie laat zien hoe breed en divers die inzet is. Pensioenfondsen informeren deelnemers via persoonlijke brieven, websites, nieuwsbrieven, webinars, bijeenkomsten, video's, sociale media en digitale tools. Daarbij staat maatwerk centraal: pensioenfondsen sluiten de communicatie zoveel mogelijk aan op de kenmerken, behoeften en informatievoorkeuren van hun deelnemers. Ook wordt actief de dialoog gezocht, bijvoorbeeld via bijeenkomsten, deelnemerspanels, helpdesks en onderzoeken. De rapportage laat zien dat pensioenfondsen inzetten op begrijpelijke uitleg, herhaling en voortdurende monitoring van vragen en signalen van deelnemers. Heldere communicatie en duidelijkheid voor deelnemers zijn immers belangrijke randvoorwaarden voor een zorgvuldige en evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is de grootste hervorming van het Nederlandse pensioenstelsel in decennia. In het oude stelsel betaalden jongere en oudere werknemers dezelfde premie voor dezelfde pensioenopbouw, terwijl die opbouw voor jongere deelnemers goedkoper was. Omdat werknemers tegenwoordig veel vaker van baan, sector of arbeidsvorm wisselen, sloot deze systematiek inmiddels minder goed aan bij de arbeidsmarkt. Daarom is gekozen voor een leeftijdsonafhankelijke premie waarbij iedere deelnemer pensioen opbouwt voor het eigen pensioenvermogen.

Sociale partners en wetgever hebben onderkend dat deze overgang voor een groep werknemers, met name deelnemers van 40 tot 55 jaar, tot een nadeel in

de toekomstige pensioenopbouw kan leiden. Daarom is een omvangrijke compensatieregeling overeengekomen. Deze compensatie is bedoeld om toekomstig nadeel als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek te beperken.

Tegelijkertijd moet de compensatie gericht zijn op de groep die daadwerkelijk nadeel ondervindt van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Daarom is deze gekoppeld aan actieve deelname aan een pensioenregeling op het moment van overgang. Daardoor kunnen zich situaties voordoen waarin deelnemers die van baan wisselen, uit dienst treden of om een andere reden niet meer actief deelnemen aan de betreffende regeling, geen of slechts gedeeltelijk compensatie ontvangen. Dat kan in individuele gevallen ingrijpend en moeilijk uitlegbaar zijn. Pensioenfondsen begrijpen dat dit voor betrokken deelnemers vervelende gevolgen kan hebben. Ook het kabinet heeft erkend dat deze situaties zich kunnen voordoen en dat dit voor betrokken deelnemers vervelend kan uitpakken.

Dergelijke situaties vloeien voort uit de wijze waarop de compensatie als is vormgegeven als arbeidsvoorwaardelijke afspraak. Binnen de bestaande wettelijke en arbeidsvoorwaardelijke kaders bestaat geen eenvoudige juridische en uitvoerbare mogelijkheid om voor individuele situaties achteraf maatwerkcompensatie toe te kennen.

Compensatie hangt af van individuele keuzes en omstandigheden van deelnemers, afspraken tussen werkgevers en vakbonden en de gekozen vormgeving van de transitie. Daardoor is het voor deelnemers niet altijd eenvoudig om te overzien wat dit voor hen betekent. Juist daarom investeren pensioenfondsen in begrijpelijke communicatie. Via informatiepagina's, voorbeeldberekeningen, compensatietools, beslisbomen en gerichte communicatie worden deelnemers geïnformeerd over de mogelijke gevolgen van keuzes zoals baanwisseling, wijziging van het dienstverband of pensionering. Ook werkgevers worden hierbij nadrukkelijk betrokken, omdat zij vaak als eerste zicht hebben op veranderingen die gevolgen kunnen hebben voor de pensioenopbouw of compensatie. Goede communicatie is essentieel om deelnemers in staat te stellen weloverwogen keuzes te maken tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.