

Informeer deelnemers tijdig en concreet over compensatie

In het kort Deelnemers kunnen compensatie ontvangen als zij nadeel ondervinden voor hun toekomstige pensioenopbouw door het afschaffen van de doorsneesystematiek. De hoogte van de compensatie hangt af van veel factoren. Denk aan leeftijd, keuzes binnen en buiten de pensioenregeling, life-events en verschillen in afspraken over compensatie tussen sociale partners. De AFM vraagt pensioenfondsen om deelnemers zo vroeg mogelijk mee te nemen in de gemaakte afspraken over compensatie en welke gevolgen dat voor hen heeft.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Achtergrond	5
1.1 Aanleiding verkennend onderzoek	5
1.2 Aanpak verkenning en scope	6
2. Belang informatieverstrekking	10
2.1 Impact gewijzigde situatie op compensatie verschilt per pensioenfonds	10
2.2 Onvolledige uitwerking compensatieregeling belemmert tijdige en duidelijke communicatie	13
2.3 Communiceer tijdig over gevolgen van een lagere dekkingsgraad	13
3. Informeer deelnemers tijdig	14
3.1 Risico op geen of minder compensatie in specifieke situaties	14
3.2 Maak gevolgen door individuele veranderingen concreet	15
3.3 Betrek compensatie in keuzebegeleiding	15
3.4 Voorkom verkeerde interpretaties en verwachtingen	16
3.5 Werk samen met de werkgever	16
4. Leg uit hoe compensatie tot stand komt	17
4.1 Transparantie over de compensatieregeling kan beter	17
4.2 Borg reproduceerbaarheid van het compensatiebedrag	17
4.3 Plaats compensatie in het bredere plaatje	18
4.4 Werk informatieverstrekking uit in het communicatieplan	18

Samenvatting

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) vindt het belangrijk dat deelnemers worden geïnformeerd over hun compensatieregeling en de persoonlijke gevolgen hiervan. Hierbij ligt een verantwoordelijkheid voor zowel werkgevers als pensioenfondsen. Deze publicatie gaat in op welke rol pensioenfondsen hierin spelen. De AFM heeft de afgelopen periode onderzoek gedaan naar de wijze waarop pensioenfondsen aan hun deelnemers communiceren over de compensatieregeling en hoe verschillende inrichtingen van de compensatieregelingen impact kunnen hebben op de communicatie hierover.

Bij nagenoeg alle pensioenfondsen die overstappen op de nieuwe pensioenregeling is sprake van een compensatieregeling. Compensatie is bedoeld voor actieve deelnemers die een toekomstig nadeel ondervinden van de overstap op een andere premiesystematiek. Het is niet verplicht om compensatie toe te kennen en de wet schrijft niet voor welke rekenmethodiek of wijze van toekenning moet worden toegepast. Sociale partners bepalen daarom of compensatie wordt toegekend en hoe de compensatieregeling wordt ingericht. De gemaakte compensatieafspraken leggen zij vast in het transitieplan. Het pensioenfonds beoordeelt vervolgens of compensatie adequaat is en past binnen een evenwichtige transitie.¹ Indien compensatie binnen de pensioenregeling is geregeld, moeten pensioenfondsen hun deelnemers informeren over de compensatie en de financiering daarvan.

Met dit rapport benadrukt de AFM het belang om deelnemers mee te nemen in de compensatieregeling, inclusief voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen. In de praktijk kan dat betekenen dat pensioenfondsen hun deelnemers al eerder dan één maand vóór het transitiemoment (het uiterste moment van het versturen van de eerste persoonlijke transitiecommunicatie) informeren over de compensatieregeling. Door deelnemers tijdig te informeren over de compensatieregeling, kunnen voorzienbare teleurstellingen voorkomen worden, met name in specifieke situaties, waaronder (on)betaald verlof, vrij-

willige voortzetting, seizoenswerk en wisselende dienstverbanden. Deelnemers kunnen in zulke situaties geen of minder compensatie ontvangen dan in de situatie dat ze een andere keuze hadden gemaakt. Dit kan voor sommige groepen deelnemers grote gevolgen hebben, omdat de compensatie kan oplopen tot een aanzienlijk bedrag (zie de voorbeeldberekening op pagina 4).

In deze publicatie bespreekt de AFM een drietal observaties en aandachtspunten die de sector kan helpen om deelnemers, zowel vóór als na het transitiemoment, inzicht te geven in wat de compensatie voor hen betekent. De AFM roept de pensioensector op de aandachtspunten ter harte te nemen en goed na te denken over manieren waarop groepen deelnemers over compensatie geïnformeerd kunnen worden. Dit kan bijvoorbeeld via de website, een brochure, of samen met de werkgever.

1. Belang van goede informatieverstrekking

Doordat sociale partners bepalen of compensatie wordt toegekend en hoe deze wordt ingericht, kunnen compensatieregelingen verschillen tussen pensioenfondsen. Pensioenfondsen kennen niet allemaal op hetzelfde moment compensatie toe, omdat zij op verschillende momenten invaren. Bovendien kiest het merendeel van de pensioenfondsen voor compensatie op één moment, in plaats van gespreide compensatie. Ook verschilt per pensioenfonds de methodiek om de hoogte van de compensatie vast te stellen en welke deelnemers compensatie krijgen. Zo zijn er compensatieregelingen waarbij deelnemers vanaf leeftijd 28 jaar al een compensatie krijgen, terwijl bij andere regelingen dit vanaf 46 jaar is. De gemaakte compensatieafspraken kunnen vragen oproepen bij deelnemers, wat het belang van informatie over de concrete gevolgen voor deelnemers extra relevant maakt.

¹ Zie Q&A "[Hoe onderbouwt het pensioenfonds de hoogte van de compensatie per leeftijdscohort?](#)" – De Nederlandse Bank".

2. Informeer deelnemers tijdig

Zorg dat de informatie over compensatie deelnemers ruim voor de transitie bereikt. Door deelnemers tijdig te informeren over de gevolgen van individuele keuzes en life events vóór invaren op hun compensatie, verklein je de kans op teleurstellingen. Goede samenwerking met de werkgever kan hierbij helpen. De informatie over compensatie bereikt de deelnemer gemakkelijker wanneer ook de werkgever deze beschikbaar stelt. Betrek bovendien compensatie in de keuzebegeleiding indien de keuze van de deelnemer relevante gevolgen heeft voor de compensatie, bijvoorbeeld bij de keuze voor vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling.

3. Leg uit hoe compensatie tot stand komt

Voorafgaand aan het transitiemoment is de exacte hoogte van compensatie nog niet bekend. Voor deelnemers valt hierdoor veelal lastig vast te stellen hoe de compensatieregeling op hoofdlijnen werkt en wat dit voor hen betekent. Wees daarom voor het transitiemoment zo transparant mogelijk over de gemaakte afspraken. Maak bijvoorbeeld duidelijk welke deelnemers wel of geen compensatie ontvangen en van welke factoren dit afhankelijk is, zoals dekkingsgraad, leeftijd of status. Maak het na het transitiemoment mogelijk voor deelnemers om te achterhalen hoe het definitieve persoonlijke compensatiebedrag tot stand is gekomen. Stel bijvoorbeeld het percentage dat elke leeftijd aan compensatie ontvangt beschikbaar aan deelnemers en wijs hen erop dat ze informatie over de berekening kunnen opvragen. Het kan daarbij helpen om in een diepere laag de compensatie ook in de context van andere transitiekeuzes te plaatsen, zoals het vullen van de solidariteitsreserves.



Lisa Jansen
 50 jaar

Financiën
 Heeft momenteel een pensioengevend salaris van €60.000.

Nieuwe situatie
 Het pensioenfonds van Lisa gaat op 1 januari 2026 over naar het nieuwe pensioenstelsel. Haar nieuwe premiepercentage is dan 25%.

Compensatieregeling
 Op 1 januari 2026 krijgt Lisa een compensatie van 50% van haar pensioengrondslag (het pensioengevend salaris min de AOW-franchise van €18.475). Dat is dus 50% van (€60.000-€18.475). Dat komt neer op €20.763 aan compensatie.

Impact
 Dit betekent dat Lisa, mits ze blijft werken bij haar huidige werkgever en op haar 68e met pensioen gaat, **€168 per maand*** extra pensioenuitkering krijgt. Dit staat gelijk aan **twee jaar extra werken****.

Let op
 Indien Lisa vóór 1 januari 2026 van baan wisselt, krijgt zij geen compensatie. Daarom is zij nu al door haar pensioenuitvoerder over deze compensatie geïnformeerd. Mocht ze nog van baan willen wisselen, dan kan zij dit in haar overweging meenemen.

* Koopsom berekend op basis van rentetermijnstructuur pensioenfondsen per 30 juni 2025, met overlevingskansen gebaseerd op AG2024 incl. ervaringssterfte.
 ** Met nieuw premiepercentage na invaren van 25%.

Figuur 1: Voorbeeldberekening impact compensatie.

1. Achtergrond

Actieve deelnemers die bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling een “onevenredig nadeel” ondervinden door een verandering in toekomstige pensioenopbouw kunnen daarvoor worden gecompenseerd. Wat onevenredig is, wordt door de wetgever niet nader gespecificeerd. Het is daarmee aan sociale partners om te bepalen of compensatie plaatsvindt en hoe deze wordt ingericht. Op basis van de doorgerekende transitie-effecten per leeftijdscohort bepalen sociale partners of en voor welk leeftijdscohort sprake is van onevenredig nadeel. Als dat het geval is, dienen sociale partners hiervoor een adequate compensatieregeling op te stellen. De compensatie kan op verschillende manieren gefinancierd worden, bijvoorbeeld via een opslag op de premie, uit het fondsvermogen of buiten de pensioenregeling om (of een combinatie hiervan).

Pensioenfondsen moeten hun deelnemers informeren over de compensatie en de financiering daarvan, als hierover afspraken zijn gemaakt binnen de pensioenregeling, in de persoonlijke transitiecommunicatie die zowel voorafgaand aan als na het transitiemoment moet worden verstrekt (artikel 150j Pensioenwet (**Pw**), hierna ook wel prognose of definitief ‘transitieoverzicht’ genoemd).² Deze informatie moet correct, duidelijk, evenwichtig en tijdig zijn, en moet aansluiten bij de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer. Ook moet de informatie inzicht geven in de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen en keuzes binnen de pensioenregeling op het pensioen (artikel 48 Pw).

De AFM houdt toezicht op de wijze waarop deelnemers worden geïnformeerd over de compensatieregeling en de wijze waarop compensatie (indien relevant) wordt betrokken in de keuzebegeleiding (artikel 48a Pw).

1.1 Aanleiding verkennend onderzoek

Pensioenfondsen moeten deelnemers op persoonlijke wijze informeren over de compensatie, ongeacht of zij daarvoor in aanmerking komen. Dat kan aanleiding zijn voor maatwerkcommunicatie in transitieoverzichten (bijvoorbeeld doelgroepcommunicatie). Deze overzichten moeten uiterlijk één maand voor het transitiemoment worden verstrekt (artikel 46a, zesde lid, Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (**BuPw**)). Mogelijk is die termijn te kort voor deelnemers als zij keuzes maken die van invloed zijn op de compensatie. Het kan daarom wenselijk zijn om op een eerder moment al algemene informatie te geven over de (impact van de) compensatieregeling, om op die manier het vertrouwen bij deelnemers te behouden. Als deelnemers achteraf het gevoel hebben dat zij niet tijdig en goed zijn geïnformeerd over compensatie, en daardoor minder of geen compensatie ontvangen, kan dit leiden tot klachten en geschillen met een afbreuk van het vertrouwen in het pensioenstelsel tot gevolg.

Om inzicht te krijgen in compensatieregelingen en de communicatie hierover door pensioenfondsen heeft de AFM begin 2025 een verkennend onderzoek uitgevoerd. Dit rapport bevat daarvan de belangrijkste inzichten inclusief goede voorbeelden en aandachtspunten. Deze voorbeelden zijn niet uitputtend en kunnen helpen bij de vormgeving van de informatie aan deelnemers over compensatie.

² Waar in het dit rapport een artikel uit de Pensioenwet wordt genoemd, moet daar ook het overeenkomstige artikel uit de Wet verplichte beroepspensioenregeling worden gelezen, in dit geval artikel 145i Wvb.

1.2 Aanpak verkenning en scope

De AFM heeft gesprekken gevoerd met diverse pensioenexperts en informatie opgevraagd bij vijf pensioenfondsen. Tevens hebben wij ons op basis van transitieplannen een eerste beeld gevormd van de invulling van de compensatieregelingen. Opgedane inzichten hieruit zijn samengevat op pagina 12.

De focus in het onderzoek lag op compensatie van de doorsnee-systematiek bij pensioenfondsen die overstappen van een uitkerings-overeenkomst naar een premieovereenkomst. De AFM vraagt pensioenfondsen de aandachtspunten in dit rapport door te nemen en te gebruiken ter verbetering van de communicatie over compensatie. De inzichten in dit rapport kunnen ook relevant zijn voor premie-pensioeninstellingen (ppi's) en verzekeraars. De wettelijke informatie-verplichtingen gelden ook voor compensatie bij de overstap van een progressieve naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Deze overstap kent vergelijkbare aandachtspunten ten aanzien van communicatie over compensatie.



Invulling wettelijk normenkader

Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de invulling van de wettelijke normen en het laten aansluiten van de informatieverstrekking op de deelnemerspopulatie. Hieronder biedt de AFM inzicht in welke verwachtingen zij heeft bij de invulling van de wettelijke normen die relevant zijn voor het onderwerp compensatie.

Artikel 150j, tweede lid, sub c, Pw: *Indien afspraken zijn gemaakt over compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken aan deelnemers, bevat het communicatieplan op welke wijze deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden (in dit rapport deelnemers) worden geïnformeerd over de inhoud van de compensatieafspraken en de financiering hiervan.*

De AFM verwacht hierbij het volgende:

Pensioenfondsen moeten hun deelnemers informeren over de compensatieregeling in het transitieoverzicht indien hierover afspraken zijn gemaakt binnen de pensioenregeling. Ook moet het pensioenfonds deelnemers die geen compensatie ontvangen hierover informeren als het pensioenvermogen (gedeeltelijk) gebruikt wordt voor de financiering van compensatie (Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3, p. 405-406). Ze presenteren de informatie gelaagd en volgordelijk, waarbij de invulling samenhangt met de relevantie van de informatie voor de betreffende groep deelnemers.

Artikel 150j, derde lid, sub c, Pw: *Pensioenfondsen verstrekken informatie over compensatie aan deelnemers voorafgaand aan het transitiemoment op basis van een zo nauwkeurig mogelijke prognose en verstrekt na dit tijdstip de informatie zoals die definitief is vastgesteld.*

De AFM verwacht hierbij het volgende:

De AFM verwacht dat pensioenfondsen in het transitieoverzicht vóór het transitiemoment in ieder geval (een verwijzing naar) de compensatie-afspraken op hoofdlijnen beschikbaar stellen (bijvoorbeeld een tabel waarin is opgenomen welke leeftijd welk percentage van de pensioengrondslag als compensatie krijgt). In het transitieoverzicht ná het transitiemoment wordt het daadwerkelijke compensatiebedrag opgenomen en toegelicht voor de deelnemer.

Artikel 150d, tweede lid, sub d, Pw: *Het transitieplan bevat de gemaakte afspraken over compensatie*

Artikel 150e, vijfde lid, Pw: *Het pensioenfonds stelt op de website een kwalitatieve toelichting op de transitie-effecten beschikbaar en verstrekt de deelnemer op verzoek een berekening van de transitie-effecten per leeftijdscohort.*

De AFM verwacht hierbij het volgende:

Voor deelnemers die geïnteresseerd zijn in de gemaakte afspraken over compensatie moet de informatie beschikbaar zijn. In het transitieplan, dat het pensioenfonds op de (mijnomgeving van de) website plaatst, zijn de gemaakte afspraken over compensatie vastgelegd. Daarnaast zijn de herverdelingseffecten als gevolg van compensatie een onderdeel van de kwalitatieve toelichting op de transitie-effecten die op de website worden toegelicht. Verder hebben deelnemers het recht om informatie op te vragen over gemaakte berekeningen van de effecten van herverdeling en compensatie op het cohort waartoe zij behoren (Kamerstukken I 2022/23, 36067, H, vraag 78). Het pensioenfonds heeft de plicht deze informatie te verschaffen zonder kosten in rekening te brengen (Kamerstukken I 2022/23, 36067, P, vraag 21).

Artikel 150f, tweede lid, Pw: *Voor zover van toepassing verstrekt het pensioenfonds de deelnemer jaarlijks en bij beëindiging van deelneming informatie over de compensatieperiode en de mogelijke effecten op compensatie bij beëindiging van de deelneming. Het pensioenfonds stelt deze informatie tevens beschikbaar op de website.*

De AFM verwacht hierbij het volgende:

Indien gekozen wordt voor gespreide meerjarige compensatie, informeert het pensioenfonds de deelnemer op het jaarlijkse Uniforme Pensioenoverzicht (UPO) en in de brief bij beëindiging van deelneming informatie over de compensatieperiode. Ook wordt daarop vermeld dat de deelnemer het recht op compensatie verliest bij beëindiging van deelneming. Deze informatie moet ook op de website van het pensioenfonds staan.

Artikel 48, eerste lid, Pw: *Verstrekke of beschikbaar gestelde informatie moet tijdig, correct, duidelijk en evenwichtig zijn.*

De AFM verwacht hierbij het volgende:

Tijdig

In artikel 46a BuPw is bepaald dat het prognose transitieoverzicht uiterlijk één maand voor het transitiemoment verstrekt moet worden. Het verstrekken van het definitieve transitieoverzicht ziet de AFM als tijdig als pensioenfondsen deze bij voorkeur drie, maar uiterlijk zes, maanden na het transitiemoment verstrekken. De AFM vraagt pensioenfondsen zich daarnaast in te spannen om deelnemers, waar mogelijk, eerder mee te nemen in de compensatieregeling, gezien de impact van verschillende keuzes.

Correct en duidelijk

Informatie over compensatie moet correct zijn. Het kan hier zowel gaan om de indicatie dat een deelnemer wel of geen recht heeft op compensatie als om (een indicatie van) het compensatiebedrag, al dan niet uitgedrukt in percentages van de pensioengrondslag per leeftijdscohort. In de communicatie ná het transitiemoment moet het pensioenfonds eventuele verschillen tussen de prognose en de definitieve informatie toelichten.

Voor een deelnemer moet duidelijk zijn wanneer hij recht heeft op compensatie. Maak deze informatie zo expliciet, concreet en begrijpelijk mogelijk en vermijd termen die voor een deelnemer onduidelijk kunnen zijn. Een deelnemer moet op laagdrempelige wijze kunnen begrijpen wanneer hij wel of geen compensatie krijgt. Ook moet duidelijk en op begrijpelijke wijze worden uitgelegd hoe de financiële situatie van het fonds en een wijziging in zijn eigen situatie impact kunnen hebben op het wel of niet ontvangen van compensatie.

Evenwichtig

Pensioenfondsen moeten deelnemers meenemen in de positieve en negatieve effecten van de gemaakte afspraken van de compensatieregeling voor bepaalde deelnemersgroepen. Denk hierbij aan de gevolgen van de afspraken voor deelnemers die bepaalde (arbeids-)keuzes maken of dat sommige groepen deelnemers geen compensatie ontvangen.

Artikel 48, tweede lid, Pw: *Het pensioenfonds moet bevorderen dat persoonlijke informatie aansluit bij de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer.*

De AFM verwacht hierbij het volgende:

Aansluiten bij de deelnemer

Zorg dat de informatie over compensatie doelgroepspecifiek is en op die manier aansluit bij de informatiebehoefte en kenmerken van deelnemers. Zo is de boodschap voor een deelnemer die door leeftijd of status geen aanspraak maakt op compensatie anders dan wanneer de deelnemer (potentieel) wel compensatie krijgt.

Artikel 48, derde lid, Pw: *De informatie moet inzicht geven in de gevolgen van pensioenkeuzes of belangrijke gebeurtenissen op het pensioen.*

De AFM verwacht hierbij het volgende:

Gevolgen belangrijke gebeurtenissen

Het pensioenfonds moet de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen op het pensioen inzichtelijk maken. Het transitiemoment is een belangrijke gebeurtenis. Op individueel niveau kunnen er ook belangrijke gebeurtenissen zijn, zoals uitdiensttreding. De AFM vraagt aan pensioenfondsen om voor de deelnemer inzichtelijk te maken wat de impact op de compensatie kan zijn, zodat de deelnemer hier duidelijk over geïnformeerd is.

Gevolgen keuzes

Het pensioenfonds moet compensatie meenemen bij de gevolgen van keuzes die inzichtelijk moeten worden gemaakt. Bij bijvoorbeeld vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling kan het recht op compensatie vervallen. Mogelijk is het in het belang van de deelnemer om de keuze voor uitdiensttreding met vrijwillige voortzetting uit te stellen tot na de transitie.

2. Belang informatieverstrekking

Doordat sociale partners zelf bepalen of compensatie wordt toegekend en hoe deze wordt ingericht, kunnen compensatieregelingen sterk verschillen tussen pensioenfondsen. Daarnaast zijn deelnemers voor de (hoogte van de) compensatie afhankelijk van het moment waarop hun pensioenfonds overgaat naar de nieuwe pensioenregeling. Dit kan vragen oproepen bij deelnemers. Dat maakt het belang van informatie over de concrete gevolgen voor deelnemers extra relevant.

2.1 Impact gewijzigde situatie op compensatie verschilt per pensioenfonds

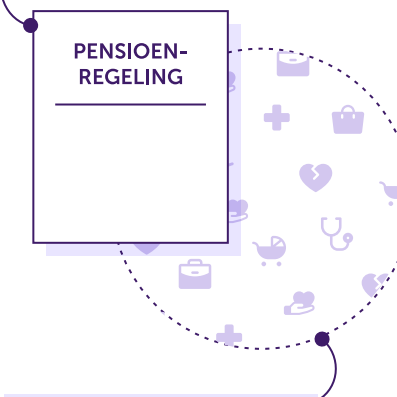
De AFM heeft bij vijf pensioenfondsen nagevraagd hoe zij omgaan met individuele veranderingen voorafgaand aan het transitiemoment (zie een overzicht van mogelijke 'veranderende situaties' hiernaast). Uit het onderzoek blijkt dat het per pensioenfonds verschilt hoeveel impact een gewijzigde situatie heeft op het compensatiebedrag.

Sommige veranderingen, zoals uitdiensttreding en pensionering, leiden ertoe dat de deelnemer geen 'actieve' status meer heeft op transitiemoment. Pensioenfondsen administreren dit soort gebeurtenissen verschillend. Daardoor vallen bijvoorbeeld deelnemers met vrijwillige voortzetting na uitdiensttreding niet bij alle pensioenfondsen onder de compensatieregeling. Ook bij onbetaald (zorg) verlof, waarbij de deelnemer tijdelijk geen premie meer inlegt, zien we verschillende manieren waarop de status van deze deelnemer wordt geadministreerd. Daarnaast rapporteren werkgevers niet altijd tijdig over statuswijzigingen en verschilt de datum waarop de status van de deelnemer wordt vastgesteld (bijvoorbeeld 31 december of 1 januari). Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat bij het ene pensioenfonds de deelnemer, waarvan de status later wordt vastgesteld, wel een compensatie ontvangt, en bij het andere pensioenfonds niet.

Verskillende situaties kunnen impact hebben op het compensatiebedrag: zowel situaties binnen als buiten de pensioenregeling. Hier worden enkele voorbeelden genoemd.

Binnen de pensioenregeling

- Vrijwillige voortzetting
- Deeltijdpensioen
- Pensionering
- Deelname aan netto- of excedentregeling
- Vrijwillig bijsparen
- Onjuist salaris pensioenadministratie



Buiten de pensioenregeling

- Arbeidsongeschiktheid
- (Tijdelijk) parttime werken
- Uitdiensttreding
- Indiensttreding
- Onbetaald verlof
- Zorgverlof
- Ouderschapsverlof
- Echtscheiding
- Fluctuerende inkomens (seizoenswerk)

Figuur 2: Voorbeelden van situaties die impact kunnen hebben op het compensatiebedrag van een individuele deelnemer.

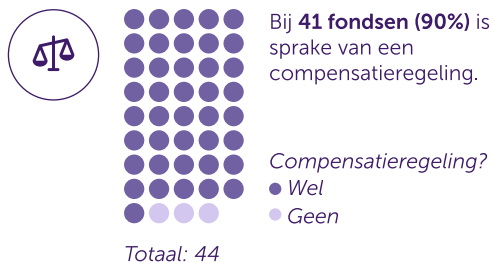
Andere veranderingen, zoals parttime gaan werken, zorgen voor een lager arbeidspercentage en daarmee een lagere pensioengrondslag. Om aan te sluiten bij veranderingen in de situatie gebruiken vier van de vijf pensioenfondsen een vorm van middeling bij het bepalen van de grondslag voor compensatie, bijvoorbeeld een gemiddelde pensioengrondslag of gemiddeld arbeidspercentage. Verschillen zitten verder in de periode waarover het gemiddelde wordt genomen (variërend van een aantal maanden tot één jaar voor de transitiedatum) en of salarisstijgingen of -dalingen in de periode voor de transitiedatum worden meegenomen.



Aandachtspunt: situaties die niet bij alle pensioenfondsen onder compensatie vallen

Pensioenfondsen gaan verschillend om met onbetaald verlof, vrijwillige voortzetting en nul-urencontracten. De wijze van administreren en rapporteren door de werkgever kan daarbij een rol spelen. De AFM vraagt aandacht voor dergelijke specifieke situaties, en roept pensioenfondsen op onduidelijkheid te voorkomen.

De meeste pensioenfondsen kennen een compensatieregeling:



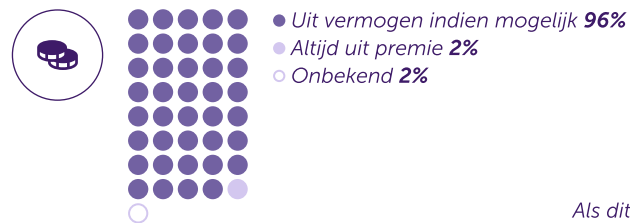
We bekeken de **transitieplannen van 44 fondsen** die in 2025 en 2026 overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel. Onze observaties staan op deze pagina.

Bij deze 41 fondsen...

... kiest bijna driekwart voor directe toekenning



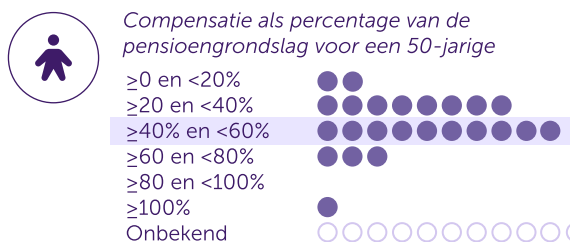
... wordt de compensatie meestal uit vermogen gefinancierd



Als dit niet mogelijk is, dan:



... compenseert een kwart tussen de 40-60% van de pensioengrondslag (bij 50-jarigen)



Voor 17 fondsen (41%) was geen inschatting van compensatie-percentages bekend.

Het bovenstaande overzicht (pagina 12) geeft inzicht in de verschillen tussen pensioenfondsen wat betreft toekenning van compensatie, financiering en de gehanteerde percentages van de pensioengrondslag. Deze informatie is gebaseerd op 44 openbare transitieplannen van pensioenfondsen die in 2025 of 2026 overstappen naar de nieuwe pensioenregeling. Onderstaande inzichten zijn gebaseerd op de informatie afkomstig uit deze plannen.

2.2 Onvolledige uitwerking compensatieregeling belemmert tijdige en duidelijke communicatie

De mate van uitwerking van de compensatieregeling verschilt per transitieplan. De AFM roept pensioenfondsen op om in samenwerking met sociale partners haast te maken met het concretiseren van de compensatieregeling, zodat ruim voor de transitie bekend is hoe compensatie in verschillende situaties uitpakt voor deelnemers en zij hier tijdig over geïnformeerd kunnen worden. Het pensioenfonds heeft er baat bij waar nodig aan te sturen op een spoedige nadere uitwerking van de details, zodat daarvan de doorvertaling naar de deelnemerscommunicatie kan worden gemaakt.

In 24% van de transitieplannen die de AFM heeft bekeken was niet duidelijk of compensatie in één keer of gespreid wordt toegekend. Dit is echter wel van belang voor deelnemers die rond de transitiedatum keuzes maken.

Een indicatie van compensatiepercentages voor de verschillende leeftijdscohorten (ook wel de compensatiestafel genoemd) ontbrak in 37% van de transitieplannen. Hoewel het exacte bedrag niet vooraf vast te stellen is, geeft de indicatie wel inzicht in herverdelingseffecten en draagt bij aan het zo nauwkeurig mogelijk communiceren over compensatie in de transitiecommunicatie.

Verder maakten sommige transitieplannen niet expliciet hoe compensatie wordt gefinancierd, terwijl een pensioenfonds dit wel aan deelnemers moet communiceren bij compensatie binnen de pensioenregeling. Dit is relevant omdat de financiering impact kan hebben op het persoonlijke pensioenvermogen van alle deelnemers.

2.3 Communiceer tijdig over gevolgen van een lagere dekkingsgraad

Sociale partners mogen kiezen hoe ze compensatie financieren en toekennen. Uit de bekeken transitieplannen blijkt dat 95% de voorkeur heeft om compensatie te financieren uit het vermogen; 71% wil de compensatie in één keer toekennen, in plaats van gespreid over meerdere jaren.

Hoe hoog het exacte compensatiebedrag zal uitvallen is afhankelijk van de economische omstandigheden en financiële situatie van het pensioenfonds op transitiemoment. Bij een lagere dekkingsgraad is volledige financiering van compensatie in één keer uit het vermogen niet altijd mogelijk. Dan wordt vaak toch gekozen voor gespreide compensatie, een lager compensatiebedrag, of financiering uit de premie of buiten de pensioenregeling. In het uiterste geval kan van compensatie worden afgezien. Het is belangrijk dat pensioenfondsen vooraf aan deelnemers duidelijk maken wat de mogelijke impact is van een lagere dekkingsgraad op het transitiemoment. Doe dit tijdig en zo nauwkeurig mogelijk, bijvoorbeeld communicatie via de website of een brochure, of een andere manier die bij de eigen populatie past. Ook de werkgever zou hierin een rol kunnen spelen.

3. Informeer deelnemers tijdig

Compensatie binnen de pensioensfeer geldt alleen voor deelnemers die nog in dienst zijn en premie betalen: het gaat immers om compensatie voor toekomstig nadeel. Door een verandering in de situatie van een individuele deelnemer kan het compensatiebedrag aanzienlijk lager uitvallen. Zoals eerder benoemd, kleeft daar het risico aan dat deelnemers teleurgesteld kunnen zijn als zij geen of minder compensatie ontvangen. Te denken valt aan lagere of geen compensatie door (tijdelijk) parttimewerken, deeltijdpensioen, pensionering, onbetaald zorgverlof of wisselende dienstverbanden waarbij de status (tijdelijk) 'niet actief' is op transitiemoment. Ook is het geen garantie dat een deelnemer die uit dienst treedt compensatie zal ontvangen bij een nieuwe pensioenregeling, hoewel hij wel nadeel kan ondervinden door het afschaffen van de doorsneesystematiek.

3.1 Risico op geen of minder compensatie in specifieke situaties

Doordat 71% van de pensioenfondsen kiest voor eenmalige compensatie ontstaat een grote afhankelijkheid van status en pensioengrondslag op één specifiek moment. Dit vergroot de kans dat deelnemers geen of minder compensatie ontvangen. Dit wordt in meerdere transitieplannen erkend, maar de administratieve uitdagingen van gespreide compensatie wegen doorgaans zwaarder.

Deelnemers zullen niet altijd zelfstandig op de hoogte zijn van de compensatieregeling, laat staan van de gevolgen van hun (arbeids-) keuzes op compensatie. Soms is er geen of in mindere mate sprake van een keuze, bijvoorbeeld bij zorgverlof en bij wisselende dienstverbanden. Hoewel goede informatieverstrekking voorzienbare teleurstelling bij deelnemers kan voorkomen, kan het pensioenfonds ook in samenwerking met sociale partners afspraken maken over de wijze van toekenning van compensatie. In dit onderzoek zag de AFM bijvoorbeeld dat pensioenfondsen kozen voor een gemiddelde pensioengrondslag, spreiding van compensatie over meerdere jaren of

het administreren van deelnemers met verlof als actief om in bepaalde gevallen verminderde of het niet ontvangen van compensatie te voorkomen. Een pensioenfonds heeft geen invloed op afspraken tussen werkgevers en werknemers, maar neemt compensatie wel mee in de opdrachtaanvaarding en -bevestiging. Door het gesprek aan te gaan over de afwegingen die door sociale partners zijn gemaakt, kunnen zij sociale partners helpen om een compensatieregeling in te richten die het beste aansluit op de deelnemerspopulatie en door hen als rechtvaardig wordt beschouwd.



Goed voorbeeld: meerjarige compensatie

Bij een pensioenfonds waarbij sprake is van wisselende en kortlopende dienstverbanden hebben sociale partners gekozen voor meerjarige compensatie om beter aan te sluiten bij de kenmerken van de deelnemerspopulatie en zo het risico op teleurstelling bij het niet ontvangen van compensatie te verminderen. Dit kan helpen bij de uitlegbaarheid aan deelnemers.



Goed voorbeeld: gemiddelde pensioengrondslag

Toelichting van een pensioenfonds met veel seizoenwerkers waarbij sociale partners kozen voor een gemiddelde pensioengrondslag:

"Het compensatiebedrag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengrondslag en parttimegraad gedurende het jaar voorafgaand aan de transitiedatum. Hiermee wordt het risico dat een deelnemer compensatie misloopt, doordat die bijvoorbeeld richting de transitiedatum ervoor kiest minder te werken, deels gemitigeerd."

Deze keuze van het pensioenfonds kan bijdragen aan de uitlegbaarheid aan deelnemers.

3.2 Maak gevolgen door individuele veranderingen concreet

Door deelnemers voorafgaand aan het wijzigen van zijn situatie duidelijk te informeren over compensatie, kan het pensioenfonds voorzienbare teleurstelling bij deelnemers voorkomen. Maak deze informatie zo expliciet, concreet en begrijpelijk mogelijk. Voor deelnemers zal het bijvoorbeeld niet altijd duidelijk zijn wat met de status “actief” wordt bedoeld en wat het begrip “pensioengrondslag” inhoudt. Een deelnemer kan dan lastig inschatten wat de impact op zijn compensatiebedrag is als zijn situatie verandert. Maak daarom duidelijk in de communicatie wat met deze begrippen wordt bedoeld. Dit kan bijvoorbeeld door specifieke situaties te behandelen in Q&A's of door voorbeelden te geven.

De uiterlijke datum voor het verstrekken van het prognose-transitie-overzicht is één maand voor het transitiemoment. Maar deelnemers kunnen hun keuzes vaak niet binnen een maand aanpassen. Daarom vraagt de AFM aan pensioenfondsen om hun deelnemers al (veel) eerder te informeren over de gevolgen van (arbeids-) keuzes op eventuele compensatie. Dat kan bijvoorbeeld door (in samenwerking met de werkgever) ruim voor de transitie een extra brief te versturen aan de relevante doelgroep of door extra aandacht te besteden aan compensatie op de website, in webinars of in nieuwsbrieven.



Goed voorbeeld: gebruik van persona

Een pensioenfonds is transparant over de compensatieregeling door op zijn website voorbeelden te geven van de impact op compensatie bij verschillende situaties van deelnemers zoals:

Kees (40) gaat uit dienst op 15 december 2026. Omdat hij op 1 januari 2027 niet meer in dienst is, heeft hij geen recht meer op compensatie vanuit deze regeling. Gaat Kees echter pas op 15 januari 2027 uit dienst, dan krijgt hij wél een compensatie. Bij een pensioengevend salaris van €45.000 krijgt hij: 41% van €45.000 = €18.450, bij zijn persoonlijk pensioenvermogen.

3.3 Betrek compensatie in keuzebegeleiding

Pensioenfondsen hebben de verplichting om deelnemers in staat te stellen passende keuzes te maken binnen de pensioenregeling. Dit geldt onverminderd tijdens de pensioenovergang. Hierbij moet het pensioenfonds deelnemers onder meer informeren over de gevolgen van keuzes op het pensioen. Pensioenfondsen zullen daarom ook, waar relevant, deelnemers moeten wijzen op de impact van keuzes op compensatie (en daarmee op het pensioen). Denk bijvoorbeeld aan de keuze voor vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling of de keuze voor deeltijdpensioen.

Uit de opgevraagde informatie bij vijf pensioenfondsen blijkt dat zij deelnemers voornamelijk verwijzen naar het contactcentrum voor informatie over de gevolgen van keuzes voor compensatie. Het initiatief ligt hierbij grotendeels bij de deelnemer. De AFM roept pensioenfondsen op na te denken of deelnemers op deze wijze adequaat en tijdig worden geïnformeerd over de gevolgen van pensioenkeuzes op (de hoogte van) compensatie, en of de informatie de deelnemer ook daadwerkelijk bereikt.

Ook geven pensioenfondsen aan dat ze — omdat de exacte transitie-effecten nog niet bekend zijn — geen indicatie kunnen geven van de impact van keuzes op compensatie. De keuzebegeleiding blijft grotendeels beperkt tot de melding dat de keuze effect heeft. De AFM wijst erop dat deelnemers in deze gevallen meer begeleiding nodig hebben, bijvoorbeeld door een indicatie te geven van de orde van grootte van de compensatie en de impact op het pensioen van de deelnemer.

Voor overige aandachtspunten ten aanzien van keuzebegeleiding verwijzen wij naar het AFM-rapport [\(Keuzebegeleiding begint bij de deelnemer\)](#).



Aandachtspunt: beschouw het maken van een passende keuze niet als 'optimaliserend' gedrag

Pensioenfondsen in ons onderzoek gaven aan 'optimaliserend' gedrag van deelnemers bij compensatie te willen voorkomen. Bijvoorbeeld *"Wij vinden het onethisch om deelnemers erop te wijzen dat zij een bedrag 'mislopen' omdat zij een bepaalde keuze hebben gemaakt."* De AFM wijst erop dat keuzebegeleiding als doel heeft deelnemers in staat te stellen een passende keuze te maken en het pensioenfonds de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen en pensioenkeuzes op het pensioen inzichtelijk moet maken. Onderdeel hiervan is het wijzen op de gevolgen van bepaalde (arbeids-)keuzes voor compensatie.

3.4 Voorkom verkeerde interpretaties en verwachtingen

Uitleg over de compensatie kan verkeerd geïnterpreteerd worden of leiden tot onjuiste verwachtingen. Het begrip 'compensatie' alleen al kan onterechte associaties oproepen bij deelnemers. Let op dat je niet de indruk wekt dat de compensatie ervoor zorgt dat het verwachte toekomstige pensioen onder de nieuwe regels nooit lager zal uitvallen dan in de oude regeling.

Daarnaast kan de indicatie welke deelnemers in aanmerking voor compensatie vóór het transitiemoment afwijken van de definitieve vaststelling welke deelnemers compensatie ontvangen, omdat sprake is van aannames, zoals de dekkingsgraad op het transitiemoment. Ook kan compensatie worden vastgesteld op basis van de zogeheten 'dubbele transitie'. In dat geval wordt niet alleen gekeken naar het effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek, maar wordt ook rekening gehouden met de gevolgen van het invaren op het verwachte toekomstige pensioen. Bij het bepalen van het verwachte pensioen worden aannames gedaan over onzekere factoren zoals verwachte rendementen en de scenarioset. Om te voorkomen dat deelnemers teleurgesteld raken doordat deze voorspellingen mogelijk

niet uitkomen, is het verstandig dat uit de communicatie blijkt dat het verwachte toekomstige pensioen niet zeker is, maar dat het wel of niet ontvangen van compensatie hier wel afhankelijk van is.

3.5 Werk samen met de werkgever

Uit dit onderzoek van de AFM en de ingediende communicatieplannen bij de transitie blijkt dat pensioenfondsen de werkgever willen inzetten voor het verstrekken van transitie-informatie. De AFM is positief over dit voornemen. De informatie over compensatie bereikt de deelnemer gemakkelijker wanneer ook de werkgever deze beschikbaar stelt. Daarnaast is een werkgever doorgaans eerder op de hoogte van keuzes met betrekking tot bijvoorbeeld uitdiensttreding, (on)betaald verlof, tijdelijk parttime werken en tijdelijke dienstverbanden. Een werkgever kan in die situaties de deelnemer wijzen op de gevolgen van de keuze op compensatie voordat de definitieve keuze is gemaakt.



Goed voorbeeld: samenwerking met werkgever

Een pensioenfonds betreft de werkgever om de kans op mislopen van compensatie te verkleinen:

"Bij sommige keuzes, wordt het fonds pas achteraf geïnformeerd. Daarom vraagt het fonds de werkgever om hun middelen in te zetten om te zorgen dat deelnemers op tijd deze informatie tot hun beschikking hebben. Dit doen we via het intranet en HR-medewerkers van de werkgever."

4. Leg uit hoe compensatie tot stand komt

Voorafgaand aan het transitiemoment is de exacte hoogte van compensatie nog niet bekend. Of een deelnemer uiteindelijk wel of geen compensatie ontvangt kan, door wijziging van de dekkingsgraad, afwijken van de prognose die is afgegeven vóór het transitiemoment. In het transitieplan is vastgelegd welke afspraken hierover zijn gemaakt.

De deelnemer ontvangt het persoonlijke compensatiebedrag op het transitieoverzicht, op basis van de gemaakte afspraken. De totstandkoming van dit bedrag kan vragen oproepen. Maak het daarom voor deelnemers mogelijk om te achterhalen hoe het persoonlijke compensatiebedrag tot stand is gekomen. Stel daartoe ten minste de compensatie-afspraken op hoofdlijnen beschikbaar, bijvoorbeeld op de website. Denk bijvoorbeeld aan de keuze voor compensatie ineens of gespreid, en het percentage dat elke leeftijd aan compensatie ontvangt.

4.1 Transparantie over de compensatieregeling kan beter

De AFM constateert dat pensioenfondsen de transparantie over de compensatieregeling kunnen verbeteren. Uit openbare informatie, zoals de (algemene) informatie op de website, maar ook uit informatieverstrekking aan deelnemers, wordt niet altijd duidelijk hoe de compensatieregeling er exact uitziet. Transitieplannen bevatten ook informatie over compensatie, maar daarin zijn de afspraken niet altijd tot in detail uitgewerkt en geldt bovendien niet als deelnemercommunicatie. Het transitieplan is immers niet voor deelnemers geschreven.

Sociale partners zijn verantwoordelijk voor het goed vastleggen van de compensatieregeling in het transitieplan, pensioenfondsen voeren deze uit. De AFM raadt aan dat pensioenfondsen die informeren over de compensatieafspraken deelnemers waar mogelijk meenemen in keuzes die zijn gemaakt en de onderbouwing daarvan.

Denk daarbij aan welke deelnemers recht hebben op compensatie, het compensatiepercentage per leeftijdscohort en de financiering van de compensatie. Zorg er daarom voor dat de relevante informatie over compensatie en de relevante uitleg over gemaakte afwegingen terug te vinden zijn op de website van het pensioenfonds.



Goed voorbeeld: evenwichtige onderbouwing

Een pensioenfonds zet de voor- en nadelen van gespreide compensatie of compensatie in één keer uiteen. Hierbij neemt het pensioenfonds onder andere mee: administratieve eenvoud, kans op over- en ondercompensatie en de gevolgen voor alle deelnemers bij verschillende vormen van financiering.



Aandachtspunt: verwijst voor uitleg niet enkel naar het transitieplan

“Voor werknemers waarvoor de nieuwe regeling nadelig uitpakt is er een compensatieregeling. Details over de compensatie leest u in het transitieplan.”

4.2 Borg reproduceerbaarheid van het compensatiebedrag

Houd er rekening mee dat deelnemers kunnen vragen om een persoonlijke toelichting van het compensatiebedrag. Een deelnemer heeft het recht informatie op te vragen over gemaakte berekeningen van de transitie-effecten voor hun eigen leeftijdscohort, dus ook over berekeningen met betrekking tot compensatie. Een pensioenfonds is verplicht deze informatie op verzoek kosteloos te verstrekken. Het kan daarom helpen om goed vast te leggen welke keuzes zijn gemaakt en waarom het bestuur dit evenwichtig acht in het kader van de gehele transitie.

Dit maakt het makkelijker om vragen van deelnemers over compensatie te beantwoorden.

De behoefte van een deelnemer tot inzicht in persoonlijke transitie-effecten kan ook geruime tijd na de transitie ontstaan, bijvoorbeeld wanneer de deelnemer met pensioen gaat of waardeoverdracht overweegt. Zorg daarom dat de informatie beschikbaar en vindbaar blijft voor de deelnemer. Gedacht kan worden aan het aanmaken van een persoonlijk transitiedossier waar alle informatie gebundeld wordt. Tegelijkertijd kan generieke informatie, waaronder nieuwsberichten op de website en informatie in een transitiekrant, natuurlijk ook op de openbare website worden gearchiveerd.

4.3 Plaats compensatie in het bredere plaatje

Het verdelen van de collectieve buffer vormt een van de belangrijkste vraagstukken bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek maakt hier een onderdeel van uit. Er ontstaan transitie-effecten door keuzes die elders in het proces zijn gemaakt, zoals opgestelde voorrangsregels voor de verdeling van het vermogen of toepassing van indexatie-AMvB. Of een deelnemer compensatie krijgt en hoeveel is daarmee afhankelijk van deze keuzes.

Leg daarom niet alleen elke afweging opzichzelfstaand aan deelnemers uit, maar vertel het hele verhaal. Plaats compensatie in de context van het bredere plaatje. Zo kan een deelnemer begrijpen hoe de gemaakte afwegingen in verhouding tot elkaar staan en wat voor effect dat heeft op zijn individuele situatie. Daarmee kun je ook beter uitleggen aan een deelnemer waarom hij wel of geen compensatie ontvangt.



Goed voorbeeld: inzet tooling voor meer transparantie

Er worden in de sector tools ontwikkeld waarbij deelnemers inzicht kunnen krijgen in de totstandkoming van hun pensioenvermogen na de transitie. Het vergroten van transparantie over de totstandkoming van het nieuwe pensioenvermogen in de nieuwe situatie juicht de AFM toe.

4.4 Werk informatieverstrekking uit in het communicatieplan

De AFM ziet dat pensioenfondsen in hun communicatieplannen steeds concreter uitwerken hoe zij deelnemers gaan informeren over de compensatieregeling. Ook is er steeds meer aandacht voor de gelaagdheid en de wijze waarop pensioenfondsen deelnemers informeren over de gevolgen van individuele veranderingen. Veel pensioenfondsen zetten reguliere communicatiekanalen in om deelnemers te informeren over compensatie. Op deze wijze nemen zij deelnemers al ruim voor de transitiedatum mee in de inrichting van compensatie. De AFM vraagt hierbij aandacht voor de vindbaarheid van deze informatie, zodat ook nieuwe deelnemers die na het verstrekken van informatie, maar vóór de transitiedatum in dienst komen, hier gemakkelijk toegang toe hebben.



Goed voorbeeld: inzet reguliere communicatiekanalen

Voorbeelden van reguliere communicatiekanalen die worden ingezet om deelnemers te informeren over compensatie zijn transitiekranten, informatiebijeenkomsten en de website. Dat zijn goede initiatieven om deelnemers al ruim voor het versturen van het prognose-transitie-overzicht mee te nemen in de inrichting van compensatie.