



# PROview

Voor sociale partners in de sectoren met een ABP-pensioen

Jaargang 23, nr. 7, 1 juli 2026

## Inhoudsopgave

### Politiek, wet- & regelgeving

Eerste Kamer: Wet herziening bedrag ineens  
aangenomen met ingangsdatum 1 januari 2029

Vijlbrief: vrijwillige voortzetting van het  
nabestaandenpensioen

Vijlbrief: reactie op vragen over rendementen  
pensioenfondsen

Kabinet: belastingplan 2027 en aftoppingsgrens

Aartsen: rechtsvermoeden van  
schijnzelfstandigheid bij zzp'ers met een laag  
tarief

### Toezicht en informatie

DNB: Q&A melding Collectieve  
Waardeoverdracht na invaren

### Onderzoeken

Netspar: keuzevrijheid of leencapaciteit: wat  
weegt zwaarder voor pensioen?

Netspar: wie vermindert werkuren vóór  
pensionering? Plannen en realiteit

Stichting van de Arbeid: 'neem belemmeringen  
verlofsparen weg'

ESB: onderzoek toegankelijkheid aanvullend  
geboorteverlof

### Cao

Universiteiten: onderhandelingsakkoord cao  
2026-2027

Defensie: akkoord over nieuwe  
arbeidsvoorwaarden 2026-2028

### ABP

ABP: dekingsgraad mei 2026

ABP: Werkgeversjournaal terug te zien

ABP: informatie over compensatie verrijkt met  
een rekentool

ABP: afspraken over stabilisatie Vesteda

## Eerste Kamer: Wet herziening bedrag ineens aangenomen met ingangsdatum 1 januari 2029

De Eerste Kamer heeft de Wet Herziening bedrag ineens aangenomen. Vanaf 1 januari 2029 kunnen mensen bij pensionering eenmalig maximaal 10 procent van hun pensioen opnemen. Dit is een keuze. Wie hiervoor kiest, krijgt daarna wel een lager maandpensioen. Het bedrag kan vrij worden besteed, bijvoorbeeld aan een schuld, reis, verbouwing of zorg. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt met het Nibud aan een gratis rekentool. Die laat zien wat de gevolgen zijn voor belastingen en toeslagen, zoals huurtoeslag of zorgtoeslag. De invoering is uitgesteld omdat eerdere invoering voor de pensioensector niet haalbaar was. Pensioenuitvoerders wilden invoering na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Bron: ([Rijksoverheid](#))

## Vijlbrief: vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen

Minister Vijlbrief heeft op 8 juni 2026 een Kamerbrief gestuurd over de uitwerking van vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen, met als doel te voorkomen dat mensen na het einde van hun dienstverband onbedoeld onverzekerd raken. De brief beschrijft dat het nabestaandenpensioen in het nieuwe stelsel eenvoudiger en duidelijker wordt en dat de dekking na uitdiensttreding eerst tijdelijk doorloopt, waarna vrijwillige voortzetting mogelijk is. Daarnaast zijn zes maatregelen uitgewerkt om de kans op onverzekerd zijn te verkleinen, zonder dat oververzekering toeneemt. Deze maatregelen richten zich vooral op betere en tijdige informatie aan deelnemers, zoals via brieven en meldingen op mijnpensioenoverzicht.nl, en op verbeterde gegevensuitwisseling.

Bron: ([Kamerstuk](#))

## Vijlbrief: reactie op vragen over rendementen pensioenfondsen

Minister Vijlbrief heeft op 8 juni 2026 Kamervragen beantwoord over de rendementen van pensioenfondsen. Hij verwijst naar een aparte brief met uitleg over de regels en belangen bij beleggingsbeslissingen, inclusief intern toezicht en toezicht door De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Ook beschrijft hij de beleggingscyclus, van doelstellingen tot risicohouding. Volgens de minister zijn de rendementen van de vijf grootste fondsen op lange termijn meestal positief, gemiddeld ongeveer 4%. Sinds 2020 zijn de dekkingsgraden gestegen en is meer geïndexeerd. De Wet toekomst pensioenen biedt volgens hem meer flexibiliteit in het beleggingsbeleid en meer perspectief op een koopkrachtig pensioen. Vijlbrief vindt niet dat fondsen onnodig risico's hebben genomen of structureel rendement mislopen. Hij is in gesprek over eenduidige communicatie over doelen, beleid en resultaten. De Kamer wordt hierover in 2027 geïnformeerd.

Bron: ([Kamerstukken 1, 2, 3](#))

## **Kabinet: belastingplan 2027 en aftoppingsgrens**

De aftoppingsgrens bepaalt tot welk salaris fiscaal gunstig aanvullend pensioen kan worden opgebouwd. In 2026 bedraagt deze grens €137.800. Over inkomen boven dit bedrag kan geen regulier fiscaal gefaciliteerd pensioen worden opgebouwd. In de Belastingplannen 2027 staat dat de aftoppingsgrens de komende zes jaar wordt bevroren. Deze maatregel was al aangekondigd in het coalitieakkoord. Daardoor stijgt de grens in die periode niet mee met de loon- of prijsontwikkeling.

**Bron:** ([Tweede Kamer](#))

## **Aartsen: rechtsvermoeden van schijnzelfstandigheid bij zzp'ers met een laag tarief**

Op 5 juni beantwoordde minister Aartsen vragen van de Eerste Kamer over het rechtsvermoeden van arbeid in loondienst bij zzp'ers met een laag tarief. Dit kan ertoe leiden dat een arbeidsrelatie met terugwerkende kracht als loondienst wordt gezien, waardoor recht op pensioen ontstaat, ook zonder (betaalde) premie. De minister van Werk en Participatie geeft geen nieuwe inzichten en benadrukt dat het principe 'geen premie, wel recht' een belangrijk solidariteitskenmerk is. Afwijking is alleen mogelijk bij uitzonderlijke omstandigheden, zoals kwade opzet of bewuste schijnzelfstandigheid. Pensioenfondsen moeten een afwijking motiveren en de rechter heeft het laatste woord, waarbij onder meer het uurtarief, fiscale voordelen en het bewustzijn van de betrokkene een rol spelen.

**Bron:** ([Kamerstuk Eerste Kamer](#))

## **Toezicht en informatie**

### **DNB: Q&A melding Collectieve Waardeoverdracht na invaren**

DNB publiceerde op 2 juni een bericht met vragen en antwoorden (Q&A) over de onderbouwing bij een voornemen tot een Collectieve Waardeoverdracht (CWO) tussen fondsen met een solidaire of flexibele premiereregeling met alleen een variabele uitkering. Pensioenfondsen moeten vier stappen onderbouwen: vergelijk de fondsen, maak de impact van verschillen zichtbaar, verklaar de verschillen en onderbouw waarom de uitkomst evenwichtig is. De stappen zijn verder uitgewerkt en gelden ook voor CWO's binnen een algemeen pensioenfonds, ongeacht het type regeling. Ze maken duidelijk waar na invaren verschillen zitten en wat de impact is. De tijdsdimensie is daarbij belangrijk. In sommige gevallen zijn stappen 2 tot en met 4 niet nodig. Voor fondsen die niet invaren blijft bestaand beleid gelden.

**Bron:** ([Nieuwsbericht DNB](#))

## **Netspar: keuzevrijheid of leencapaciteit: wat weegt zwaarder voor pensioen?**

Netspar heeft onderzoek gedaan naar wat zwaarder weegt voor het uiteindelijke pensioen: de mogelijkheid om te lenen in de solidaire premiereregeling (SPR) of keuzevrijheid in het beleggingsbeleid in de flexibele premiereregeling (FPR). Leenrestricties blijken vooral nadelig voor deelnemers met een hoge risicobereidheid, maar dit effect is beperkt. Een onjuist risicoprofiel in het beleggingsbeleid heeft een groter negatief effect. Gebrek aan maatwerk leidt tot meer welvaartsverlies, vooral bij deelnemers die afwijken van de gemiddelde risicohouding. De SPR is gunstig voor de gemiddelde deelnemer. De FPR past beter bij deelnemers die meer of minder risico willen nemen. In verschillende economische scenario's blijft de uitkomst gelijk: een uniforme beleggingsstrategie leidt tot grotere welvaartsverliezen dan extra leenbeperkingen bij een passend risicoprofiel.

Bron: ([Netspar](#))

## **Netspar: wie vermindert werkuren vóór pensionering? Plannen en realiteit**

Ongeveer een kwart van de werknemers van 60 tot 63 jaar is van plan om vóór pensionering minder te gaan werken, terwijl uiteindelijk een derde dit daadwerkelijk doet. Het onderzoek van Netspar laat zien dat werknemers vooral hun uren verminderen als hun organisatie hiervoor een regeling heeft. Een hoge werkdruk vergroot de kans op zowel de planning als de uitvoering van urenvermindering. Voor chronische gezondheidsproblemen en mantelzorgtaken werd geen verband gevonden. Werknemers die vooraf plannen maken om minder te werken, voeren dit ook vaak uit. Volgens de onderzoekers is het belangrijk om te beoordelen of bestaande regelingen de juiste doelgroepen bereiken en bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.

Bron: ([Netspar](#))

## **Stichting van de Arbeid: 'neem belemmeringen verlofsparen weg'**

De Stichting van de Arbeid vraagt het kabinet om een fiscale belemmering voor verlofsparen weg te nemen. Nu is het moeilijk om gespaard verlof mee te nemen naar een nieuwe werkgever en bestaat het risico dat verlofdagen verloren gaan bij een faillissement. Daarom stelt de Stichting voor om verloftegoeden fiscaal neutraal onder te kunnen brengen bij een externe partij, zoals een bank, pensioenuitvoerder of beleggingsinstelling. Volgens de Stichting sluit dit aan bij eerdere afspraken uit het Pensioenakkoord en wordt verlofsparen daarmee beter bruikbaar voor bijvoorbeeld een sabbatical, omscholing of eerder stoppen met werken.

Bron: ([Stichting van de Arbeid](#))

## ESB: onderzoek toegankelijkheid aanvullend geboorteverlof

Uit onderzoek blijkt dat sinds de invoering gemiddeld 59 procent van de vaders gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof. Vaders met zowel lage als hoge inkomens nemen dit verlof minder vaak op. De regeling is bedoeld om ouders meer tijd te geven voor de zorg voor hun kind en een gelijkere verdeling van zorgtaken te stimuleren. Omdat de uitkering tijdens het verlof 70 procent van het dagloon bedraagt, zijn er zorgen over de toegankelijkheid van de regeling. Het werkelijke gebruik van het verlof lijkt bovendien lager dan vaders in enquêtes aangeven.

Bron: ([ESB](#))

## Cao

### Universiteiten: onderhandelingsakkoord cao 2026-2027

Werkgevers en vakbonden hebben een onderhandelingsakkoord bereikt voor de cao Nederlandse universiteiten 2026–2027. De cao loopt van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027. Medewerkers krijgen een salarisverhoging van 3,1% per 1 juli 2026, aangevuld met €50 bruto per maand. Gemiddeld komt dit neer op ongeveer 4,1% loonstijging. Daarnaast ontvangen werknemers een eenmalige uitkering van €1.534 bruto. Verder bevat het akkoord afspraken over het verminderen van werkdruk, het verbeteren van de balans tussen werk en privé en het invoeren van 'gouden regels' voor een gezonde werkcultuur. Het akkoord wordt nog voorgelegd aan de achterban en is daarmee nog niet definitief.

Bron: ([cao-akkoord](#))

### Defensie: akkoord over nieuwe arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Defensie en de vakbonden hebben eind juni 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao met een looptijd van 1 september 2026 tot en met 31 augustus 2028. Het salaris stijgt met 6,5% per 1 september 2026 en daarna met 2% per 1 januari 2028, aangevuld met eenmalige uitkeringen die verschillen per schaal. Daarnaast worden vergoedingen voor onder meer onregelmatig werk en reiskosten verhoogd. Het akkoord bevat ook afspraken over duurzame inzetbaarheid, zoals het uitbreiden van het individueel keuzebudget, betere beloning van zware en operationele inzet en de mogelijkheid om langer door te werken.

Bron: ([Nieuwsbericht AFMP](#))

## ABP

### ABP: dekkingsgraad mei 2026

De actuele dekkingsgraad over mei 2026 bedraagt 126,6%. Dit betekent dat ABP ruim voldoende vermogen heeft om de pensioenverplichtingen te dekken. De hoogte van de dekkingsgraad eind 2026 is bepalend voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en hoe het vermogen volgens het transitieplan van sociale partners wordt verdeeld.

Bron: [\(ABP\)](#)

## **ABP: Werkgeversjournaal terug te zien**

In het ABP Werkgeversjournaal van 16 juni 2026 zijn werkgevers bijgepraat over de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen (richting 1 januari 2027), inclusief een update vanuit ABP over de voortgang en impact daarvan. Daarbij is ingegaan op veranderingen in de pensioenaangifte en de aanpassingen in de pensioenadministratie. Ook is vooruitgeblikt op het voorlopig pensioenoverzicht dat wordt verstuurd en is toegelicht hoe werkgevers dit kunnen gebruiken richting medewerkers. Verder is aandacht besteed aan de communicatie rond het vernieuwde pensioen, met een overzicht van belangrijke communicatiemomenten en middelen voor de transitie. Het journaal is terug te kijken via de werkgeverspagina van ABP.

Bron: [\(ABP Werkgeversjournaal\)](#)

## **ABP: informatie over compensatie verrijkt met een rekentool**

ABP heeft op de website een rekentool geplaatst waarmee deelnemers kunnen nagaan of zij compensatie krijgen en wat de mogelijke hoogte daarvan is; de compensatie is bedoeld als vergoeding voor verminderde toekomstige pensioenopbouw door de overgang naar de vernieuwde pensioenregeling per 1 januari 2027. In de tool wordt gerekend met persoonlijke gegevens zoals onder meer de geboortedatum, de pensioengrondslag en het deeltijdpercentage in 2026. De uitkomst geeft een indicatie, omdat de uiteindelijke compensatie pas kan worden vastgesteld op basis van de financiële positie van ABP en de persoonlijke situatie op het moment van overgang.

Bron: [\(ABP\)](#)

## **ABP: afspraken over stabilisatie Vesteda**

ABP is positief over nieuwe afspraken om Vesteda te stabiliseren, nadat beleggers wilden uitstappen en er liquiditeit nodig was. Minder beleggers stappen nu uit en dit gebeurt geleidelijk, wat zorgt voor meer rust en voorspelbaarheid. Vesteda kan zo de liquiditeit gecontroleerd organiseren, onder meer door woningen stap voor stap te verkopen. Dit draagt bij aan de financiële stabiliteit en continuïteit van het fonds. ABP verwacht daardoor een stabiel langetermijnrendement en een bijdrage aan een goed functionerende woningmarkt. ABP blijft bewust belegd in Vesteda en kan zijn belang zien stijgen van 33% naar ongeveer 36% door uittrekkende aandeelhouders.

Bron: [\(Nieuwsbericht ABP\)](#)