AH 585
2026Z22074

Antwoord van minister Vijlbrief (Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
(ontvangen 9 november 2026)

Vraag 1
Bent u bekend met het artikel 'Pensioengat van honderden miljoenen veroorzaakt door dubieuze interpretatie van Pensioenwet' van Follow the Money? [1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Kunt u uiteenzetten welke specifieke waarborgen voor het voorkomen van nadelige gevolgen van baanwisseling voor de compensatieregeling zijn opgenomen rondom de Wet toekomst pensioenen? Hoe verhoudt dit zich tot de huidige situatie waarbij veel deelnemers toch de compensatie mislopen of nog dreigen mis te lopen?

Antwoord 2
In de wet is opgenomen dat sociale partners afspraken moeten maken of een compensatieregeling als onderdeel van een evenwichtige transitie noodzakelijk is en zo ja op welke wijze dit wordt gefinancierd en toegekend. Daarbij is opgenomen dat als sociale partners kiezen voor een in de tijd gespreide compensatieregeling ook nieuwe werknemers, die tijdens de looptijd van de compensatieregeling deel gaan nemen – zoals baanwisselaars – aan de pensioenregeling, onder deze compensatieregeling vallen. Daarbij is tijdens de Kamerbehandeling reeds aangegeven dat de verwachting is dat compensatieregelingen vooral gericht zullen zijn op deelnemers die (blijven) werken binnen de sector van het betreffende pensioenfonds.[1] Omdat de noodzaak voor compensatie verschilt tussen sectoren zullen de mogelijkheden beperkt zijn voor onderlinge afstemming van compensatieregelingen.

Daarnaast zijn er afspraken over het informeren van deelnemers over de voor hen geldende compensatieregeling. In het communicatieplan legt de pensioenuitvoerder schriftelijk vast dat en op welke wijze de informatieverstrekking aan deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden wordt ingevuld. Daarbij gaat de pensioenuitvoerder ten minste in op de voor deze groepen relevante gevolgen van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Artikel 150j van de Pensioenwet schrijft dit voor.

Indien afspraken zijn gemaakt over compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken aan deelnemers, dan bevat het communicatieplan in ieder geval de wijze waarop deelnemers worden geïnformeerd over de inhoud van deze afspraken. Pensioenuitvoerders en ook andere bij pensioen betrokken partijen geven concreet invulling aan genoemde wettelijke voorschriften. In mijn brief van april en juli dit jaar staat dat beschreven en ook de Autoriteit Financiële Markten (AFM) benadrukt het belang om deelnemers goed te informeren over compensatieregelingen en zo vroeg mogelijk mee te nemen in de gemaakte afspraken over compensatie en welke gevolgen dat voor hen heeft.[2]

---

[1] https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-36067-H.html, pagina 54
[2] Kamerstukken II, 2025-2026, 32 043, nr. 709 en nr. 714. En zie ook https://www.afm.nl/~/profmedia/files/rapporten/2025/rapport-compensatie-pensioenen.pdf .

Ik kan niet beoordelen hoeveel deelnemers van baan wisselen en daardoor onbedoeld geen compensatie ontvangen zowel bij het pensioenfonds van de oude werkgever als bij de nieuwe werkgever. Evenmin kan ik het aantal mensen inschatten dat op de hoogte was van de pensioengevolgen en om andere redenen besloten heeft om van baan te wisselen zonder compensatie te ontvangen bij het pensioenfonds van de oude werkgever en bij de nieuwe. Wel heb ik eerder een inschatting gegeven dat het bij deze groepen samen mogelijk gaat om enkele tienduizenden mensen.

Vraag 3
Wat is uw interpretatie en uitleg van artikel 150f van de Wet toekomst pensioenen, die bepaalt dat compensatie tijdsevenredig wordt toegekend gedurende een compensatieperiode? Zijn er vanaf de behandeling van de wet tot nu toe verschillende interpretaties van dit artikel geweest door de juridisch adviseurs en bewindspersonen?

Antwoord 3
Er zijn bij de uitgebreide parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen (2022, 2023), noch nadien bij de uitvoering van de wet (vanaf 1 juli 2023) naar mijn indruk geen verschillende interpretaties gegeven aan de ruimte die de wet biedt op het punt van compensatie.

Artikel 150f, eerste lid, onderdeel b, Pensioenwet schrijft voor dat de compensatie tijdsevenredig wordt toegekend tussen de transitiedatum en uiterlijk 31/12/2036. Deze formulering laat het aan sociale partners om in hun transitieplan een periode te kiezen waarbinnen compensatie wordt toegekend. Daarmee laat het artikel expliciet de ruimte voor sociale partners om te kiezen voor het toekennen van een korte compensatieperiode, zoals bij het toekennen van compensatie ineens op de transitiedatum.

Dat compensatie ineens mogelijk is, blijkt ook uit andere onderdelen van de wetsgeschiedenis. In paragraaf 5.6 Compensatie, van de memorie van toelichting van de Wet toekomst pensioenen wordt het direct toedelen van compensatie op het moment van invaren genoemd naast een gespreide toekenning vanuit een compensatiedepot: '*Een compensatiedepot kan, ten opzichte van direct toedelen bij invaren, voordelen hebben als onderdeel van een regeling voor compensatie van actieve deelnemers voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. […] Sociale partners en pensioenfondsen besluiten of zij gebruik maken van deze mogelijkheid*'. Ook heeft toenmalig minister Schouten, minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, tijdens de parlementaire behandeling, in antwoord op Eerste Kamervragen van GroenLinks/PvdA, aangegeven dat de compensatie ineens kan plaatsvinden met mogelijk nadelige gevolgen voor een werknemer die van baan wisselt: '*Indien compensatie op het moment van transitie volledig is toegekend zou dit inderdaad betekenen dat de werknemer op het moment van in dienst treden geen compensatie meer krijgt*' […bij de nieuwe werkgever].[3]

Compensatie ineens op transitiedatum wordt ook genoemd in de Handreiking evenwichtige transitie, die mijn ministerie samen met partijen uit de pensioensector, belangenorganisaties voor ouderen en jongeren en sociale partners heeft opgesteld.[4] De handreiking is kort na de inwerkingtreding van de Wtp in 2023 gepubliceerd. In dit document staat expliciet dat compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek in één keer of gespreid kan worden toegekend. De handreiking is destijds bij publicatie ook met de Kamer gedeeld.

Voorts komt de mogelijkheid voor compensatie ineens terug in een Q&A van De Nederlandsche Bank (DNB), waarin wordt aangegeven dat het mogelijk is compensatie ineens toe te kennen: '*Compensatie kan op verschillende wijzen worden vormgegeven. Het fonds dat de compensatieregeling uitvoert kan dit direct bij invaren doen door toedeling van het collectieve vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens. Ook is*

---

[3] https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-36067-H.html, pagina 53 en zie ook Kamerstukken II 2022–2023, 36 067, nr. 29, pagina 4.
[4] https://www.werkenaanonspensioen.nl/documenten/2023/06/30/handreiking-evenwichtige-transitie

gespreide toekenning via een compensatiedepot mogelijk. Deze gespreide toekenning moet tijdevenredig zijn en kan alleen plaatsvinden in een periode die aanvangt op de ingangsdatum van de gewijzigde pensioenregeling en uiterlijk op 31 december 2036 eindigt.'[5]

Vraag 4
Hoe beoordeelt u de keuze van veel pensioenfondsen om compensatie uitsluitend op het transitietijdstip toe te kennen? Acht de minister deze uitvoeringspraktijk in overeenstemming met de bedoeling van artikel 150f en de daarbij behorende wetsgeschiedenis?

Antwoord 4
Het is niet aan mij om hierover te oordelen, de betrokken sociale partners maken afspraken over de vormgeving van hun compensatieregeling en ook over andere aspecten van de transitie naar een Wtp-regeling. Het totaal van afspraken moet evenwichtig zijn. Dat is wettelijk gewaarborgd.[6]

Vraag 5
Wanneer is binnen uw ministerie voor het eerst bekend geworden dat werknemers door baanwisseling compensatie konden mislopen of juist dubbel konden ontvangen? Is toen (juridisch) getoetst in hoeverre dit conflicteerde met de artikelen van de Wet toekomst pensioenen?

Antwoord 5
De mogelijke gevolgen van baanwisseling voor de compensatie zijn reeds tijdens het wetstraject van de Wet toekomst pensioenen gewogen en zijn ook tijdens de wetsbehandeling in het parlement aan de orde gekomen. Zie ook het antwoord op vraag 3.

Vraag 6
Hoe beoordeelt u de informatievoorziening door pensioenfondsen, sociale partners en de gezamenlijke communicatie via pensioenvoorlichtingskanalen, zowel destijds als ook nu? Acht u de huidige informatievoorziening toereikend, ook gezien de bevindingen van het artikel in Follow The Money wat erop wijst dat ook nu de communicatie nog niet optimaal is?

Antwoord 6
Tijdens de parlementaire behandeling is aandacht besteed aan de gevolgen van baanwisseling voor de pensioenopbouw en de compensatie. Pensioenfondsen, werkgevers en sociale partners spelen ieder een belangrijke rol bij het informeren van werknemers en deelnemers over de gevolgen van de transitie en de specifieke compensatieregeling. De informatievoorziening hierover hebben ze op verschillende manieren ingericht. Daarnaast is informatie op Pensioenduidelijkheid.nl aangevuld met informatie over de mogelijke gevolgen van een baanwisseling en andere veranderingen in de werksituatie. Daarnaast bevat het verplichte jaarlijkse Uniform Pensioenoverzicht (UPO) een waarschuwing dat uitdiensttreding gevolgen kan hebben voor (compensatie en) de pensioenopbouw.

---

[5] Zie de website van DNB: Q&A Hoe onderbouwt het pensioenfonds de hoogte van de compensatie per leeftijdscohort? | De Nederlandsche Bank

[6] In artikel 105 van de Pensioenwet wordt gesteld dat pensioenfondsbestuurders zich bij de invulling van hun taak richten op de belangen van alle belanghebbenden in het fonds en ervoor dienen te zorgen dat '*dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen*'.

Ik begrijp dat mensen in de transitieperiode veel informatie ontvangen over pensioen en dat deze informatie soms lastig te doorgronden is en opgesteld in algemene termen. Een werkgever weet vooraf vaak niet, en een pensioenfonds nooit, dat iemand naar een andere baan gaat overstappen of dat overweegt. Er is op verschillende manieren aandacht voor de mogelijke gevolgen van een baanwisseling. Ik vind het belangrijk dat deelnemers de beschikbare pensioeninformatie tot zich nemen en nagaan wat deze voor hun eigen situatie betekent; daarbij zijn ze ook zelf verantwoordelijk om zich goed te laten informeren over hun pensioen en andere arbeidsvoorwaarden. Het beeld uit het artikel dat de informatievoorziening tekortschiet herken ik niet zonder meer.

Vraag 7
Neemt de regeringscommissaris transitie pensioenen bovenstaande wetgeschiedenis, desbetreffende wetsartikelen, de eerdere en huidige communicatie mee in haar zoektocht naar een passende (en uitvoerbare) oplossing?

Antwoord 7
In de adviesaanvraag heb ik de Regeringscommissaris transitie pensioenen gevraagd de omvang van het compensatievraagstuk in kaart te brengen en mogelijke werkbare oplossingen te onderzoeken voor mensen die door een baanwisseling of een andere verandering in hun werksituatie geen of minder compensatie ontvangen.[7]

Ik kan me voorstellen dat bij dit advies de wettelijke bepalingen en de wetsgeschiedenis van belang zijn. Het advies wordt naar verwachting in november opgeleverd. Daarna zal ik de bevindingen en mogelijke vervolgstappen met de Kamer bespreken.

[1] Follow The Money, 10 oktober 2026, 'Pensioengat van honderden miljoenen veroorzaakt door dubieuze interpretatie van Pensioenwet', https://www.ftm.nl/artikelen/pensioengat-veroorzaakt-door-dubieuze-interpretatie-pensioenwet

7
https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2026Z19416&did=2026D45018