Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026 **Aanhangsel van de Handelingen**

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3001

Vragen van de leden **Bolhuis** (PRO) en **Van Ark** (CDA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het misgelopen pensioencompensatie door deelnemers die van fonds wisselen* (ingezonden 24 augustus 2026).

Antwoord van Minister **Vijlbrief** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 9 september 2026).

Vraag 1
Bent u bekend met het Volkskrant-bericht «Tienduizenden mensen lopen pensioengeld mis omdat ze van baan zijn gewisseld – en daar lijkt niks tegen te doen»?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Deelt u de zorg dat deelnemers door de samenloop van verschillende transitiedata tussen twee compensatieregelingen kunnen vallen, dat dit tot moeilijk uitlegbare uitkomsten kan leiden en een onbedoelde belemmering kan vormen om van baan te wisselen? Hoe verhoudt dit zich tot de inzet van het kabinet voor een gedragen pensioenstelseltransitie en juist de bevordering van de stap van werk naar werk?

Antwoord 2
Ik begrijp de zorgen over de situatie die kan ontstaan wanneer mensen door een baanwissel, waarbij ze overstappen naar een ander pensioenfonds met een andere transitiedatum geen compensatie ontvangen. Dit kan voor deelnemers tot onduidelijkheid leiden bij het maken van keuzes over een nieuwe baan.
Bij de totstandkoming van het Pensioenakkoord en de Wet toekomst pensioenen (Wtp), is op voorstel van het kabinet en sociale partners besloten tot een meerjarige overgangstermijn. Eén vaste transitiedatum voor alle pensioenregelingen bleek niet uitvoerbaar vanwege de piekbelasting in de administratieve, IT- en financieel-actuariële capaciteit bij pensioenfondsen,

[1] De Volkskrant, 18 augustus 2026, «Tienduizenden mensen lopen pensioengeld mis omdat ze van baan zijn gewisseld – en daar lijkt niks tegen te doen», www.volkskrant.nl/politiek/tienduizenden-mensen-lopen-pensioengeld-mis-omdat-ze-van-baan-zijn-gewisseld-en-daar-lijkt-niks-tegen-te-doen~b601cada/

ah-tk-20252026-3001
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2026

PPI's en verzekeraars, maar ook bij pensioenuitvoeringsorganisaties, toezichthouders en adviseurs. Er is weloverwogen gekozen voor een meerjarige overgangstermijn om de kwaliteit van de transitie te kunnen waarborgen. Daarbij zijn ook afspraken gemaakt over compensatie omdat afschaffing van de zogenoemde doorsneesystematiek voor bepaalde groepen kan leiden tot een nadeel bij toekomstige opbouw. Hierbij is expliciet ruimte gelaten aan decentrale sociale partners om, gelet op het regelings- en sectorspecifieke karakter van compensatie, eigen afspraken te maken. Die ruimte was nodig; een uniforme en wettelijk voorgeschreven compensatieregeling zou de ruimte beperken om voor decentrale partijen tot uitvoerbare, regeling- of sectorspecifieke afspraken te komen. Zo kunnen ze mede afhankelijk van hun deelnemerspopulatie de omvang van de compensatieregeling afspreken en ze kunnen besluiten om compensatie toe te kennen op één moment of verdeeld over een langere periode, mogelijk meerdere jaren. Het kabinet vindt het van belang dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel evenwichtig verloopt en dat mensen de stap van werk naar werk goed geïnformeerd kunnen maken. Een baanwissel heeft ook los van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gevolgen voor de pensioenopbouw. Het is daarom van belang dat mensen zich (laten) informeren over de mogelijke gevolgen van een baanwissel voor hun pensioen en dit meewegen bij hun keuze; niet alleen nu maar bij elke baanwissel die men overweegt. Daarom zetten pensioenuitvoerders en werkgevers in op het informeren van hun deelnemers en werknemers over de mogelijke gevolgen van een baanwissel voor hun pensioen. Ook mijn ministerie besteedt hier aandacht aan. Op www.pensioenduidelijkheid.nl is informatie beschikbaar over compensatie en de gevolgen van verschillende situaties, waaronder baanwissel. Tegelijkertijd realiseer ik mij dat het voor deelnemers niet altijd eenvoudig is om de gevolgen voor hun pensioen en eventuele compensatie vooraf goed te overzien; mensen ontvangen veel informatie in deze periode, die is soms lastig te doorgronden en overwegend in algemene termen opgesteld[2].

Vraag 3
Deelt u de mening dat kabinet, sociale partners en pensioensector vanuit hun gedeelde verantwoordelijkheid voor het Pensioenakkoord een uiterste inspanning moeten doen om te komen tot gerichte, juridisch houdbare en uitvoerbare oplossingen voor deze situatie?

Antwoord 3
Ik heb uw Kamer eerder toegezegd om samen met sociale partners een uiterste inspanning te doen om de mogelijkheden voor aanvullende maatregelen te bezien. Daarover heb ik uw Kamer geïnformeerd in de voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen van juli jl.[3] Daaruit is gebleken dat eventuele als oplossing bedoelde nieuwe of aanvullende voorschriften voor compensatie substantiële juridische, afbakenings- en uitvoeringscomplexiteit toevoegt.
Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid voor het Pensioenakkoord vind ik het van belang dat de er gerichte aandacht is voor de situatie van mensen die tijdens de transitie van werksituatie veranderen. Uit mijn overleg met de sociale partners bleek ook dat er binnen de bestaande kaders al verschillende sectorspecifieke oplossingen worden toegepast. Zie ook verderop bij het antwoord op vraag 9 voor een nadere toelichting op fondsspecifieke oplossingen. Zoals genoemd bij de vorige vraag, pensioenfondsen en werkgevers attenderen hun deelnemers en werknemers er op dat een baanwissel gevolg kan hebben voor de pensioenopbouw en voor de toekenning van compensatie. De Pensioenfederatie heeft meerdere voorbeelden hierover opgenomen in een recent rapport.[4]
Omdat de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek erg afhankelijk is van individuele omstandigheden en de actuele stand van zaken bij de overgang op de vernieuwde pensioenregeling volgens de Wtp, richten veel pensioenfondsen hun communicatie op het creëren van de juiste

[2] Kamerstuk 32 043, nr. 709.
[3] Kamerstuk 32 043, nr. 714.
[4] «Dialoog en communicatie over de overstap», Pensioenfederatie 2026. Zie link: PF-SD-Rapportage_Communcatie-Zomer2026.pdf

verwachtingen bij deelnemers. Veel pensioenfondsen publiceren rekenvoorbeelden op hun website, laten het aan bod komen in (online) bijeenkomsten voor werkenden en brengen het actief onder de aandacht bij aangesloten werkgevers. Pensioenfonds ABP heeft bijvoorbeeld een online tool ontwikkeld waarin mensen aan de hand van hun salaris en leeftijd een inschatting kunnen maken van de effecten van de compensatie. Het Bakkers Pensioenfonds heeft dan weer deelnemers een persoonlijke e-mail gestuurd met daarin het aanbod om een persoonlijke berekening te maken.

Vraag 4
Is het mogelijk om – eventueel nadat alle pensioenfondsen zijn overgestapt naar de nieuwe pensioenregeling – uit de fondsadministraties te achterhalen welke deelnemers door een overstap tussen twee compensatieregelingen zijn gevallen of welke juist twee compensatieregelingen hebben ontvangen? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4
Nee, dat is niet zonder meer mogelijk. Zoals ik in mijn brief van 24 april jl. heb toegelicht, is in kaart gebracht welke werksituaties van invloed kunnen zijn op compensatie bij pensioenopbouw.[5] Een dergelijke registratie bij pensioenfondsen of werkgevers ontbreekt waarmee achteraf op individueel niveau kan worden vastgesteld welke deelnemers door een baanwissel tussen twee compensatieregelingen zijn gevallen of juist bij meerdere fondsen compensatie hebben ontvangen.[6] Pensioenuitvoerders kunnen alleen beschikken over gegevens van deelnemers die actief zijn binnen hun eigen regeling. Om dit voor alle deelnemers vast te stellen, zouden gegevens van alle pensioenuitvoerders moeten worden gecombineerd. Een grondslag hiertoe is er niet. Daarbij verschillen ook de voorwaarden en vormgeving van de compensatieregelingen per fonds.
Ik hecht er aan om in dit antwoord te vermelden dat er ook mensen van baan zijn gewisseld die in hun beslissing de eventuele gevolgen voor pensioencompensatie hebben meegewogen. Deze mensen hebben dit meegewogen in hun beslissing en mogelijk ook betrokken in de afspraken over hun nieuwe arbeidsvoorwaarden. Cijfers over welke deelnemers door een overstap tussen twee compensatieregelingen zijn gevallen, geven dus geen beeld van hoeveel mensen zich niet bewust waren van eventuele consequenties en hiervan per saldo nadeel ervaren.

Vraag 5
Kunt u een inschatting geven hoe hoog de door u in een eerdere Kamerbrief benoemde «enorme kosten» zijn van een compensatievoorziening, vereveningsmodel of vangnetregeling die de sector uitdenkt en uitvoert, en waar u deze inschatting op baseert? Kunt u daarbij aangeven om welke orde van grootte het gaat, wie deze kosten uiteindelijk zou dragen en wat de gevolgen zouden zijn voor het deelnemerscollectief?[7]

Antwoord 5
Nee, ik kan geen inschatting geven hoeveel een aangepaste en uitgebreide regeling zou kosten die compensatie toekent zowel aan mensen die bij het pensioenfonds blijven als aan alle mensen die vertrekken. Om enkele aspecten te noemen: niet duidelijk is hoeveel mensen die nu bij het pensioenfonds blijven alsnog zouden vertrekken als gevolg van deze aangepaste regeling, niet duidelijk is welk tijdvak hiervoor zou gelden en niet duidelijk is hoeveel de compensatie per deelnemer bedraagt (die wordt vastgesteld niet

---

[5] Kamerstuk 32 043, nr. 709.

[6] Een uitzondering doet zich voor in het geval van een individuele waardeoverdracht. In dat geval is onder meer de leeftijd van de deelnemer, de uitdiensttredingsdatum en de ontvangende pensioenuitvoerder bekend. Ook is bekend vanuit welke regeling het pensioenvermogen is overgedragen. In dergelijke gevallen is het niet uitgesloten dat kan worden vastgesteld of een deelnemer twee maal niet in aanmerking komt voor compensatie of juist met meerdere compensatieregelingen te maken heeft gehad. Echter, niet alle deelnemers vragen waardeoverdracht aan. En wederom geldt dat op basis van deze gegevens niet te achterhalen is of mensen zich wel of niet bewust zijn geweest van eventuele gevolgen van een baanwissel voor pensioencompensatie.

[7] Kamerstuk 32 043, nr. 714

eerder dan de feitelijke transitiedatum). Duidelijk is evenwel dat de compensatieregeling achteraf voor iedere baanwisselaar open stellen zal leiden tot enorme kosten.

Vraag 6
Op welke wijze kunt u de wettelijke mogelijkheid tot dispensatie voor tijdelijke voortzetting bij het oude pensioenfonds tijdelijk verruimen voor de groep overstappers die tussen twee compensatieregelingen invallen, ten behoeve van een rechtvaardige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel?

Antwoord 6
De wettelijke mogelijkheid tot dispensatie biedt hiervoor geen ruimte. Dispensatie kan een fonds alleen in bepaalde gevallen verlenen aan werkgevers uit die betreffende sector die een minstens gelijkwaardige regeling aanbieden. Het is wettelijk niet mogelijk dat een fonds dispensatie zou verlenen aan individuele werknemers. Bovendien zou een dergelijke mogelijkheid leiden tot nieuwe, complexe juridische afbakeningsvraagstukken en een zware belasting voor de uitvoering.
In de praktijk worden fondsspecifieke afspraken gemaakt. Zo hebben bijvoorbeeld pensioenfondsen PMT en PME afspraken gemaakt om werkgevers tijdelijk dispensatie te kunnen geven van de nieuwe regeling bij een overstap tussen deze fondsen, zodat werknemers toegang kunnen behouden tot de compensatieregeling van PME, ook als de werkgever vanwege werkingssfeer naar PMT zou moeten overstappen.

Vraag 7
Kunt u samen met de pensioensector en sociale partners varianten van een compensatievoorziening, vereveningsmodel of vangnetregeling uitwerken, inclusief inschattingen van de verwachte complexiteit, kosten, uitvoeringsbelasting en deelnemersbereik, zodat de regering en Kamer hierover van gedachten kunnen wisselen?

Antwoord 7
Zoals ik in mijn brief van 2 juli jl. heb aangegeven, heb ik hierover met sociale partners gesproken. Daar zijn verschillende mogelijke alternatieven besproken. Hieruit is gekomen dat het introduceren van nieuwe eisen aan compensatie-afspraken, zoals de vraag voorstelt, al dan niet wettelijk opgelegd aan sociale partners en pensioenuitvoerders, zou leiden tot weer nieuwe, complexe uitvoeringsvraagstukken. In dat geval zouden, bijvoorbeeld, mensen die in 2025 zijn vertrokken bij een fonds dat per 1/1/2026 naar een nieuwe pensioenregeling is overgegaan, alsnog compensatie (kunnen) vragen. Het is – zoals ik ook in mijn brief van 2 juli jl. heb aangegeven – uitvoeringstechnisch niet mogelijk en juridisch zeer complex om onderscheid te maken tussen mensen die bewust van baan wisselen en die gezien het doel van de compensatieregeling terecht afzien van compensatie[8] (bijvoorbeeld omdat de nieuwe baan betere arbeidsvoorwaarden heeft) en anderzijds, mensen die onbewust hebben afgezien van compensatie. Omdat een dergelijk onderscheid in de praktijk niet te maken is, zou het op deze manier een compensatieregeling zijn die achteraf voor elke baanwisselaar openstaat.

Vraag 8
Kunt u een nauwkeurigere kwantitatieve inschatting maken van de grootte van de groep die compensatie misloopt, en van de door deze groep misgelopen compensatie, dan u eerder deed in uw Kamerbrief?[9] Zo nee, waarom niet?

---

[8] Compensatie is bedoeld om voor actieve deelnemers een nadeel op te lossen in hun pensioenopbouw in de komende jaren. Die toekomstige opbouw is in bepaalde gevallen minder dan het zou zijn als het pensioenfonds niet zou overstappen naar een nieuwe regeling. Echter, wanneer een werknemer vertrekt dan is er bij dat pensioenfonds niet langer sprake van pensioenopbouw in de toekomst en derhalve geen sprake van opbouw die lager is door de overstap naar een nieuwe regeling.

[9] Kamerstuk 32 043, nr. 714

Antwoord 8
Nee, deze gegevens zijn niet beschikbaar. In mijn brief van 24 april jl. heb ik een globale schatting gegeven dat het hierbij zou kunnen gaan om enkele tienduizenden mensen die dit jaar zonder compensatie overstappen naar een andere baan en pensioen gaan opbouwen bij een andere pensioenuitvoerder. Daarvoor is CBS-data gebruikt en zijn aannames gehanteerd over hoeveel mensen in deze periode van baan wisselen (gebaseerd op eerdere jaren), de voor compensatie relevante leeftijd van deze mensen en tussen welke sectoren zij op dat moment van baan wisselen in samenhang met de transitiedata van de (meest waarschijnlijk) hierbij betrokken pensioenfondsen. Van deze pensioenfondsen zijn de transitiedata bekend en de wijze waarop compensatie toegekend wordt. Deze inschatting kan ik hierdoor niet nauwkeuriger maken.

Vraag 9
In hoeverre zijn de door u in uw Kamerbrief genoemde maatwerkoplossingen bij PMT/PME en BpfBOUW en in enkele sociale plannen representatief voor de pensioensector, of betreft het uitzonderingen?

Antwoord 9
We zien dat er in verschillende sectoren wordt gezocht naar oplossingen die specifiek passen bij de betreffende sector. Het is mogelijk dat wat in de ene sector werkt in een andere wellicht niet werkt. Daarom is er ruimte gemaakt om sector (en fonds-)specifieke afspraken te maken bij compensatieregelingen. Ik heb in de voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen – zomer 2026 melding gedaan van maatwerk dat in enkele sectoren wordt toegepast. Sociale partners geven aan het vraagstuk rond compensatieregelingen zo goed als mogelijk te adresseren in transitieplannen en, waar dit speelt, ook in sociale plannen. Ik vind het positief dat sectorpartijen binnen de mogelijkheden die de wet biedt mitigerende maatregelen toepassen. Daarmee wordt de groep mensen die geen compensatie krijgt verder beperkt. Daarbij moet worden opgemerkt dat bijvoorbeeld het maatwerk dat in de metaalindustrie wordt toegepast geen regeling voor individuele deelnemers betreft. In de metaalsector hebben de van nature al onderling verbonden fondsen PMT en PME afspraken gemaakt om werkgevers tijdelijk dispensatie te kunnen geven. Zo kunnen werknemers toegang behouden tot de compensatieregeling, ook als de werkgever vanwege werkingssfeer naar PMT zou moeten overstappen. Het betreft in dit geval specifieke afspraken voor werkgevers en de deelnemers die daar werkzaam zijn.
De sociale partners van pensioenfonds bpfBOUW hebben gevraagd om bij de invulling van de compensatieregeling te voorkomen dat deelnemers specifiek als gevolg van bijvoorbeeld seizoensarbeid niet voor compensatie in aanmerking zouden komen. Het fonds heeft dit ingevuld door deelnemers die geen recht hebben op de reguliere compensatie voor het afschaffen doorsneesystematiek (doordat zij geen deelnemer zijn op 31-12-2025) toch compensatie te verlenen als ze een actief dienstverband van tenminste één dag hebben in het laatste kwartaal van 2025 en tevens een actief dienstverband hebben van tenminste een dag in het eerste halfjaar van 2026. Deze aanpak wordt ook gevolgd in andere sectoren. Bijvoorbeeld BPL, het pensioenfonds voor werknemers in de agrarische en de groene sector en voor pensioenfonds Koopvaardij. Deze oplossingen zijn gericht op de eigen deelnemers van het fonds, die tijdelijk niet in de sector actief zijn.

Vraag 10
Hoe groot is de groep pensioendeelnemers die ondanks de genoemde maatwerkoplossingen alsnog compensatie misloopt? Welke mogelijkheden ziet u om deze groep tegemoet te komen en te waarborgen dat de transitie ook voor hen rechtvaardig uitpakt?

Antwoord 10
Ik beschik niet over exacte data. Zoals aangegeven in antwoord op vraag 8 is eerder een globale schatting gegeven dat het hierbij zou kunnen gaan om enkele tienduizenden mensen die dit jaar zonder compensatie overstappen naar een andere baan en pensioen gaan opbouwen bij een andere pensioenuitvoerder. Er kan niet worden vastgesteld welk deel daarvan compensatie

zou hebben ontvangen bij voortzetting van het dienstverband en welk bedrag daarmee gemoeid zou zijn.
In het gesprek met de vakbonden en werkgeversorganisaties, zoals aangegeven bij vraag 7, zijn verschillende mogelijke alternatieven besproken. Het is van belang dat mensen goed worden geïnformeerd over de werking van compensatieregelingen en de mogelijke gevolgen van een baanwissel, zodat zij deze gevolgen kunnen meewegen bij hun arbeidsmarktbeslissingen.

Vraag 11
Kunt u ook een nauwkeurigere inschatting maken van de grootte van de groepen overstappers met «dubbele compensatie» en van de ontvangen compensatie van deze overstappers?

Antwoord 11
Nee, hiervoor is geen betekenisvolle inschatting te maken. Zoals toegelicht in het antwoord op vraag 4, zijn hiervoor geen gegevens beschikbaar waarmee de grootte van deze groepen en de hoogte van de ontvangen compensatie kunnen worden vastgesteld.

Vraag 12
Welke aanvullende communicatie gaat het ministerie in de komende periode intensiveren om mensen naar www.pensioenduidelijkheid.nl te leiden en te wijzen op eventuele gevolgen voor compensatie van arbeidsmarktgedrag, en waarom is deze communicatie niet eerder ingezet?

Antwoord 12
Communicatie over de nieuwe regels voor pensioen is een taak die werkgevers, werknemersorganisaties, pensioenuitvoerders en mijn ministerie gezamenlijk hebben opgepakt. Met deze partijen hebben we gezamenlijk de campagne Pensioenduidelijkheid ontwikkeld om werkenden en gepensioneerden te informeren over de nieuwe regels voor pensioen.
In de afgelopen periode is de communicatie over compensatie verder geïntensiveerd en ook de komende periode wordt hier extra aandacht aan besteed. Op pensioenduidelijkheid.nl[10] staat een aparte pagina over compensatie. Ook wordt al langere tijd ingezet op het bereiken van mensen die online zoeken naar informatie over pensioen en compensatie. In mei heeft de AFM op haar consumentenpagina een informatieflyer over compensatie gepubliceerd.[11] In de zomer is het onderwerp vanuit mijn ministerie extra belicht op social media.[12] Begin september is er een nieuwsbericht verspreid met speciale focus op waar men de juiste informatie kan vinden over mogelijke compensatie als men van plan is om van werkgever te wisselen of minder uren te gaan werken.
Via de campagne Pensioenduidelijkheid (14 september tot en met 18 oktober) brengen we deze informatie ook extra onder de aandacht. Deze communicatie komt naast de informatie die pensioenuitvoerders, werkgevers en sociale partners al verstrekken, onder meer via websites, nieuwsbrieven, webinars en bijeenkomsten.

Vraag 13
Klopt het dat deze aanvullende communicatie te laat komt voor de tienduizenden deelnemers die pensioencompensatie mislopen, omdat zij al overgestapt zijn?

Antwoord 13
Voor mensen die al van baan zijn gewisseld, kan aanvullende communicatie achteraf niet voorkomen dat de baanwissel heeft plaatsgevonden. Tegelijkertijd is de transitie nog niet afgerond. De uiterste transitiedatum is 1 januari 2028 en een groot aantal pensioenfondsen maakt de overstap op 1 januari 2027. Er zijn daarmee nog veel deelnemers voor wie deze informatie relevant kan zijn.

---

[10] https://www.pensioenduidelijkheid.nl/de-nieuwe-regels-voor-pensioen/compensatie
[11] https://www.afm.nl/nl-nl/consumenten/themas/pensioenen/compensatie-bij-overgang-nieuwe-pensioenstelsel
[12] https://www.linkedin.com/posts/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid_overweeg-je-een-nieuwe-baan-activity-7476190274969473027-YniM

Vraag 14
Kunt u deze vragen beantwoorden voor het commissiedebat Pensioenonderwerpen op 10 september?

Antwoord 14
Ja.