

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

362

Vragen van het lid **Joseph** (BBB) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *communicatie en inrichting van compensatieregelingen in de pensioentransitie* (ingezonden 1 oktober 2025).

Antwoord van Minister **Paul** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 7 november 2025).

Vraag 1

Bent u bekend met het rapport van de Autoriteit Financiële Markten (AFM) «Informeer deelnemers tijdig en concreet over compensatie»¹ (september 2025) en het artikel in Pensioen Pro van 24 september 2025 getiteld «AFM toont zich bezorgd over compensatiecommunicatie»?²

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u de constatering dat pensioenfondsen uiterlijk één maand voor invaren aan deelnemers een prognose-transitieoverzicht moeten sturen, met daarin ook informatie over compensatie, terwijl de AFM aangeeft dat pensioenfondsen hun deelnemers eigenlijk al (veel) eerder moeten informeren over de gevolgen van (arbeids-)keuzes op eventuele compensatie?

Antwoord 2

Pensioenfondsen moeten deelnemers op persoonlijke wijze informeren over de compensatie, ongeacht of zij daarvoor in aanmerking komen. Deze informatie met persoonlijke (pensioen)bedragen staat in het prognose-transitieoverzicht. Dit overzicht moet uiterlijk één maand voor het transitiemoment worden verstrekt. Dit wettelijke voorschrift is in samenspraak met de AFM tot stand gekomen.³

Compensatie is bedoeld voor actieve deelnemers die een toekomstig nadeel ondervinden van de overstap met de pensioenregeling op een andere

¹ AFM, 11 september 2025, «Informeer deelnemers tijdig en concreet over compensatie», <https://www.afm.nl/nl-nl/sector/actueel/2025/sep/pb-rapport-compensatie>

² Pensioen Pro, 24 september 2025, «AFM toont zich bezorgd over compensatiecommunicatie», <https://pensioenpro.nl/afm-toont-zich-bezorgd-over-compensatiecommunicatie/>

³ Artikel 46a, zesde lid, Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling

premiesystematiek. Om deelnemers goed mee te nemen in deze transitie streven pensioenfondsen er naar om al in een vroeg stadium, eerder dan een maand voor de transitiedatum, informatie te verstrekken over compensatie. Maar persoonlijke informatie over de hoogte van de compensatie is dan (vaak) nog niet beschikbaar. Om teleurstellingen te voorkomen, en omdat deelnemers hun keuzes vaak niet binnen een maand kunnen aanpassen, geeft AFM aan dat het verstandig is als fondsen en werkgevers de werknemers er al eerder op wijzen hoe de regeling werkt en wie ervoor in aanmerking komen.

Vraag 3

Deelt u de zorg van de AFM dat deelnemers hierdoor het risico lopen om tienduizenden euro's mis te lopen, bijvoorbeeld de genoemde bedragen tot bijna € 20.000 bij deelnemers van 42–45 jaar?

Antwoord 3

Met de AFM deelt het kabinet het uitgangspunt dat het belangrijk is dat deelnemers goed meegenomen worden in de transitie van hun pensioenfonds. Om dat te bereiken verstrekt de pensioenuitvoerder duidelijke, correcte en evenwichtige informatie over de gevolgen die de transitie heeft voor betreffende deelnemer; dat is dus van groot belang. Die informatie moet ook tijdig verstrekt worden en ertoe aanzetten dat de deelnemer relevante actie onderneemt, bijvoorbeeld bij de overweging over te stappen op ander werk.⁴

Vraag 4

Wat vindt u ervan dat sommige pensioenfondsen aangeven dat ze deelnemers niet willen wijzen op een bedrag dat ze mislopen omdat zij een bepaalde keuze hebben gemaakt, terwijl de AFM juist stelt dat pensioenfondsen als onderdeel van de keuzebegeleiding wel moeten wijzen op de gevolgen van (arbeids-)keuzes voor compensatie?

Antwoord 4

Zoals aangegeven bij vraag 3 is het belangrijk dat deelnemers goed meegenomen worden in de transitie van hun pensioenfonds. In haar rapport geeft AFM aan dat pensioenfondsen (in samenwerking met de werkgever) dit kunnen doen bijvoorbeeld door al eerder dan een maand voor de transitie een extra brief te sturen aan de relevante doelgroep of door extra aandacht te besteden aan compensatie op de website, in webinars of in nieuwsbrieven. Het is dus niet zo dat het prognose-transitieoverzicht uiterlijk een maand voor de transitiedatum de enige informatie over de transitie is die deelnemers ontvangen. Ook het reguliere jaarlijkse voorgeschreven Uniform Pensioenoverzicht (UPO) bevat de waarschuwing dat een eventuele uitdiensttreding gevolgen kan hebben (voor compensatie en daarmee) voor hun pensioenopbouw. Omdat exacte transitie-effecten nog niet bekend zijn, worden in het UPO geen concrete bedragen genoemd. Deelnemers worden in het UPO ook doorverwezen naar het deel van de website dat gaat over compensatie.

Mijn beeld is dat pensioenuitvoerders zich op een adequate wijze inspannen om hun deelnemers goed mee te nemen in de pensioentransitie. Tegelijk is duidelijk dat hier een rol en verantwoordelijkheid ligt bij pensioenfondsen en werkgevers om werknemers goed te informeren over arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioen. Dat is niet nieuw, maar het is belangrijk om aan te geven dat hier een rol is. Ook de werknemer heeft een rol zichzelf goed te informeren.

Vraag 5

Hoe beoordeelt u de verschillen tussen pensioenfondsen in de vormgeving van compensatie (zoals leeftijdsgrenzen, berekeningswijze, behandeling van vrijwillige voortzetting na uitdiensttreding of onbetaald (zorg)verlof) dan wel de verschillen die volgens de AFM kunnen ontstaan door verschillen in de datum waarop de status van de deelnemer wordt vastgesteld (bijvoorbeeld 31 december of 1 januari) en acht u dit een risico voor gelijke behandeling van deelnemers?

⁴ Eisen aan informatieverstrekking, Artikel 48 Pensioenwet

Antwoord 5

Het staat de bij de pensioenregeling betrokken werkgevers en OR (of de sociale partners) vrij een passende compensatieregeling af te spreken, of om dat niet te doen, zolang de evenwichtigheid gewaarborgd kan worden over het geheel aan afspraken over de nieuwe pensioenregeling en de transitie.⁵ Omdat er verschillen zijn tussen pensioenfondsen in de vormgeving van compensatieregelingen, is het verstandig dat werknemers met vragen contact opnemen met de werkgever of met het pensioenfonds als er iets gaat veranderen, privé of met werk. Onder het kopje «Compensatie voor andere opbouw van uw pensioen» staat dit ook aangegeven op www.pensioenduidelijkheid.nl.

Vraag 6

Bent u bereid minimale wettelijke eisen of richtlijnen vast te leggen voor communicatie over compensatieregelingen, waaronder een passende minimale termijn voor die communicatie?

Antwoord 6

In het licht van bovenstaande is er geen concrete aanleiding om de voorschriften aan te passen die zien op de informatieverstrekking over (de werking van) compensatieregelingen.

Vraag 7

Kunt u toezeggen dat u deze vragen één voor één en binnen drie weken zult beantwoorden?

Antwoord 7

De beantwoording is zo snel als mogelijk opgesteld en naar uw Kamer verzonden.

⁵ Zie hiervoor de Handreiking evenwichtige transitie, 2023, Handreiking Evenwichtige Transitie | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl en de *Good Practice* «Stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie», 2025 (link)