

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

770

Vragen van het lid **Joseph** (Nieuw Sociaal Contract) aan de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen over *monitoring doelen transitie Wet toekomst pensioenen* (ingezonden 22 december 2023).

Antwoord van Minister **Schouten** (Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen) (ontvangen 12 januari 2024).

Vraag 1

Bent u bekend met de transitieplannen bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn, Pensioenfonds Detailhandel, Pensioenfonds Horeca en Catering, Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, Pensioenfonds Vervoer, Pensioenfonds Schoonmaak, Pensioenfonds Levensmiddelen, Pensioenfonds Werk en (re)integratie, Oak Pensioen, Pensioenfonds Schilders, Pensioenfonds Rail & OV, Pensioenfonds Recreatie, Pensioenfonds Particuliere Beveiliging, Pensioenfonds Fysiotherapeuten, Pensioenfonds Openbare Bibliotheken,

Antwoord 1

Ik ben ervan op de hoogte dat de sociale partners die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij de hier bovengenoemde fondsen een transitieplan hebben gemaakt of hun (concept-) transitieplan voor uitoefening van het hoorrecht en/of de achterbanraadpleging hebben aangeboden. Ik ben bekend met de inhoud van de transitieplannen die openbaar zijn gemaakt. In de beantwoording van de vragen zal ik dan ook een feitelijke weergave tonen van de publiekelijk beschikbare (concept-)transitieplannen en/of (concept) arbeidsvoorwaardelijke afspraken.²

In het transitieplan worden de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie schriftelijk vastgelegd. De werkgever zendt het transitieplan binnen twee weken na de afronding naar de pensioenuitvoerder, waarna deze het transitieplan beschikbaar stelt voor de deelnemer, gewezen deelnemer en pensioengerechtigde. Zoals ik in mijn brief van 21 december 2023 heb aangegeven, zijn er in verschillende sectoren al (concept) arbeidsvoorwaardelijke afspraken gemaakt over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Er is geen verplichting om het (concept-)transitieplan openbaar te maken. De werkgever of sociale partners (hierna: sociale partners) zijn verantwoordelijk om te komen tot evenwichtige afspraken binnen de kaders van de wet. Vervolgens is het aan de uitvoerder om de gewijzigde regeling uit te voeren. In het geval deze wordt uitgevoerd door een pensioenfonds zal het pensioenfonds de formele opdracht moeten aanvaarden. Het pensioenfonds zal daarbij bezien of de gewijzigde pensioenregeling kan worden uitgevoerd met onder andere inachtneming van de evenwichtige belangenafweging. Nadat de opdracht is aanvaard stelt de pensioenuitvoerder het implementatieplan op. In het implementatieplan beschrijft de pensioenuitvoerder op welke wijze voorbereidingen worden getroffen voor de uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling en invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling, alsmede de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Pensioenuitvoerders dienen het implementatieplan in bij DNB, die dit plan gaat beoordelen.

¹ Zie onder andere:

Oak Pensioen, 15 november 2023, «Transitieplan», (<https://www.oakpensioen.nl/nieuws/transitieplan-definitief>).

Pensioenfondsen Rail & OV, 18 oktober 2023, «Transitieplan sociale partners Rail & OV», (https://railov.nl/documents/969/Transitieplan_sociale_partners.pdf).

Pensioenfondsen Recreatie, 31 oktober 2023, «Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen», (<https://www.pensioenfondsenrecreatie.nl/sites/default/files/documenten/transitieplan-wtp.pdf>).

Pensioenfondsen Particuliere Beveiliging, 15 oktober 2023, «Definitief Transitieplan Wet toekomst Pensioenen Particuliere Beveiliging», (<https://www.beveiligingspensioen.nl/sites/default/files/documenten/transitieplan.pdf>).

Pensioenfondsen Openbare Bibliotheken, 10 oktober 2023, «Transitieplan Wet toekomst pensioenen», (<https://www.pob.eu/media/15393/231010-transitieplan-vob-fnv-cnv-nieuwe-pensioenregeling-pob.pdf>).

Voor hoofdlijnenresultaat ABP: Kamerstuk 2023Z20848, (www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z20848&did=2023D51135).

² De fondsen waarvan geen openbare transitieplannen beschikbaar zijn, zijn niet meegenomen in de tabel.

De sociale partners die hun regeling hebben ondergebracht bij het pensioenfonds Horeca en Catering hebben wel de concept overeenkomst openbaar gemaakt, maar daarin zitten geen data die meegenomen kunnen worden in de tabel.

Vraag 2 en 3

Kunt u voor de bij u bekende transitieplannen een overzicht geven van de verhouding tussen de huidige pensioenpremie voor transitie en de voorgenomen pensioenpremie na transitie?

Kunt u voor de bij u bekende transitieplannen een overzicht geven van de verhouding tussen de huidige pensioendoelstelling voor transitie en de voorgenomen pensioendoelstelling na transitie?

Antwoord 2 en 3

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de huidige pensioenpremie en de premie na transitie en van de huidige pensioendoelstelling en de pensioendoelstelling na transitie voor zover deze informatie blijkt uit de (concept-)transitieplannen. Hierbij merk ik op dat bij het vergelijken van pensioendoelstellingen, meerdere onderliggende factoren een rol spelen. Denk hierbij aan het aantal opbouwjaren waarin een pensioendoelstelling wordt bereikt, de grondslag waarop een pensioendoelstelling betrekking heeft en de verwachte kans dat de pensioendoelstelling wordt gerealiseerd. Dat is niet zichtbaar in deze tabel.

Pensioenregeling bij Pensioenfonds	Premie		Pensioendoelstelling	
	Transitie	Huidige situatie (1/1/24) ¹	Transitie	Huidige situatie (1/1/2024) ²
Zorg en Welzijn ³	25,9%	25,8%	80%	65%
Bouwnijverheid ⁴	25,8%	25,8%	73%	
Horeca en Catering ⁵	16,8%	16,8%		
Vervoer	30% ⁶	30%	80%	
Schoonmaak	21,4%	21,4%	80%	
Levensmiddelen ⁷	27,6%	27,6%	75%	75%
Werk en (re)integratie	26%	23,8%	73% ⁸	
Oak	Meubel: 26,3% Houthandel: 26,6%	Meubel: 26,3% Houthandel: 26,6%	Meubel: 70% Houthandel: 60%	
Rail & OV	Meerdere (drie) premievarianten blijven mogelijk onder nieuwe regeling.	Er zijn meerdere premievarianten beschikbaar	75%	75%
Recreatie	21,8%	21,8%	40%	
Particuliere Beveiliging	26,9%	26,9%	65%	
Openbare Bibliotheken	32,8%	20,7% ⁹	90%	67% plus circa 80% toeslag op basis van prijsinflatie.
Loodsen	30,0% ¹⁰	31,5%	45%	
ABP ¹¹	27,2%	27,0%	80%	80%

¹ Voor zover de premie 2024 niet in het transitieplan staat, betreft het openbare informatie via de website van het pensioenfonds.

² Deze informatie staat niet in alle transitieplannen vermeld.

³ Dit betreft een concept-transitieplan.

⁴ Dit betreft een concept-transitieplan.

⁵ Dit betreft een concept pensioenovereenkomst.

⁶ Nog nader te bezien in combinatie met toetredingsleeftijd 18 jaar, pensioengevend loon en franchise.

⁷ Dit betreft een principeakkoord.

⁸ Dit betreft 73% van de laatste pensioengrondslag.

⁹ 20,7% in 2024 is gebaseerd op het salaris en komt overeen met 32,8% in de nieuwe regeling op basis van de pensioengrondslagsom.

¹⁰ Exclusief risicopremies en kosten.

¹¹ Het betreft een hoofdlijnenresultaat, hierin is geen overzicht opgenomen van het pensioen voor- en na transitie in verschillende scenario's bedragen.

Vraag 4 en 5

Kunt u voor de bij u bekende transitieplannen een overzicht geven van de verwachte pensioenen – in het verwacht, optimistisch en pessimistisch scenario – voor en na transitie voor het jongste leeftijdscohort van actieve deelnemers in het basisscenario?³

Kunt u voor de bij u bekende transitieplannen een overzicht geven van de verwachte pensioenen – in het verwacht, optimistisch en pessimistisch scenario – voor en na transitie voor het jongste leeftijdscohort van gewezen deelnemers in het basisscenario?

Antwoord 4, 5 en 8

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel dient als geheel evenwichtig te zijn. In het transitieplan wordt de evenwichtigheid van de transitie verantwoord aan de hand van de transitie-effecten.⁴ Daarnaast worden de transitie-effecten ook in termen van pensioenverwachting berekend. In dat geval wordt van het ouderdomspensioen de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst vergeleken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Het ouderdomspensioen wordt in deze pensioenverwachting weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

De gepubliceerde (concept-)transitieplannen bevatten uitgebreide berekeningen van de pessimistische, verwachte en optimistische scenario's voor verschillende leeftijdscohorten uit het deelnemersbestand uitgesplitst naar actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. In veel van de transitieplannen zijn deze inzichten voor verschillende dekkingsgraden weergegeven. Er is echter geen vergelijkbare basisvariant, waarvan de pensioenverwachting voor en na de transitie in de drie scenario's wordt doorgerekend, die in ieder transitieplan terug dient te komen. Zo is er geen eenduidige dekkingsgraad waar de verschillende pensioenregelingen naar streven op het moment van transitie. Daarnaast is er geen eenduidige definitie van het jongste cohort actieven, het jongste cohort gewezen deelnemers of het jongste cohort pensioengerechtigden. Dat hangt immers samen met de samenstelling van de deelnemerspopulatie van het fonds, de startleeftijd en de uittreedleeftijd. Ook de vraag of er veel mobiliteit is en daarmee veel of weinig gewezen deelnemers is relevant. Het is dan ook niet mogelijk hier een goed vergelijkbaar overzicht in de vorm van een tabel van te geven. In de bijlage is per pensioenfonds weergegeven welke informatie hierover in het transitieplan is opgenomen.

Vraag 6 en 7

Denkt u dat de uitkomsten van verwachte pensioenen in vragen 4 en 5 een realistisch beeld geven aan de deelnemers van pensioenfondsen, gegeven ook het feit dat de ingelegde premie na transitie niet omhoog gaat en het feit dat het liggende pensioenvermogen van het pensioenfonds niet verandert? Kunt u daarbij ook specifiek ingaan op de verwachte pensioenen in een optimistisch scenario?

Wie is ervoor verantwoordelijk dat pensioenfondsen niet te rooskleurige beloftes doen naar de deelnemers en hoe spelen de wettelijk voorgeschreven communicatieberekeningen hierin een rol?

Antwoord 6 en 7

Het tonen van verschillende uitkomsten van het ouderdomspensioen met behulp van scenariobedragen in het uniform pensioenoverzicht (UPO), gebaseerd op het pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario, biedt deelnemers een zo realistisch mogelijk beeld, helpt om de risico's individueel inzichtelijk en voor de deelnemer relevant te maken. In de transitie- en implementatieplannen wordt geen inzicht gegeven op het niveau van de individuele deelnemer, maar wel op cohortniveau. De scenariobedragen in de

³ In de doorgerekende basisvariant in het betreffende transitieplan, dus even afgezien van eventuele gevoeligheidsanalyses met hogere/lagere dekkingsgraden of bijvoorbeeld andere economieën of rentestanden

⁴ Pensioenwet, Artikel 150e

transitie- en implementatieplannen worden wel op basis van dezelfde uniforme rekenmethodiek getoond. Zo wordt een zo realistisch mogelijk beeld geschetst van het verwachte pensioen en de bijbehorende risico's. In de situatie van een uitkeringsregeling geldt echter het zogenoemde «genoeg is genoeg»-principe waardoor indexatie is gekoppeld aan de loon- of prijsontwikkeling. Hierdoor liggen in veel gevallen het verwacht scenario en het pensioen in het optimistische scenario dicht bij elkaar; in het optimistische scenario wordt het pensioen niet nog hoger, immers genoeg is genoeg. In geval van premiereregelingen is dit principe niet van toepassing en dat kan leiden tot (zeer) hoge verwachte pensioenbedragen in het optimistische scenario, met name voor jonge deelnemers. Dat is ook in de (concept-) transitieplannen die nu zijn gepubliceerd te zien. Datzelfde geldt overigens ook voor de verwachte pensioenbedragen in de nu als bestaande premiereregelingen. In mijn brief van 12 december 2022 heb ik daar ook op gewezen (tabel 1).⁵ Tegelijk merk ik op dat als het optimistische scenario de praktijk lijkt te worden, dat het dan aan sociale partners is om te bezien of gegeven het ambitieniveau de premie moet worden bijgesteld bijvoorbeeld, of dat er anders belegd moet of kan worden (bijvoorbeeld door minder risico te nemen) of dat er anders omgegaan moet worden met buffers. Datzelfde geldt ook indien het pessimistische scenario praktijk dreigt te worden. Bij een solidaire premieovereenkomst is voorgeschreven dat dit minstens elke vijf jaar gebeurt, op basis van een uniforme scenario-analyse.⁶ Dergelijke gedragscomponenten zijn niet met de URM-systematiek gemodelleerd. Kortom, deze gedragscomponenten maken geen onderdeel uit van de tabellen en grafieken uit de transitieplannen.

Daarnaast schrijven de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling voor dat pensioenuitvoerders de indicatie van het ouderdompensioen op verschillende momenten inzichtelijk dienen te maken in drie pensioenbedragen, gebaseerd op een optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario. Bij de berekening van deze scenario's wordt gebruik gemaakt van de scenarioset die DNB elk kwartaal publiceert. Vervolgens geeft de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling aan op welke wijze pensioenuitvoerders berekeningen moeten uitvoeren om te komen tot scenario's die gebruikt moeten worden bij verschillende vormen van pensioencommunicatie. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is het voorschrift dat de rekenmethode de pensioenbedragen berekent op basis van een zo realistisch mogelijke doorrekening van het pensioenbeleid in elk scenario van de scenarioset.⁷ Op deze manier zorgt het wettelijk kader ervoor dat pensioenfondsen een realistisch beeld schetsen aan hun deelnemers. Wanneer uit deze scenario's voor een groep deelnemers zeer hoge bedragen naar voren komen, ligt het in de rede dat pensioenfondsen hun deelnemers informeren in het kader van het wekken van realistische verwachtingen. Als een dergelijk scenario zich voor zou doen, kunnen sociale partners en pensioenfondsen hier op termijn op reageren door bijvoorbeeld de pensioenregeling te wijzigen en/of het (beleggings-) beleid aan te passen.

Vraag 8

Kunt u voor de bij u bekende transitieplannen een overzicht geven van de verwachte pensioenen – in het verwacht en optimistisch en pessimistisch scenario – voor en na transitie voor het jongste leeftijdscohort binnen de groep gepensioneerden?

Antwoord 8

Zie antwoord op vraag 4, 5 en 8

Vraag 9 en 10

Kunt u voor de bij u bekende transitieplannen een overzicht geven van de beleggingsmix op hoofdlijnen (zakelijke waarden, vastrentende waarden en mate van renteafdekking) van het pensioenfonds voor transitie en de

⁵ Kamerstuk 32 043, nr. 597 (link)

⁶ Zie artikel 10a, eerste lid, Pensioenwet.

⁷ Zie Artikel 14c, eerste lid, Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregelingen (link).

beleggingsmix voor het jongste leeftijdscohort van net gepensioneerden na transitie?

Kunt u bevestigen dat in de transitieplannen voor net gepensioneerden direct beleggingsrisico wordt teruggenomen na transitie?

Antwoord 9 en 10

De sociale partners besluiten niet over het beleggingsbeleid van een pensioenfonds. Het is derhalve ook geen (verplicht) onderdeel van het transitieplan. Het is aan het pensioenfonds om, onder andere op basis van de leeftijdsverdeling van het deelnemersbestand en de risicohouding van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden het beleggingsbeleid vast te stellen. De (concept-)transitieplannen bieden dan ook geen overzicht van de beleggingsmix en/of -risico's voor de verschillende leeftijdscohorten. Wel formuleren sociale partners de doelstellingen die zij met de pensioenregeling voor ogen hebben. De door het pensioenfonds vastgestelde beleggingsmix en -beleid dienen aan te sluiten bij de in het transitieplan geformuleerde doelstellingen. In algemene zin wordt het beleggingsrisico afgebouwd naarmate een deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde ouder wordt.

Vraag 11 en 12

Kunt u met een eenvoudige berekening op basis van de wettelijk voorgeschreven economische parameters voor de pensioensector een indicatie geven in hoeverre net gepensioneerden op basis van het verwachte overrendement op zakelijke waarden een inflatie van 2% kunnen bijhouden na de transitie voor de bij u bekende transitieplannen?

Kunt u in woorden toelichten in hoeverre net gepensioneerden na transitie een onverwacht hoge inflatie in enig jaar van bijvoorbeeld 10% kunnen bijhouden na transitie voor de bij u bekende transitieplannen?

Antwoord 11 en 12

Het is aan sociale partners om arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken en deze vast te leggen in het transitieplan. Sociale partners bepalen daarbij ook wat daarbij de relevante scenario's zijn om in hun gevoeligheidsanalyses mee te nemen. Dit maakt onderdeel uit van het arbeidsvoorwaardelijk overleg. In de transitieplannen wordt beschreven welke doelen de sociale partners hebben met de pensioenregeling en welke rangorde zij daaraan geven. Zo kunnen sociale partners bijvoorbeeld afspreken dat het hun voorkeur heeft dat er sprake is van een zo stabiel mogelijk pensioen dat naar verwachting meegroeit met de inflatie. Daarnaast kunnen zij afspreken dat de solidariteitsreserve bescherming biedt tegen inflatieschokken. Sociale partners kunnen daarbij tevens afspraken maken over de mate waarin inflatieschokken opgevangen (kunnen) worden. In de transitieplannen is geen fondsspecifieke informatie opgenomen die een eenvoudige berekening omtrent het bijhouden van 2% inflatie na de transitie mogelijk maakt. In algemene zin wil ik opmerken, zoals ik dat ook heb gedaan tijdens de parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen, dat een grote, onverwachte inflatieschok, voor elk kapitaalgedekt pensioenstelsel grote impact heeft.

Vraag 13

Kunt u voor de bij u bekende transitieplannen een overzicht geven van de in de opbouwfase afgesproken levenslange partnerpensioendekking als percentage van het salaris, gegeven dat het fiscaal maximale percentage voor het partnerpensioen 50% van het salaris is?

Antwoord 13

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de afspraken die zijn gemaakt over het levenslange partnerpensioen in de bij mij bekende transitieplannen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat in een aantal gevallen ook sprake is van een tijdelijk partnerpensioen, zie de tweede kolom. Het tijdelijk partnerpensioen loopt veelal tot de AOW-datum van de partner, en is op basis van fulltime werkzaamheden. In de tabel worden alleen de percentages genoemd. Vanwege de bovengenoemde verschillen, is de vergelijkbaarheid beperkt.

<i>Pensioenfondsen</i>	Dekking partnerpensioenen (percentage van het salaris)	Tijdelijk partnerpensioenen
Zorg en Welzijn	40%	
Bouwnijverheid	13%	€ 18.000
Horeca en Catering	30% ¹	
Vervoer	35%	
Schoonmaak	15%	€ 12.500
Levensmiddelen	20%	€ 9.000
Werk en (re)integratie	23%	
Oak	Meubel: 20% Houthandel: 15%	
Rail & OV	Regeling A&D: 26% Regeling C: 20%	
Recreatie	10%	
Particuliere Beveiliging	10%	€ 4.000
Openbare Bibliotheken	35%	
Loodsen	50%	+ tijdelijk partnerpensioenen
ABP	41%	

¹ Deze uitkering is niet meer levenslang zoals nu, maar is wel hoger.

Vraag 14

Wat vindt u van de afspraken ten aanzien van partnerpensioenen zoals blijkt uit vraag 13 en in hoeverre voldoen die afspraken aan de doelstellingen ten aanzien van het partnerpensioenen zoals geformuleerd bij totstandkoming van de Wet toekomst pensioenen?

Antwoord 14

Zoals ik in antwoord op vraag 1 heb aangegeven, is het aan sociale partners om binnen het wettelijk kader afspraken te maken over de arbeidsvoorwaarde pensioen, waaronder het nabestaandenpensioen. Ik heb dan ook geen oordeel over de door sociale partners gemaakte afspraken.

Vraag 15 en 16

Deelt u de mening dat de operationele en financiële risico's van de transitie uiteindelijk volledig bij de deelnemers terecht komen?
In hoeverre vindt u dat de bij u bekende transitieplannen hier voldoende informatie over geven?

Antwoord 15 en 16

In het implementatieplan nemen pensioenuitvoerders een analyse op ten aanzien van de operationele risico's en de wijze waarop deze risico's worden beheerst. Pensioenfondsen doen dat tevens voor de financiële risico's. Om deze risico's te beheersen kan gekozen worden voor het vormen van een voorziening. DNB zal toezicht houden op de zorgvuldigheid en transparantie van het besluitvormingsproces en op de beheersing van de financiële en operationele risico's van de transitie. Zoals ook nu het geval is, voor de transitie, worden deze risico's uiteindelijk door de deelnemers gedragen. Hiervoor vormt het pensioenfonds een operationele voorziening. Indien deze voorziening onvoldoende gevuld is en er ook geen andere reserves meer zijn, is het niet uit te sluiten dat het persoonlijk gereserveerde pensioenvermogen hiervoor wordt aangesproken.

Dat neemt niet weg dat geld (premie of rendement) dat wordt gebruikt om deze voorzieningen te vormen, niet beschikbaar is voor het voor de uitkering gereserveerde persoonlijke pensioenvermogen of de pensioenuitkering. Vanuit dat oogpunt liggen de risico's bij de deelnemer. Dat is echter niet anders dan in de situatie voor transitie.

In het transitieplan leggen sociale partners de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten schriftelijk vast, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Het transitieplan biedt geen inzicht aan de financiële en operationele risico's. Dat is zoals hiervoor toegelicht een verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder. De deelnemer ontvangt

jaarlijks het uniform pensioenoverzicht (UPO) waarmee hij geïnformeerd wordt over de ingehouden kosten.⁸

Vraag 17

Kunt u deze vragen uiterlijk op de vrijdag voor het pensioendebat op 17 januari 2024 beantwoorden?

Antwoord 17

U ontvangt hierbij de beantwoording van de vragen voor het pensioendebat op 17 januari 2024.

⁸ Dit geldt echter niet voor pensioenregelingen, zoals een uitkeringsregeling, die nog niet zijn overgestapt naar een Wtp-regeling (Pensioenwet, artikel 220i eerste lid).