

Wtp Transitiemonitor

Zomerrapportage 2025



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
2	Werkwijze en reikwijdte	4
2.1	Gehanteerde werkwijze	4
2.1.1	Uitvraag onder belanghebbenden	4
2.1.2	DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q2-2025)	5
2.1.3	Gepubliceerde uitingen in media en vakpers	5
2.1.4	Eigen waarnemingen	5
2.2	Representativiteit	6
2.3	Over deze rapportage	7
3	Pensioenregelingen via pensioenfondsen	8
3.1	Arbeidsvoorwaardelijke fase	8
3.2	Implementatiefase	9
3.2.1	Status	9
3.2.2	Invaren	12
3.2.3	Overig	12
3.2.3.1	Betrokkenheid fondsgremia	12
3.2.3.2	Kosten	13
3.2.4	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	14
4	Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's	17
4.1	Arbeidsvoorwaardelijke fase	17
4.1.1	Status	17
4.1.2	Inhoud van de gemaakte afspraken	18
4.1.2.1	Contractkeuze	18
4.1.2.2	Keuze transitie-moment	19
4.1.2.3	Eerbiedigende werking	20
4.1.2.4	Premiehoogte	21
4.1.2.5	Nabestaandenpensioen	22
4.1.2.6	Compensatie	24
4.1.3	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	25
4.2	Implementatiefase	26
4.2.1	Status	26
4.2.2	Risico's	28
4.2.3	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	30
	Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren	32
	A. Arbeidsvoorwaardelijke fase	32
	B. Implementatiefase	36
	C. Ervaringen met specifieke risico's	39
	PPI's	39
	Verzekeraars	40
	Bijlage 2: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag	41

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Parnassusplein 5
2511 VX DEN HAAG

Amsterdam, 19 juni 2025

BSS0027122/JF/lg

Wtp Transitiemonitor -Zomerrapportage 2025

Uwe excellentie,

Met gepaste trots verstrekken wij u hierbij de Transitiemonitor Wet toekomst pensioenen, de derde uit een reeks die wij u gaan verstrekken gedurende de gehele termijn waarin het nieuwe stelsel door de Nederlandse pensioensector wordt geïmplementeerd.

Onze werkzaamheden vinden hun oorsprong in de Europese aanbesteding Monitor transitie Wet toekomst pensioenen voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, welke is uitgezet op 21 september 2023 (kenmerk 201865005.011.055) en heeft geleid tot een overeenkomst tussen EY en het ministerie (met hetzelfde kenmerk).

Omdat sprake is van verschillende databronnen die afkomstig zijn van partijen die deels in andere delen van de pensioensector actief zijn, kan het zijn dat uit verschillende databronnen voor dezelfde vragen wellicht andere antwoorden worden gevonden. Daar komt nog bij dat niet alle waarnemingen op hetzelfde moment in de tijd zijn gedaan en de omstandigheden snel veranderen. Dat maakt dat sommige onderdelen van deze rapportage complex zijn. Voor een goed begrip van de inhoud van de rapportage is het van belang om de gehele rapportage te lezen. Alhoewel wij getracht hebben de gevonden informatie zo helder mogelijk te beschrijven, is het hebben van voldoende kennis van de dynamiek in de pensioenmarkt van belang.

Wij benadrukken ook dat deze rapportage gemaakt is in opdracht van en derhalve gericht is aan SZW en bedoeld is om als basis te dienen voor de door de minister te schrijven voortgangsrapportage aan de Kamer. Voor een toelichting kunt u wederom terecht bij de heer Tim Burggraaf die deze rapportage voor u vervaardigt.

Hoogachtend,
EY Adviseurs B.V.

Mw. drs. Loes Andringa AAG
Partner

Mw. Zeynep Deldag
Partner

1 Inleiding

De Wet toekomst pensioenen (verder: Wtp) is met ingang van 1 juli 2023 in werking getreden en op grond van de wet moeten alle pensioenregelingen in Nederland in de periode tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2027 worden omgezet naar het nieuwe stelsel. De minister van Armoedebeluid, Participatie en Pensioenen (verder: de minister) heeft in de brief aan de Kamer van 14 juni 2023 aangegeven dat met de implementatie van deze wet sprake is van een omvangrijke transitie. Ook de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vindt het in lijn met deze brief belangrijk om een vinger aan de pols te kunnen houden, tijdig te kunnen bijsturen en de beide Kamers mee te nemen in de recente ontwikkelingen gedurende de transitie. Gelet op het doel om tijdig knelpunten te identificeren en zo nodig tijdig maatregelen te kunnen nemen, heeft de minister besloten om elk half jaar en ruim voor elke wettelijke mijlpaal de Kamer te informeren door middel van een voortgangsrapportage. De Wtp Transitie-monitor die voor u ligt, is één van de hoofdbestanddelen voor deze voortgangsrapportage.

Sociale partners die een regeling aanbieden via een pensioenfonds moesten op 1 januari 2025 een transitieplan gereed hebben. Uiterlijk op 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de nieuwe wetgeving. De minister heeft een wetsvoorstel aan beide Kamers gezonden waarin geregeld wordt dat de einddatum van de transitie (en andere, zie onder) met één jaar wordt verlengd en de uiterste datum voor de implementatieplannen voor pensioenfonds wordt geflexibiliseerd. Deze wet is inmiddels door de Tweede Kamer aangenomen, maar moet nog door de Eerste Kamer worden behandeld. Uit de vorige Transitie-monitor bleek dat niet alle transitieplannen voor de wettelijke deadline gereed waren. Ook bleek dat dit om een zeer beperkte groep actieve deelnemers gaat, aangezien toen reeds voor 94% van de actieve deelnemers al een transitieplan was opgesteld. Met het verstrijken van deze wettelijke mijlpaal is de arbeidsvoorwaardelijke fase afgerond. Daarmee is ook het beeld van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken onderliggend aan regelingen uitgevoerd door een pensioenfonds of APF-kring compleet. Om die reden wordt hierop in deze en volgende edities van de Transitie-monitor nog maar beperkt ingegaan (zie onderdeel 3.1). De focus ligt derhalve voor regelingen uitgevoerd door pensioenfonds/kringen vooral op de implementatiefase.

De situatie is anders voor pensioenregelingen die worden aangeboden via een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (verder: PPI). In dat geval is de wettelijke mijlpaal gesteld op 1 oktober 2026 (of een jaar later wanneer het wetsvoorstel "Verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel" dat momenteel voorligt in de Eerste Kamer wordt aangenomen). Over de arbeidsvoorwaardelijke fase voor werkgevers die een pensioenregeling aanbieden via een verzekeraar of een PPI wordt in deze Transitie-monitor daarom wel inhoudelijk gerapporteerd (zie 4.1). Verzekeraars en PPI's ontwikkelen hun nieuwe producten alvorens zij deze aanbieden aan werkgevers en een nieuw contract kan worden afgesloten. Bij het ontwikkelen van deze producten worden de implementatie- en communicatieplannen al grotendeels opgesteld. Hierdoor zijn veel van de implementatie- en communicatieplannen van verzekeraars en PPI's al vroeg in de transitieperiode afgerond. De mijlpalen voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase en voor het indienen van het implementatieplan liggen voor verzekeraars en PPI's op 1 oktober 2026.

De rapportage die voor ligt, is de derde rapportage in een reeks van ten minste acht rapportages.

Wij trachten om zowel het proces van datacollectie als het format van de rapportages zo veel als mogelijk consistent te houden ten behoeve van onderlinge vergelijkbaarheid.

In de vorige edities van de Transitiemonitor waren gegevens opgenomen die niet meer door DNB beschikbaar gesteld worden. Om de druk op de sector te beperken, vraagt DNB namelijk informatie uit die aansluit bij de fase waarin betrokkenen zich bevinden en/of nieuwe informatie oplevert. Dientengevolge kunnen wij die informatie niet meer opnemen in deze rapportage en verwijzen wij voor de meest recente informatie naar onze Winterrapportage 2024. Dit betreft informatie over de volgende onderwerpen:

- de zelfstandigheid en mogelijke overdracht of liquidatie van fondsen in de toekomst;
- het invaarverzoek en de invaarmethode;
- de gemaakte afspraken in de keten.

2 Werkwijze en reikwijdte

2.1 Gehanteerde werkwijze

De onderzoeksvragen zijn bepaald door SZW en overgenomen in deze rapportage, met een zeer beperkt aantal aanvullingen die in samenspraak tussen SZW en EY zijn toegevoegd. De te benaderen groepen belanghebbenden zijn op voorstel van EY in overleg bepaald. Deze groep belanghebbenden is uitgebreid ten opzichte van de vorige Transitiemonitor om een zo volledig mogelijk beeld van de transitie te waarborgen (zie Bijlage 2).

De rapportage is tot stand gekomen op basis van verschillende databronnen, afkomstig van verschillende (markt)partijen. Daarmee is beoogd een zo breed mogelijk beeld van de ontwikkelingen te kunnen laten zien. Het hebben van verschillende “lenzen” op de transitie, kan met zich meebrengen dat uit verschillende databronnen op dezelfde vragen wellicht andere antwoorden worden gegeven. Er wordt gebruik gemaakt van meerdere databronnen en die zijn niet altijd één op één te matchen. Dat kan er soms toe leiden dat het lijkt alsof getallen niet met elkaar matchen. Het voorgaande maakt dat sommige onderdelen van deze rapportage complex zijn. Voor een goed begrip van de inhoud van de rapportage is het van belang om de gehele rapportage zorgvuldig te lezen. Alhoewel wij getracht hebben de beschikbare informatie zo helder mogelijk te beschrijven, is het hebben van voldoende kennis van de dynamiek in de pensioenmarkt van belang voor een juiste interpretatie van de bevindingen.

De vier gebruikte databronnen zijn (in de volgende sub-paragrafen wordt nog kort op de verschillende bronnen ingegaan):

- Uitvraag onder belanghebbenden (zie 2.1.1).
- Uitvragen door DNB: gegevens betreffende pensioenfondsen (Wtp uitvraag onder pensioenfondsen Q2-2025) en gegevens betreffende verzekeraars/PPI's (Transitierapportage voor verzekeraars en PPI's 2025) (verder: uitvraag door DNB).
- Gepubliceerde uitingen in media en vakpers.
- Eigen waarnemingen van EY.

Alle verzamelde data is geanalyseerd en geanonimiseerd. Daar waar de verstrekte data onduidelijk was, is contact opgenomen met de betrokken partij om zeker te zijn dat sprake was van juiste interpretatie van de data. Op basis van de vier bronnen is een concept rapportage opgesteld, welke is voorgelegd aan SZW en een door SZW samengestelde klankbordgroep, voor afstemming. Die afstemming heeft geleid tot enkele inhoudelijke verduidelijkingen en aanvullingen in de rapportage. Ook is op enkele inhoudelijke punten nader onderzoek gedaan. De definitieve versie van de rapportage is vervolgens aan SZW beschikbaar gesteld.

2.1.1 Uitvraag onder belanghebbenden

De uitvraag is op 19 maart 2025 uitgezet onder groepen belanghebbenden. Dit zijn achtereenvolgens (in alfabetische volgorde):

- Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- De Nederlandsche Bank (verder: DNB)
- Financieel adviseurs
- IT-platform providers
- Ondernemingsraden respectievelijk werknemersvertegenwoordiging (verder: OR/PV)

- Pensioenfederatie
- Pensioenfondsen, voor zover die zelfadministrerend zijn
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (verder: PUO's)
- PPI's
- Vakbonden
- Verbond van Verzekeraars
- Verzekeraars
- Werkgevers

Voor sommige partijen is de digitale uitvraag vervangen door of aangevuld met een interview. Daarnaast is de informatie voor pensioenfondsen die niet zelfadministrerend zijn impliciet onderdeel van de uitvraag aan DNB, de financieel adviseurs, de Pensioenfederatie en de PUO's.

De belanghebbenden hebben ieder een eigen perspectief en specifieke achterban tijdens deze transitie. De bedoeling van deze opzet is om te zien of de beelden over de transitie verschillen per groep belanghebbenden.

Alhoewel het hebben van verschillende perspectieven waardevol is om inzicht te krijgen, is het soms ook lastig om te plaatsen wat de verschillende uitkomsten betekenen en waar die vandaan komen. Daar waar sprake is van verschillende inzichten, wordt daar in deze rapportage nader op ingegaan.

2.1.2 DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q2-2025)

Periodiek organiseert DNB uitvragen onder pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's om inzicht te krijgen in de voortgang van de transitie en de risico's die komen kijken bij de voorbereidingen die instellingen treffen voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Op 30 mei 2025 is door DNB de rapportage beschikbaar gesteld over het tweede kwartaal van 2025. De uitvraag geeft vooral inzicht in de situatie van fondsen/kringen die verwachten in te varen. Dat betreft 140 fondsen/kringen (81%). Hiervan hadden 107 fondsen de inwaarmelding ten tijde van de uitvraag door DNB nog niet ingediend (76%). Voor zover relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is deze informatie ook in onze rapportage opgenomen.

2.1.3 Gepubliceerde uitingen in media en vakpers

Sinds de invoering van de Wtp per 1 juli 2023 zijn er veel uitingen geweest in de media en de vakpers over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze informatie is door ons verzameld en daar waar relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen, meegenomen in deze rapportage. De informatie is in de meeste gevallen derhalve aanvullend of verdiepend van aard op die uit andere bronnen. Het geselecteerde proces voorziet niet in een specifieke desktopstudie onder alle beschikbare bronnen waardoor mogelijk niet alle uitingen zijn meegenomen.

2.1.4 Eigen waarnemingen

EY spreekt met grote marktpartijen zoals pensioenuitvoeringsorganisaties, pensioenfondsen, IT-platform providers en toezichthouders. Dit kunnen één op één gesprekken zijn, maar ook rondetafelbijeenkomsten, seminars of focusgroepen. Tijdens deze bijeenkomsten verkrijgen wij veel inzichten in hoe de transitie verloopt. Deze informatie is – waar dat mogelijk was gegeven vertrouwelijkheidseisen – voor zover relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen in deze rapportage meegenomen.

Uiteraard is deze informatie in geen van de gevallen herleidbaar naar de betrokken partij. Daarnaast houdt EY ook een eigen database bij met uitgebreide fondsinformatie. Waar nodig en waar toegestaan (niet alle data in deze database mag worden gedeeld) is die informatie ook gebruikt.

2.2 Representativiteit

De uitvraag is uitgezet onder verschillende groepen belanghebbenden (Bijlage 2). Wat betreft de sociale partners is gereageerd door zowel de werkgevers (bij monde van AWWN) als door vakbonden (FNV, CNV en AVV). Daarnaast hebben financieel adviseurs informatie verstrekt over de voortgang bij de bij hun aangesloten werkgevers. De gevraagde financieel adviseurs beslaan het merendeel van de collectieve pensioenadviesmarkt:

- de vier grote accountantskantoren (Deloitte, EY, KPMG en PWC);
- de vier grote (actuariële) advieskantoren (Aon, Mercer, Triple-A en WTW);
- Adfiz (branchevereniging van onafhankelijk financieel adviseurs) en
- de heer A. Laning.

Teneinde inzicht te krijgen in de stand bij werkgevers en werknemers waarvan de pensioenregeling niet bij een pensioenfonds is ondergebracht, is naast de financieel adviseurs ook input geleverd door drie verzekeraars (a.s.r., Athora, Nationale-Nederlanden), het Verbond van Verzekeraars en vijf PPI's (Allianz, Be Frank, Cappital pensioen, Centraal Beheer en Zwitserleven). De ervaringen van de OR/PV zijn meegenomen via twee advieskantoren die zich specifiek richten op ondersteuning van ondernemingsraden. Alhoewel een rechtstreekse inventarisatie de voorkeur geniet, is dat niet mogelijk gebleken. Redenen hiervoor waren de afwezigheid van een centraal aanspreekpunt en het gebrek aan een register in combinatie met het grote aantal belanghebbenden.

In onderstaande tabel staat vermeld hoeveel respondenten per groep belanghebbenden zijn uitgevraagd, hoeveel hebben geparticipeerd en hoeveel partijen vertegenwoordigd zijn via de respondenten.

Groep	Uitgevraagd/ Marktaandeel	Aantal respondenten	"Achterban" van respondenten
Pensioenuitvoeringsorganisaties	13/13	7	n.v.t.
Verzekeraars	4/4	3	28.644 werkgevers
PPI's	5/5	5	22.632 werkgevers
Werkgevers	2/n.a.	2	200 werkgevers
Pensioenfederatie	1/1	1	Alle pensioenfondsen
Vakbonden	5/28	3	410 CAO's
Ondernemingsraden/ personeelsvertegenwoordigingen	2/n.a.	2	120 OR/PV
Financieel adviseurs	13/n.a.	9	1370 werkgevers
Toezichthouders	2/n.v.t.	2	n.v.t.
IT-platform providers	7/n.a.	4	n.v.t.

Tabel 1 De respondenten uit de verschillende groepen belanghebbenden en de achterban van de respondenten

Voor een volledig overzicht van de participatie van belanghebbenden wordt verwezen naar Bijlage 2 van deze rapportage. Het aantal werkgevers bij PPI's komt iets hoger uit dan het totaal aantal contracten zoals opgegeven door DNB. Er kon niet worden onderzocht waarom de opgegeven getallen niet overeenkomen, mogelijk is er sprake van een dubbeltelling. Het aantal werkgevers dat staat vermeld bij financieel adviseurs is een benadering van het aantal unieke werkgevers dat wordt vertegenwoordigd gegeven dat bij een aantal werkgevers meerdere adviseurs betrokken zijn. Niet alle adviseurs wilden overigens aangeven hoeveel klanten zij bedienen.

2.3 Over deze rapportage

Omwille van de herkenbaarheid van bronnen van informatie zijn per bron verschillende kleuren voor de grafieken gebruikt. Grafieken voortkomend uit de uitvraag door EY zijn in groen weergegeven, grafieken voortkomend uit de uitvraag door DNB in oranje. Informatie voortkomend uit gepubliceerde uitingen in media en vakpers en eigen waarnemingen van EY zijn tekstueel toegelicht en niet in grafieken. Daarom hebben deze twee bronnen geen eigen kleurcategorie.

Grafieken databron	Kleur
Uitvraag onder belanghebbenden door EY	Groen
Uitvraag door DNB	Oranje

Tabel 2 De kleuren die in deze rapportage gebruikt worden om de verschillende databronnen te identificeren

In deze rapportage is alleen sprake van feitelijke waarnemingen, niet van interpretaties of meningen van EY. Daar is één uitzondering op. Aangezien EY ook een financieel adviseur is, is daar waar EY in die rol gevraagd is naar de ervaringen met de transitie, wel sprake van een mening of interpretatie. Dat staat dan expliciet vermeld.

De opzet van de rapportage is zoveel als mogelijk gelijk gehouden aan de voorgaande rapportages. Dat maakt een vergelijking eenvoudiger. In de meeste grafieken wordt ook de stand van de vorige rapportage vermeld, soms is dat in de tekst gedaan. Het kan in enkele gevallen zo zijn dat de vermelde getallen over de stand tijdens het opstellen van de vorige rapportages niet overeenkomen met de in deze rapportage vermelde getallen. Die verschillen zijn te verklaren, omdat afspraken na het vervaardigen van de vorige rapportage soms zijn aangepast. Dat kan bijvoorbeeld zijn omdat in de vorige rapportage een conceptplan was opgenomen of omdat tijdens de implementatiefase alsnog besloten is om af te wijken van afspraken die gemaakt zijn in het originele transitieplan.

3 Pensioenregelingen via pensioenfondsen

Dit onderdeel gaat over pensioenregelingen die worden aangeboden via pensioenfondsen. De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn gesteld aan de sociale partners (werkgevers en vakbonden) en aan beide toezichthouders. Daarnaast zijn de uitvraag door DNB en de eigen waarnemingen gehanteerd voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen en de EY database waarin 183 fondsen/kringen zijn opgenomen (deze is bijvoorbeeld gebruikt voor het overzicht van de veranderingen in de transitiedatum).

3.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

De informatie betreffende de arbeidsvoorwaardelijke fase voor pensioenfondsen was in de vorige rapportages gebaseerd op de gepubliceerde transitieplannen. Zoals vermeld in de inleiding zullen in deze rapportage geen nieuwe grafieken worden getoond, omdat de arbeidsvoorwaardelijke fase voor regelingen die ondergebracht zijn bij pensioenfondsen is beëindigd per 1 januari 2025. Ook hebben zich geen nieuwe ontwikkelingen meer voorgedaan bij de Transitiecommissie (de termijn voor fondsen was reeds verstreken). In de vorige Transitiemonitor hebben wij het marktbeeld geschetst voor ca 94% van het aantal deelnemers. Voor details verwijzen wij derhalve naar de Winterrapportage 2024.

Wel hebben wij bewegingen in de sector waargenomen die gerelateerd zijn aan de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen (zie ook 3.2.1). Zo is bijvoorbeeld voor 78 fondsen/kringen (43% van het totale aantal) de transitiedatum uitgesteld. Ook valt op dat voor 7 fondsen/kringen die in eerste instantie op 1 juli 2025 of 1 januari 2026 wilden overgaan, geen nieuwe transitiedatum is afgesproken. De meest gekozen transitiedatum is 1 januari 2027: die datum geldt voor 59 fondsen/kringen (32%). Voor 18 pensioenfondsen/kringen geldt dat zij een transitiedatum hebben gekozen die na de huidige uiterste transitiedatum van 1 januari 2027 ligt (zoals vermeld in de inleiding kan deze datum nog veranderen) en 25 pensioenfondsen/kringen gaan niet invaren (dus n.v.t.).

		Initiële transitiedatum							Totaal
		1-1-2025	1-7-2025	1-1-2026	1-1-2027	1-7-2026	1-7-2027	ongewijzigd	
Actuele transitiedatum	onbekend	2		5				16	23
	1-1-2025							3	3
	1-5-2025	1							1
	1-7-2025	1							1
	1-1-2026	12	2					24	38
	1-4-2026			2					2
	1-7-2026		1	8				3	12
	1-10-2026			1					1
	1-1-2027	2		26		4		27	59
	1-7-2027			2				3	5
	1-1-2028			4	2		2	5	13
	n.v.t.							25	25
	Totaal	18	3	49	2	4	2	105	183

Tabel 3 Overzicht verschuiving transitiedata (bron: EY Pensioenfondsen Database)

Zowel verschillende pensioenfondsen als de Pensioenfederatie hebben aangegeven dat de besluiten rond de transitie en het invaren grondig onderbouwd moeten worden en dat dit veel capaciteit vergt, die niet onbeperkt beschikbaar is. Dit is dan ook een aanleiding om de transitiedatum door te schuiven.

Eén van de geformuleerde vragen die met de Transitie-monitor dient te worden beantwoord betreft het hoorrecht tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen. Afhankelijk van de situatie kan het zijn dat na aanpassing van het transitieplan het hoorrecht herleeft. Wij hebben niet kunnen constateren of in de gevallen waarin is uitgesteld het hoorrecht opnieuw is toegepast en ook niet of dit nodig was.

3.2 Implementatiefase

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de voortgang van de implementatiefase (de Memorie van Toelichting splitst deze in onderbrenging bij de pensioenuitvoerder en de implementatie door de uitvoerder). Ten tijde van het maken van deze rapportage is door DNB aan 7 fondsen goedkeuring gegeven op het implementatieplan. Van deze 7 fondsen zijn 4 fondsen overgestapt op het nieuwe stelsel en zijn de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten ingevaren. Daar vindt het toezicht dus plaats uit hoofde van het nieuwe toezichtskader.

3.2.1 Status

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Hoeveel pensioenuitvoerders hebben een implementatieplan en communicatieplan opgesteld?
- Hoeveel pensioenfondsen maken gebruik van het transitie-FTK?
- Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet?
- Wat is de datum waarop het invaren is uitgevoerd en wijkt deze af van de beoogde invaardatum? Als deze datum afwijkt, waarom is afgeweken?

De uitvraag door DNB laat zien dat 81% van de fondsen/kringen heeft aangegeven te gaan invaren. Dit representeert 18,3 miljoen deelnemers, wat 99% van het totaal aantal deelnemers (deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) is. Daarvan zijn er 63 afgerond en 26 nog onderhanden. De lopende partiële beoordelingen betreffen de deelonderwerpen datakwaliteit (14), risicohouding (7) en contract (5).

Op basis van de ontvangen informatie van de DNB hebben ten tijde van het vervaardigen van deze rapportage 3 fondsen/kringen een overbruggingsplan ingediend bij DNB teneinde gebruik te kunnen blijven maken van het transitie-FTK. De verwachting van de DNB is dat nog 11 fondsen/kringen een overbruggingsplan gaan indienen in 2025¹.

¹ Deze vraag is enkel gesteld aan fondsen/kringen die hun invaarmelding ten tijde van de uitvraag nog niet hadden ingediend (107).

Op grond van de uitvraag door DNB kan worden gesteld dat de beoogde invaarmomenten als volgt zijn vastgesteld:

Beoogd invaarmoment	Aantal fondsen/kringen	Aantal deelnemers
Tweede halfjaar 2025	3	70.000
Eerste halfjaar 2026	36	10.840.000
Tweede halfjaar 2026	15	240.000
Eerste halfjaar 2027	51	6.620.000
Tweede halfjaar 2027	12	180.000
Eerste halfjaar 2028	17	130.000
Onbekend	2	20.000
Totaal	136	18.100.000

Tabel 4 Beoogde invaarmomenten (bron: Uitvraag door DNB)

**waarvan bij vier fondsen de beoordeling is afgerond die hebben geleid tot geen verbod.*

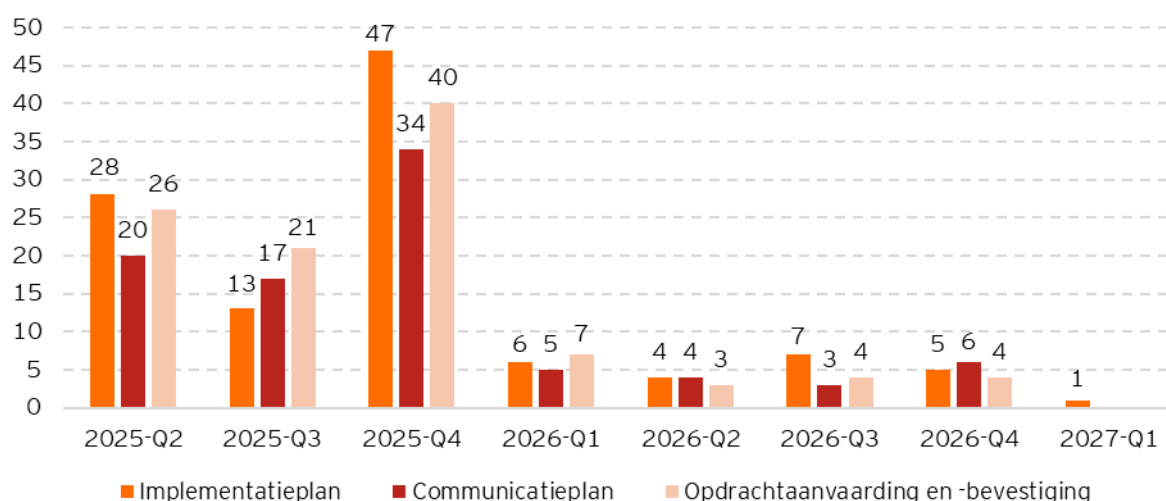
Van de 140 pensioenfondsen/kringen die gaan invaren, heeft 26% ten tijde van het vervaardigen van dit rapport een invaarmelding ingediend.

DNB heeft ook uitvraag gedaan naar de vaststelling en afronding van het implementatieplan, communicatieplan en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging. Deze vragen zijn gesteld aan fondsen/kringen die ten tijde van de uitvraag hun melding nog niet hadden ingediend (107) en niet-invarende open fondsen/kringen (16). Een deel van die fondsen/kringen gaan niet invaren (in dat geval staat "n.v.t." vermeld).

Aantal fondsen	Gereed	Niet gereed	Weet niet	N.v.t.
Implementatieplan	2	111	2	8
Communicatieplan	25	89	1	8
Opdrachtaanvaarding	6	105	1	11

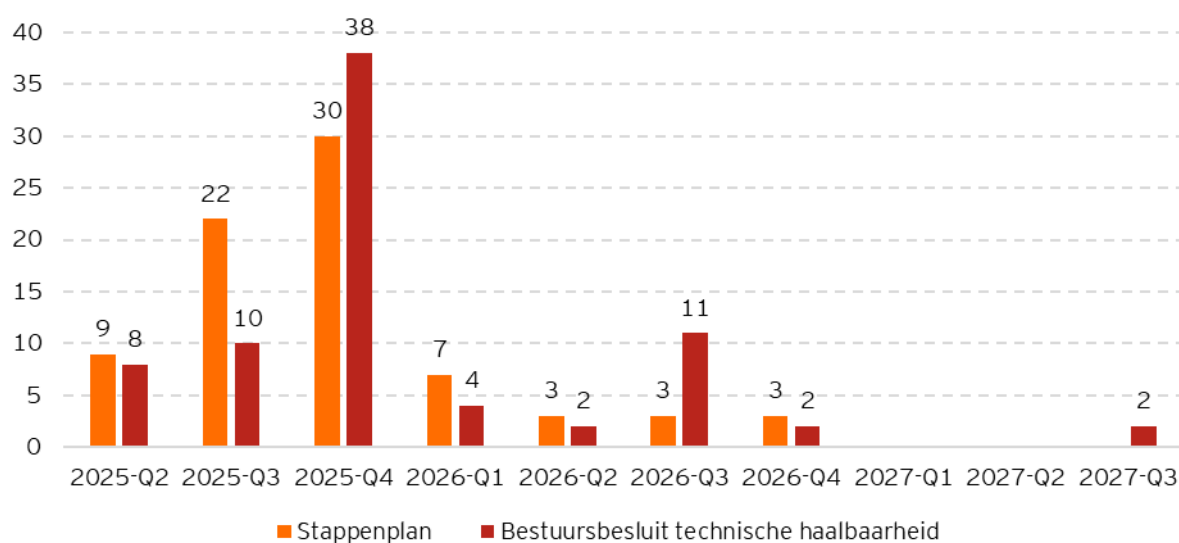
Tabel 5 Voortgang van implementatie-/communicatie plan en opdrachtaanvaarding (bron: Uitvraag door DNB)

Onderstaande figuur laat voor de fondsen die aangeven nog niet gereed te zijn, de planning zien met 1) het implementatieplan, 2) het communicatieplan en 3) de opdrachtaanvaarding en -bevestiging.



Figuur 1 Planning, indien nog niet gereed (bron: Uitvraag door DNB)

De uitvraag door de DNB laat daarnaast zien dat 96% van de fondsen/kringen aangeeft het risicopreferentie-onderzoek afgerond te hebben en 20% de vaststelling van de transitie-effecten gereed te hebben. Ook blijkt dat 31 fondsen/kringen gereed zijn met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen. Van de resterende pensioenfondsen/kringen zijn er 77 nog niet gereed, 4 weten het (nog) niet en voor 11 is het niet van toepassing. Onderstaande grafiek laat de planning zien van de (77) pensioenfondsen/kringen die nog niet gereed zijn met betrekking tot het stappenplan en het bestuursbesluit technische haalbaarheid.



Figuur 2 Planning, indien nog niet gereed IT-systemen (bron: Uitvraag door DNB)

3.2.2 Invaren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Welke pensioenfondsen hebben een melding gemaakt bij DNB om te mogen invaren? Bij hoeveel is een verbod opgelegd? Bij hoeveel is geen verbod opgelegd? Welke invaardata zijn gekozen?
- Welke keuzes maken pensioenfondsen ten aanzien van invaren - besluit het pensioenfonds tot invaren?

Op basis van de uitvraag door DNB mag worden verwacht dat 81% van de fondsen/kringen gaat invaren. Deze 81% representeert ca 18 miljoen deelnemers (99% van het totaal aantal deelnemers). In het eerste halfjaar van 2025 zijn de eerste vier fondsen/kringen ingevaren in het nieuwe stelsel. Dat betrof 210.000 deelnemers (1%).

Gesloten fondsen/kringen met nog bestaande werkgevers kunnen ook invaren. Van de 22 gesloten pensioenfondsen/kringen met een bestaande werkgever is inmiddels bekend dat er 19 (86%) niet zullen gaan invaren en 3 vermoedelijk wel zullen invaren (14%).

3.2.3 Overig

3.2.3.1 Betrokkenheid fondsgremia

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- In hoeverre zijn medezeggenschapsorganen en het interne toezicht betrokken?

Uit de uitvraag van DNB ontstaat een beeld over de betrokkenheid van de fondsgremia, waarbij de resultaten in tabel 6 zijn te zien. Deze uitvraag is enkel gesteld aan fondsen die hebben aangegeven de transitie-effecten reeds te hebben vastgesteld (25 fondsen).

Fondsorgaan/sleutelfunctie	Aantal fondsen/ kringen
Sleutelfunctie risicobeheer	24
Sleutelfunctie actuarieel	23
Intern toezicht (RvT, NUB of visitatiecommissie)	21
Verantwoordingsorgaan / belanghebbendenorgaan	19
Sleutelfunctie interne audit	9

Tabel 6 *Betrokkenheid van de fondsgremia (bron: Uitvraag door DNB)*

Volgens de informatie van DNB heeft 1 fonds/kring gemeld (naast het bestuur) geen ander fondsorgaan/sleutelfunctie te hebben betrokken in de besluitvorming. Deze uitvraag is enkel gesteld aan fondsen die hebben aangegeven de transitie-effecten reeds te hebben vastgesteld (25 fondsen).

3.2.3.2 Kosten

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke kosten maken pensioenuitvoerders die specifiek met de transitie naar het nieuwe stelsel te maken hebben?

Wat betreft de incidentele transitiekosten, blijkt op basis van de uitvraag aan de belanghebbenden dat pensioenuitvoeringsorganisaties additionele operationele en IT-kosten hebben voor het omzetten van de contracten naar het nieuwe stelsel. Dit betreft ook kosten voor productontwikkeling, advies, project-management, communicatie en inhuur van extra capaciteit. Voor een deel zijn de kosten die nu gemaakt worden toe te schrijven aan de transitie, maar dat geldt niet voor alle kosten. Het op orde brengen van de datakwaliteit was ook nodig geweest als er geen transitie was geweest en in sommige situaties geldt dat ook voor vernieuwing van de IT-systemen. In de Memorie van Toelichting bij de Wtp was al aangegeven dat de verwachting is dat gedurende de transitieperiode sprake zal zijn van extra kosten van incidentele aard. In de vorige versies van deze rapportage werd al opgemerkt dat uit verschillende bronnen (waaronder “Readiness Pensioenfondsen 2024” van BDO en “Werk in Uitvoering bij pensioenfondsen 2024” van Bell) het signaal kwam dat de incidentele transitiekosten hoger uitpakken dan initieel verwacht. Dat signaal lijkt nu nog vaker te worden afgegeven dan tijdens de vorige rapportage. Zo hebben verschillende pensioenuitvoeringsorganisaties in de media aangegeven dat hun kosten hoger zijn dan in eerste instantie gebudgetteerd. Sommige pensioenfondsen nuanceren de kostenstijgingen. Zo publiceerde APG dat ondanks de structurele kostenstijging de stijging van de kostprijs per deelnemer in 2024 slechts € 11 bedroeg. Die € 11 komt volgens APG op het conto van de transitiekosten; de kosten van reguliere dienstverlening blijft gelijk en dat dus “de kosten voor de reguliere dienstverlening in reële termen daalden”². Het Financieel Dagblad constateerde begin juni 2025 dat de jaarlijkse kosten per deelnemer van de grootste 5 fondsen in 2024 gemiddeld gestegen zijn van € 102 naar € 120³. Na transitie verwachten deze fondsen nog steeds een verlaging van de kosten. Net als de minister verwacht de Pensioenfederatie dat er op dit moment geen aanleiding is om te veronderstellen dat de totale transitiekosten hoger gaan uitvallen dan de eerder verwachte transitiekosten van € 1 miljard.

In het nieuwe stelsel komen kosten voor uitvoering van de pensioenregeling in beginsel ten laste van de kostenvoorziening, of de operationele reserve als de kostenvoorziening niet toereikend is en/of worden deze op voorhand aan de premie onttrokken. Indien ook de operationele reserve niet toereikend is, dan moeten deze kosten alsnog door de werkgever worden gefinancierd dan wel (indirect via het eigen vermogen van het fonds) ten laste van de individuele vermogens worden gebracht. In het Platform Pensioentransitie November 2024 heeft DNB benadrukt dat op grond van art 10 lid 3 PW de solidariteitsreserve hier niet voor gebruikt mag worden en heeft hierover later nog een specifieke uiting gedaan waarin dit vermeld is. Tijdens de wetsbehandeling is bovendien uitvoerig over dit specifieke onderwerp uitvoerig gesproken. Bij twee van de drie pensioenfondsen die per 1 januari 2025 zijn ingevaren is desondanks toch bepaald dat de solidariteitsreserve ervoor gebruikt gaat worden. DNB heeft toen bepaald dat de betreffende fondsen dit binnen 6 maanden na het invaren dienen aan te passen. Echter, de minister heeft aangegeven bereid te zijn om te onderzoeken of het wenselijk is om deze werkwijze alsnog toe te staan. Een conceptbesluit om dit

² [“Onze ambitie is om de kosten per deelnemer te verlagen” | APG](#)

³ [“Overstap naar nieuw stelsel drijft kosten pensioenfondsen flink op” | Financieel Dagblad](#)

alsnog mogelijk te maken is inmiddels ter internetconsultatie gelegd. Als het besluit in deze vorm wordt aangenomen, is er geen noodzaak meer voor de koplopers om hun werkwijze aan te passen.

Met name financieel adviseurs en pensioenuitvoeringsorganisaties erkennen de risico's die een significante stijging van de kosten met zich meebrengen. De deelnemer heeft op/na het moment van transitie geen inzicht in de hoogte van de kosten die in de toekomst op het gespaarde kapitaal worden ingehouden. Ook de Pensioenfederatie erkent dat dit juist is, maar stelt dat slechts in uitzonderlijke situaties de persoonlijke pensioenvermogens zullen worden verlaagd. De informatie over kosten die op het UPO wordt vermeld (art. 38, lid I PW) en de kostenverantwoording in het bestuursverslag (art. 45a PW) geven de deelnemer achteraf zicht op verrekende kosten.

Het deel van de pensioenfondsen en de pensioenuitvoeringsorganisaties dat aangeeft dat het risico bestaat dat de structurele kosten per deelnemer na transitie mogelijk hoger zullen zijn dan vóór de transitie, geven als voornaamste reden dat er door de transitie meer/nieuwe werkzaamheden zullen moeten worden verricht dan onder het huidige stelsel het geval is. De toegenomen complexiteit van het stelsel, de keuzebegeleiding, de Wet (Herziening) Bedrag Ineens en de deelnemerscommunicatie worden als voornaamste additionele werkzaamheden genoemd.

3.2.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Wat zijn de ervaringen van pensioenfondsen met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?
- Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?
- Wat zijn de ervaringen van de toezichthouders?
- Wat zijn de ervaringen van de pensioenuitvoeringsorganisaties?

In dit onderdeel worden ervaringen, knelpunten en succesfactoren vermeld die voortkomen uit de gebruikte bronnen. Het zijn daarom over het algemeen los van elkaar staande punten.

IT-platform providers geven aan de IT-systemen voor het grootste gedeelte of volledig binnen de afgesproken tijdslijnen te kunnen opleveren. In die gevallen waarin de IT-systemen niet volledig, maar voor het grootste gedeelte op tijd op kunnen worden geleverd, worden verschillende redenen genoemd. Deze omvatten het uitkristalliseren van regelingen, de effecten van de uitvoering, de noodzaak van verdere besluitvorming de lage organisatorische gereedheid van fondsen en uitvoerders en de afhankelijkheid van de integratie van ketenpartners. De IT-platform providers gaven aan te verwachten de IT-systemen op 1 mei 2025 en 1 januari 2026 afgerond te hebben.

De Pensioenfederatie heeft aangegeven dat veel pensioenfondsen zich momenteel in de fase bevinden waarin hun implementatieplannen worden beoordeeld door de DNB. Gedurende dit proces stelt DNB kritische aanvullende vragen over de ingediende plannen, deels omdat DNB zelf ook in een leerproces zit en de feedback van koplopers gebruikt om hun eisen scherper te formuleren. Deze feedback heeft onder meer geleid tot een stappenplan voor de onderbouwing van een evenwichtige transitie.

De Pensioenfederatie gaf tijdens het interview aan dat veel fondsen de voorkeur geven aan een transitie aan het begin van het jaar, wat kan leiden tot pieken in de werkdruk.

Financieel adviseurs ervaren vergelijkbare knelpunten. De toetsing door DNB wordt als “intensief en tijdrovend” gekwalificeerd. Enkele adviseurs gaven zelfs aan dat deze druk kan leiden tot een focus op kwantiteit boven kwaliteit, wat de integriteit van de implementatieplannen kan aantasten. Door twee adviseurs wordt expliciet benoemd dat besturen soms accepteren dat sub-optimale oplossingen worden geaccepteerd omwille van de tijdsdruk. Tot slot wijzen financieel adviseurs en IT-providers erop dat de interpretatie van wetgeving een aandachtspunt blijft. Tijdens de implementatie komen vaak kwesties naar voren die niet duidelijk zijn uitgewerkt in de wet- en regelgeving. Een recent voorbeeld was de toegepaste toewijzing van de rendementen bij twee van de drie koploperfondsen.

Uit de uitvraag van EY blijkt dat deze knelpunten kunnen worden beheerst door het aanleggen en aanhouden van een open en constructieve overlegstructuur. Daarbij horen een strakke sturing, goed stakeholdermanagement en het doordenken van terugvalscenario's gedurende het proces.

Bovendien geeft de Pensioenfederatie aan dat er vanuit IT-perspectief verschillende uitdagingen zijn. Vooral de integratie van nieuwe systemen en de compatibiliteit tussen verschillende administratieve systemen vormen een probleem. Het is essentieel dat er ketentesten worden uitgevoerd om ervoor te zorgen dat de verschillende systemen goed met elkaar kunnen communiceren. Pensioenuitvoeringsorganisaties en financieel adviseurs delen deze zorgen. De IT-aanpassingen blijken groter dan aanvankelijk verwacht, wat leidt tot vertragingen in de planning en overschrijdingen in de kosten.

Vanuit AFM wordt benadrukt dat er nog stappen te zetten zijn in de communicatie, omdat veel tijd en aandacht is besteed aan het technische aspect van de regeling in plaats van aan het effectief overbrengen van informatie aan de deelnemers. Er wordt te laat nagedacht over de communicatie richting deelnemers. Hoewel pensioenfondsen verplicht zijn een communicatieplan in te dienen, ontbreekt vaak specifieke informatie, wat leidt tot algemene antwoorden die niet voldoende ingaan op individuele omstandigheden. Om dit te voorkomen, wil de AFM haar verwachtingen duidelijker uitspreken. De AFM geeft desgevraagd aan voortdurend in gesprek te zijn met de sector. Daarbij streeft AFM twee doelen na, namelijk om leren van de fondsen die over gaan en om de kennis in de sector naar een hoger niveau te tillen.

Ook heeft één vakbond aangeven dat er naar hun mening te weinig wordt gekeken vanuit het perspectief van de deelnemer. In plaats daarvan ligt de focus op de belangen van het systeem en het fonds zelf. Dit kan naar hun mening het succes van de transitie in de weg staan, omdat het vertrouwen van de deelnemers in het nieuwe systeem niet voldoende wordt gewaarborgd. De nadruk ligt volgens hen te veel op het behouden van bestaande structuren en belangen van de fondsen, in plaats van op het creëren van een systeem dat beter aansluit bij de behoeften en verwachtingen van de deelnemers. De overige vakbonden die hebben geparticipeerd geven desgevraagd aan het voorgaande niet te herkennen en het belang van de deelnemers voorop te stellen.

Naast knelpunten zijn er ook succesfactoren gemeld. Nu toezicht op communicatie verschoven is van concepten naar daadwerkelijke communicatie, kan de AFM haar toezicht uitvoeren en gericht begeleiden aan de sector. Dit heeft geleid tot een positieve verandering in de manier waarop pensioenfondsen hun deelnemers informeren. De brieven die pensioenfondsen nu versturen, zijn verbeterd ten opzichte van de conceptbrieven die vorige zomer zijn beoordeeld.

Bovendien benadrukken sommige stakeholders dat vier fondsen/kringen met succes de overstap hebben gemaakt in het eerste halfjaar van 2025, ondanks de tijdsdruk en de eisen van de toezichthouders. Dit laat zien dat de sector in staat is om onder druk te kunnen leveren.

4 Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's

Dit onderdeel gaat over pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars en PPI's.

De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn in de uitvraag daarom alleen gesteld aan de verzekeraars en PPI's en in beperkte mate aan sociale partners. Voor de overige belanghebbenden waren deze vragen niet van toepassing.

4.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de voortgang ten aanzien van de arbeidsvoorwaardelijke fase. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in het (formele) besluitvormingsproces en de (materiële) inhoud van de gemaakte afspraken. Per onderdeel wordt expliciet vermeld welke onderzoeksvraag wordt beantwoord en welke bronnen gebruikt zijn voor de beantwoording. Als een uitvraag is gedaan staat vermeld welke groepen belanghebbenden uitgevraagd zijn.

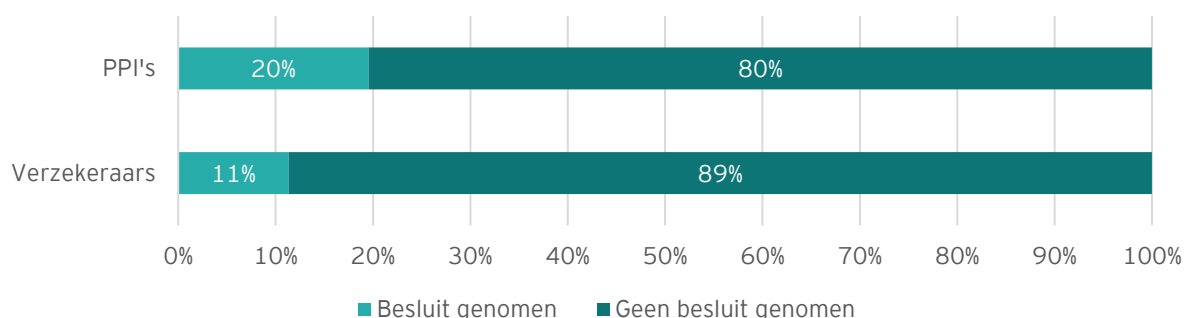
Een belangrijk verschil tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen versus verzekeraars/PPI's, is dat het iteratieve proces wat leidt tot de uiteindelijke afspraken die sociale partners maken door andere partijen en op een andere wijze wordt georganiseerd. Pensioenfondsen zijn in veel gevallen betrokken tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase en zorgen vaak voor financiële doorrekeningen en analyses. Bij pensioenregelingen die via verzekeraars/PPI's worden afgesloten, ligt die rol doorgaans niet bij de verzekeraar/PPI, maar bij de betrokken adviseurs. Verzekeraars/PPI komen daarom in veel gevallen pas in beeld als de arbeidsvoorwaardelijke afspraken gemaakt zijn.

4.1.1 Status

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Hoeveel werkgevers hebben een besluit genomen over de keuze voor en inrichting van de nieuwe pensioenregeling?

Eerst wordt ingegaan op hoeveel werkgevers een besluit hebben genomen over de keuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de antwoorden van verzekeraars en PPI's.



Figuur 3 Aantal werkgevers bij PPI's en verzekeraars dat heeft besloten over het soort contract voor de nieuwe pensioenregeling (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

PPI's ervaren dat in 80% van de gevallen nog geen besluit genomen is over het soort contract. Ook verzekeraars geven aan dat in het merendeel van de gevallen (89%) nog geen besluit is genomen over het soort contract. Werkgevers die een pensioenregeling bij een verzekeraar/PPI hebben ondergebracht hebben daar tot 1 oktober 2026 de tijd voor (of een jaar langer als de wetgeving daarvoor wordt aangenomen).

Daarnaast is uitgevraagd in welke mate ook al een besluit genomen is over de inrichting van het contract. De PPI's en verzekeraars hebben aangegeven dat voor de werkgevers die een keuze hebben gemaakt over het soort contract, zij ook een keuze hebben gemaakt over de inrichting van het contract. Het Verbond van Verzekeraars (hierna: het Verbond) geeft hierover aan dat werkgever en werknemers (OR) de inrichting van het contract (waaronder werkgeversbudget, hoogte vlakke premie, eerbiedigende werking of compensatie) al aan het begin van het arbeidsvoorwaardelijk traject bespreken. De keuze voor het soort contract en de inrichting ervan staan volgens het Verbond niet los van elkaar. Ook hebben zich geen nieuwe ontwikkelingen voorgedaan bij de Transitiecommissie.

4.1.2 Inhoud van de gemaakte afspraken

Transitiekeuzes met betrekking tot de pensioenregeling worden gemaakt door sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase. De vragen die betrekking hebben op de onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn gesteld aan de werkgevers, verzekeraars, PPI's en personeelsvertegenwoordigingen. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing.

4.1.2.1 Contractkeuze

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

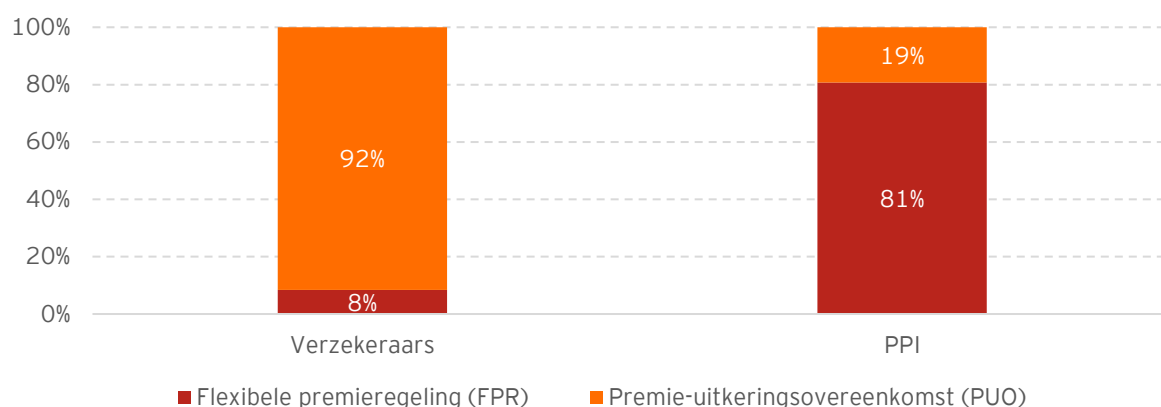
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling – welk type premieovereenkomst (solidaire premieovereenkomst, flexibele premieovereenkomst of premie-uitkeringsovereenkomst) zijn sociale partners overeengekomen?

Uit de uitvraag door DNB blijkt dat van de 4.295 omgezette contracten (pensioenregelingen bij verzekeraars/PPI's) ongeveer 59% heeft gekozen voor de premie-uitkeringsovereenkomst. Het solidaire contract wordt tot op heden dus niet door verzekeraars aangeboden.



Figuur 4 Contractkeuze onder omgezette contracten voor PPI's en verzekeraars
(bron: uitvraag door DNB)

De contract keuze uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's laat zien dat bij verzekeraars in 92% van de omgezette regelingen is gekozen voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Bij PPI's kiest het merendeel voor de flexibele regeling (81%).



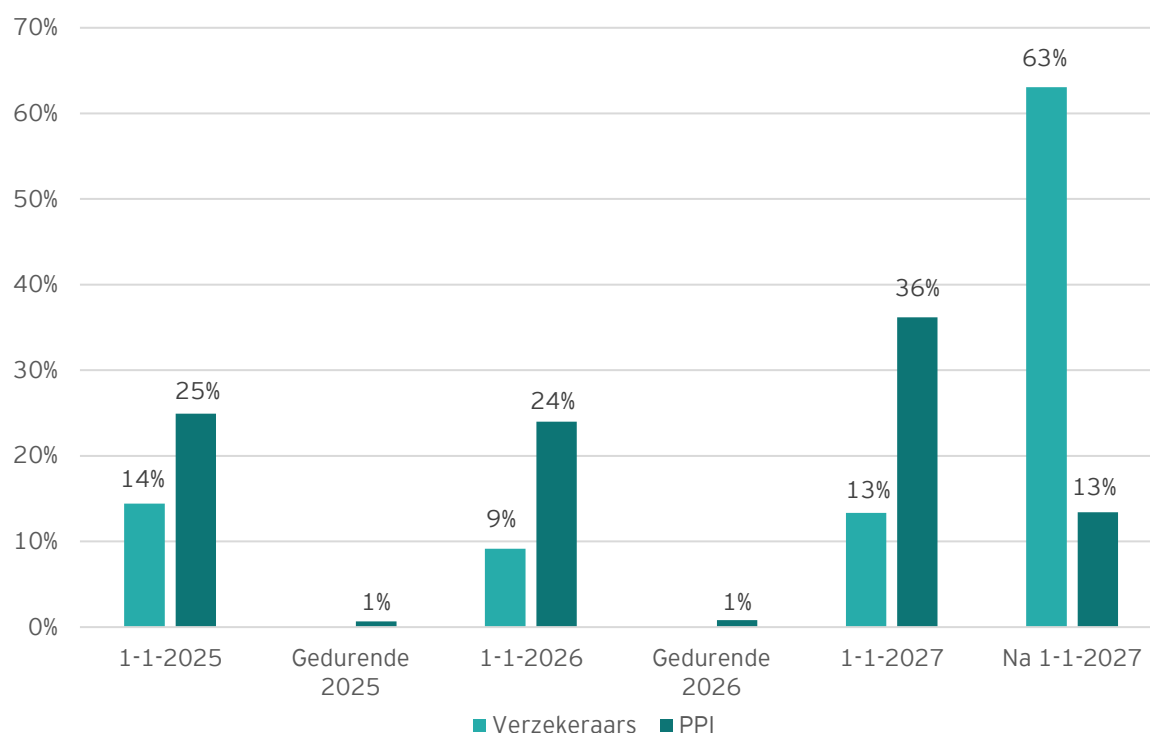
Figuur 5 Contractkeuze inzichten naar belanghebbende (bron: uitvraag door DNB)

4.1.2.2 Keuze transitiemoment

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling – wanneer wensen sociale partners over te stappen naar de nieuwe pensioenregeling?

Op grond van de huidige wettelijke bepalingen moet de transitie plaatsvinden tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2027 (zoals vermeld in de inleiding gaat de einddatum nog veranderen). Bij zowel PPI's als verzekeraars is uitgevraagd wanneer werkgevers verwachten de transitie te gaan maken. Onderstaande figuur is gebaseerd op regelingen waarvoor de transitiedatum reeds bekend is. Verzekeraars verwachten dat de meeste werkgevers de transitie pas na 1 januari 2027 zullen gaan maken. Voor PPI's is dat op 1 januari 2027. Verzekeraars en PPI's geven ook aan dat de transitiedatum voor een groot deel van de werkgevers nog onbekend is.



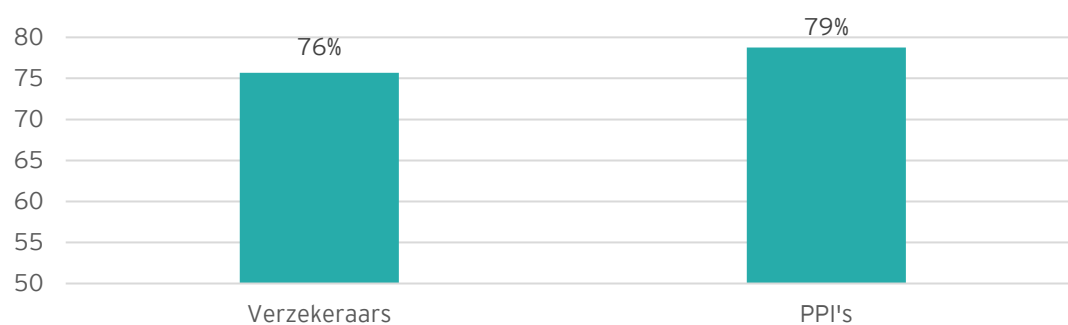
Figuur 6 Percentageerwachte transitie per transitiedatum bij verzekeraars/PPI's waarvoor dit bekend is (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Vanuit de Ondernemingsraden/Personeelsvertegenwoordigingen wordt bevestigd dat doorgaans het moment van de einddatum van het huidige contract de transitie wordt gemaakt. Dit is niet altijd per 1 januari van een jaar.

4.1.2.3 Eerbiedigende werking

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Voor hoeveel premieregelingen wordt gekozen voor eerbiedigende werking? En waarom?



Figuur 7 Eerbiedigende werking (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars respectievelijk PPI's geven aan dat bij bestaande premieregelingen (met leeftijdsafhankelijke premies) in 76% respectievelijk 79% van de gevallen gekozen is voor het toepassen van de eerbiedigende werking. Redenen om te kiezen voor de eerbiedigende werking zijn:

- het vereenvoudigt de compensatieproblematiek;
- het maakt de transitie als geheel eenvoudiger;
- uit kostenoverweging (de premielast stijgt nauwelijks).

Overigens geven zij net als in de vorige rapportage ook aan dat de meeste werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of een PPI nog niet in de besluitvormingsfase zitten, omdat er nog voldoende tijd is om het proces te doorlopen. Zowel financieel adviseurs als ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen bevestigen dat er sprake lijkt te zijn van uitstelgedrag.

4.1.2.4 Premiehoogte

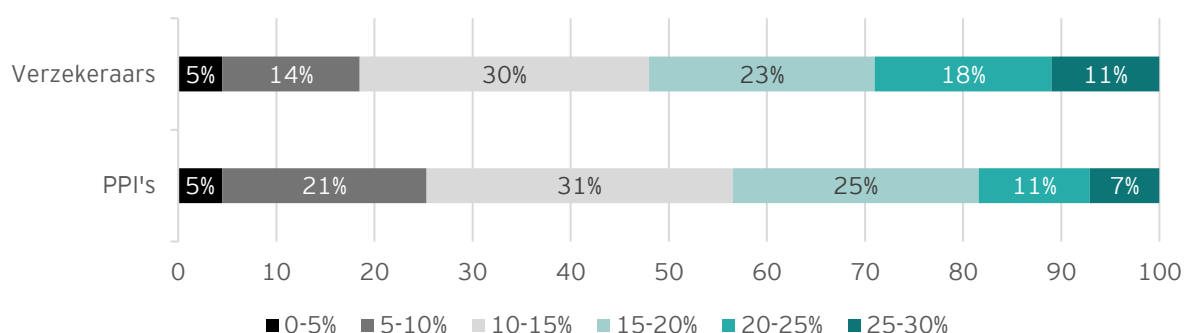
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het ouderdomspensioen – wat is de hoogte van de afgesproken premie?

Deze paragraaf gaat over gemaakte keuzes ten aanzien van de (netto) premie die beschikbaar wordt gesteld voor het oudedagpensioen en het nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum. Als eerste wordt gekeken naar de hoogte van de afgesproken premie. De verstrekte informatie betreft regelingen bij verzekeraars en PPI's. Verzekeraars geven aan dat de mediaan van de hoogte van de premie (voor pensioenregelingen waar geen gebruik gemaakt wordt van de eerbiedigende werking) zich bevindt binnen een bandbreedte van 15-20%. PPI's noemen een iets lagere bandbreedte van 10-15% als mediaan. Daarmee liggen de beschikbare premies bij verzekeraars/PPI's significant lager dan bij pensioenfondsen, daar was de mediaan gelijk aan 25-30% (zie onderdeel 3.2.4 van de Wintermonitor 2024 voor details).

Het Verbond van Verzekeraars heeft aangegeven deze conclusie te herkennen. Bij pensioenfondsen is overigens sprake van een bruto premie, waar de risicopremies en de kosten voor de uitvoering nog ten laste van de premie worden gebracht. Voor deelnemers is niet vooraf duidelijk hoe hoog de daadwerkelijke premie is die als spaarpremie beschikbaar is (zie O). Bij verzekeraars/PPI's is sprake van een netto premie, aangezien risicopremies en kosten voor de uitvoering separaat bij de werkgever in rekening moeten gebracht worden. Dit onderscheid moet bij een vergelijking van de premies tussen pensioenfondsen en verzekeraars/PPI's in ogenschouw worden genomen.

In onderstaande grafiek staat vermeld hoe de premiepercentages verdeeld zijn over de totale populatie, als sprake is van een vlakke premie (dus niet van eerbiedigende werking). Als voorbeeld: volgens de verzekeraars ligt in 23% van de gevallen de premie tussen 15 en 20%.



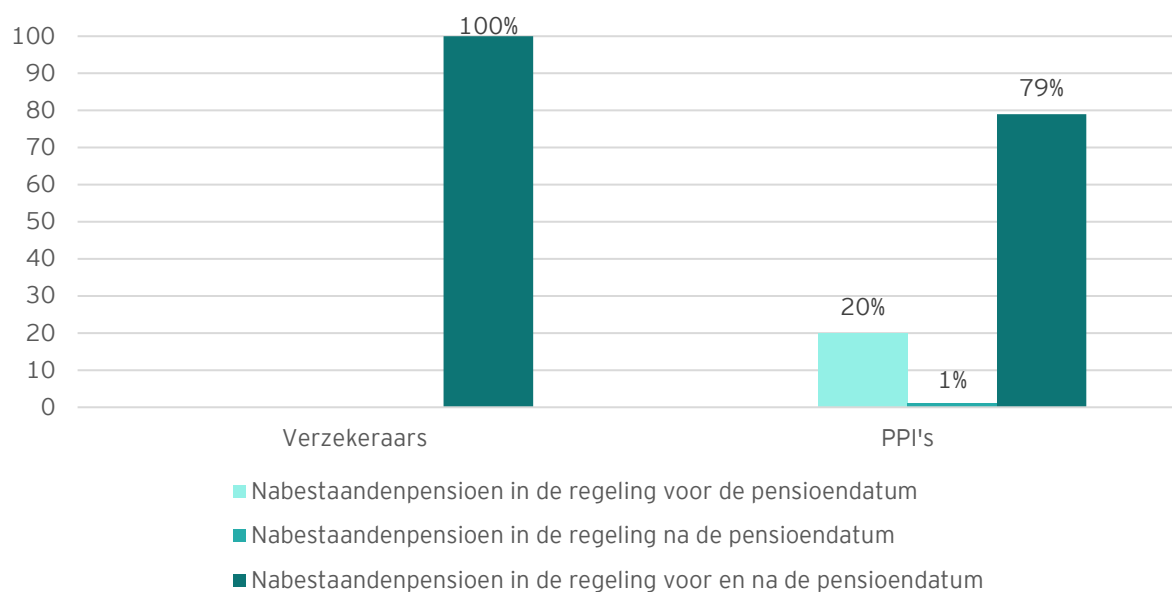
Figuur 8 Hoogte van de premie en aantal gevallen met die premie
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

4.1.2.5 Nabestaandenpensioen

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

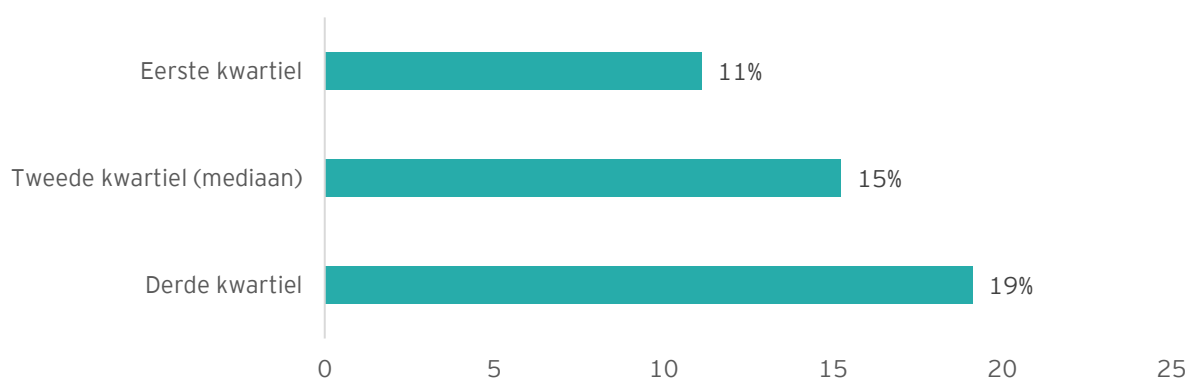
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het nabestaandenpensioen?
- Was het nabestaandenpensioen een onderdeel van de oude pensioenregeling? Zo ja, was er partnerpensioen voor en/of na pensioendatum in de pensioenregeling opgenomen?
- Is het nabestaandenpensioen een onderdeel van de nieuwe pensioenregeling? Zo ja, is er partnerpensioen voor en/of na pensioendatum in de pensioenregeling opgenomen?
- Welke afspraken zijn gemaakt over de hoogte van de risicopremie voor het nabestaandenpensioen? Hierbij uitsplitsen naar risicopremie voor het nabestaandenpensioen voor pensioendatum en premie voor het nabestaandenpensioen na pensioendatum?
- Welke afspraken zijn er gemaakt voor de vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen door middel van uitruil?

Verzekeraars geven in de uitvraag aan dat in alle gevallen zowel in de oude als in de nieuwe situatie het nabestaandenpensioen onderdeel is van de pensioenregeling, zowel voor als na de pensioendatum. PPI's stellen echter dat dit slechts voor 79% van de gevallen geldt. Voor 20% van de gevallen is alleen het nabestaandenpensioen voor de pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling. Dit geldt zowel voor de oude regeling als de nieuwe situatie.



Figuur 9 Nabestaandenpensioenen in oude en nieuwe regeling
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verder wordt aangegeven dat de hoogte van het nabestaandenpensioen (percentage van laatst verdiende loon) op risicobasis (dus bij overlijden vóór de pensioendatum) zich in het eerste, tweede (mediaan) en derde kwartiel als volgt laten vertalen. Leesvoorbeeld: het eerste kwartiel betekent dat 25% (eerste kwart) van alle geanalyseerde pensioenregelingen in een overlijdensdekking voorziet van 11% van het salaris of minder, maar 75% van de regelingen meer dan 11%.



Figuur 10 Hoogte (% laatst verdiende salaris) nabestaandenpensioen
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Daarmee ligt het niveau van het nabestaandenpensioen bij verzekeraars/PPI's significant lager dan bij pensioenfondsen, daar was de mediaan gelijk aan 25-30% (zie onderdeel 3.2.7 van de Wintermonitor 2024 voor details).

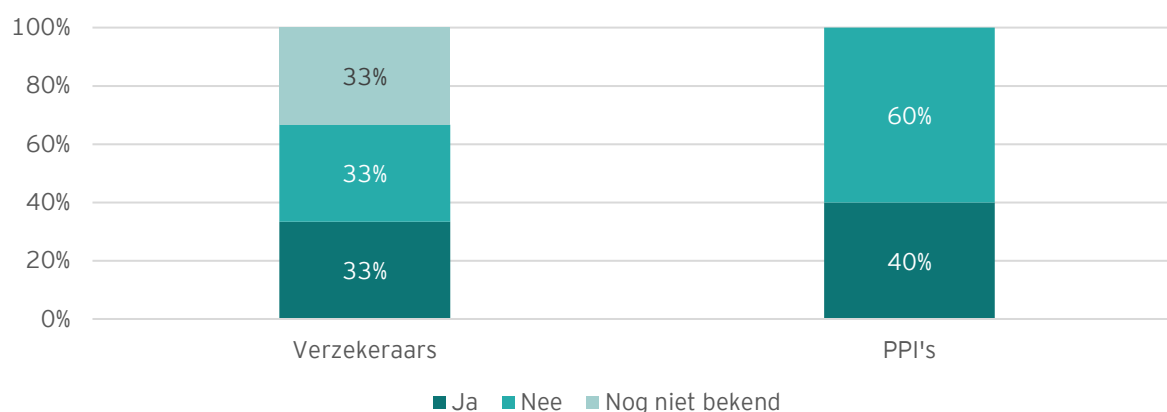
Tot slot is gevraagd naar welke aanvullende afspraken zijn gemaakt voor de vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen (ook wel uitruil genoemd). De mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen (artikel 61a Pw) en de uitloopdekking voor drie (of zes) maanden zonder onttrekking (artikel 55 lid 4 Pw) zijn wettelijk verplicht. Het merendeel van de PPI's en verzekeraars geeft aan geen aanvullende afspraken te hebben gemaakt.

4.1.2.6 Compensatie

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van compensatie?
- Is compensatie afgesproken? Zo ja:
 - Wat is de looptijd van de afspraken? Wordt compensatie (deels) ineens betaald?
 - Wie (welke leeftijdscohorten) worden gecompenseerd?
 - Vindt compensatie binnen of buiten de pensioenregeling plaats?
 - Wordt de compensatieregeling uit de premie gefinancierd en zo ja welk deel van de premie?

In onderstaande figuur is de uitkomst van verzekeraars (3 respondenten) en PPI's (5 respondenten) op de vraag "Is er een compensatieregeling afgesproken?" te zien.



Figuur 11 *Is er een compensatieregeling afgesproken?*
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Over pensioenregelingen bij PPI's en verzekeraars waarbij een compensatieregeling is afgesproken, wordt aangegeven dat bij de verzekeraar of PPI niet bekend is hoe deze compensatieregeling wordt gefinancierd. Dit sluit aan bij de uitingen van de financieel adviseurs en ondernemingsraden/ personeelsverenigingen. Zij stellen namelijk dat de meeste werkgevers gebruik maken van de eerbiedigende werking en dat dan een compensatie niet nodig is. In die gevallen waarin toch een compensatieregeling wordt gemaakt, dan vindt die bijna altijd plaats buiten de pensioenregeling (dus via extra bruto loon) en bevindt de compensatieregeling zich buiten het zicht van de verzekeraar/PPI.

4.1.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Wat zijn de ervaringen van verzekeraars en PPI's in de arbeidsvoorwaardelijke fase met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?
- Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?
- In hoeverre geven sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen aan dat zij de eigen planning en/of de mijlpalen zoals opgenomen in de Wet toekomst pensioenen zullen behalen?
- Als de eigen planning of de mijlpalen niet haalbaar zijn, wat is daarvan de reden?

Verzekeraars en PPI's geven aan dat de arbeidsvoorwaardelijke fase niet van toepassing is voor hen, aangezien deze fase voornamelijk een zaak is tussen werkgevers en werknemers (vertegenwoordigers). Desalniettemin merken verzekeraars en PPI's op dat het tijdig afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase voor veel werkgevers een uitdaging vormt. Financieel adviseurs bevestigen dit en stellen dat werkgevers met verzekerde regelingen vaak geneigd zijn om beslissingen vooruit te schuiven, omdat zij geen directe noodzaak zien. Zij merken ook op dat de keuzes die gemaakt worden, vaak beïnvloed worden door kostenoverwegingen, waarmee wordt bedoeld de kosten van de pensioenregeling (zoals toepassing eerbiedigende werking en compensatie buiten de regeling).

AFM benadrukt dat er meer vanuit het perspectief van de deelnemer gedacht moet worden. Het is cruciaal dat partijen zich verplaatsen in de positie van de deelnemer en niet alleen voldoen aan de minimale wettelijke verplichtingen. Er mogen bijvoorbeeld extra stappen gezet worden om ervoor te zorgen dat de communicatie naar de deelnemers effectief is. Volgens AFM lijken verzekeraars/PPI's hier meer ervaring mee te hebben dan pensioenfondsen, maar ook zij kunnen hier nog stappen in maken.

Een belangrijke succesfactor die wordt genoemd, is dat de overgang naar een nieuw pensioenstelsel leidt tot een transparanter en eenvoudiger systeem. Daarnaast speelt de samenwerking tussen sociale partners en hun achterbannen een cruciale rol in het succes van deze transitie. Voor een gedetailleerd overzicht van de ervaringen van de verschillende belanghebbenden, verwijzen wij naar Bijlage 1 onderdeel A van deze rapportage.

Wij hebben waargenomen dat er sprake is van onduidelijkheid en verwarring over de status van verschillende onderdelen van de wetgeving die relevant zijn voor de implementatie van de Wtp.

Onderstaand staan twee belangrijke voorbeelden kort toegelicht (er zijn meer voorbeelden) die overigens niet alleen relevant zijn voor verzekeraars/PPI's, maar ook voor pensioenfondsen :

- Zolang het wetsvoorstel wat ziet op wijziging van de wettelijke termijnen niet is aangenomen (het wetsvoorstel ligt op het moment van schrijven nog in de Eerste Kamer), is de wettelijke einddatum van de transitie gesteld op 1 januari 2027. Wij constateren dat belangrijke belanghebbenden al langere tijd herhaaldelijk communiceren alsof 1 januari 2028 reeds de einddatum van de transitie is. Zo noemt de minister het jaar 2028 tijdens de Kamerdebatten en in de ambtelijke stukken, hanteert de Regeringscommissaris deze datum in uitingen, schrijft AFM op de website dat werkgevers tot 1 januari 2028 de tijd hebben, communiceert ABP deze op zijn website en in het Dashboard van AWWN staat deze genoemd.
- De wet Bedrag Ineens is per 12 januari 2021 door de Eerste Kamer aangenomen, maar is nog niet inwerking getreden. Begin 2025 is zelfs tijdens de hoorzitting in de Eerste Kamer door Groen Links/PvdA en CDA gesuggereerd om de mogelijkheid voor opname van een bedrag ineens pas in te laten gaan nadat de Wtp transitie volledig is afgehandeld⁴. Daarbij is voorgesteld om het bedrag ineens pas op 1 juli 2029 in te laten gaan. Verschillende pensioenuitvoeringsorganisaties geven aan dat het gevolg is dat de invoering ervan al jaren boven de markt hangt. Door de opgelopen vertraging komt deze ingrijpende wijziging nu in het jaar waarin de transitie in volle gang is.

Aan de andere kant wijzen verschillende signalen uit dat de voortgang bij werkgevers die de pensioenregeling bij verzekeraars/PPI's hebben ondergebracht, nog steeds beperkt is. Financieel adviseurs geven aan dat werkgevers in dit deel van de sector een afwachtende houding aannemen. Ook verzekeraars en PPI's geven aan dat de Wtp-proof producten beschikbaar zijn, maar dat werkgevers nauwelijks in beweging komen. Dit blijkt ook uit de rapportage van de DNB.

Vanuit de twee adviesbureaus die zich richten op ondernemingsraden/personeelsverenigingen is tijdens de interviews aangegeven dat de hoogte van premie-inleg onder druk staat. De transitie komt voor dit deel van de sector neer op de overgang van een staffel-gebaseerde premie naar een vaste premie. Bij het vaststellen van de nieuwe vaste premie (mogelijk alleen voor nieuwe medewerkers als sprake is van eerbiedigende werking) wordt in de praktijk nu gekozen tussen het vasthouden van ofwel het huidige premieniveau ofwel het ambitieniveau waar de staffel op gebaseerd is. Voor veel werkgevers is de gemiddelde premie die nu betaald wordt onder de staffel niet passend bij het ambitieniveau (namelijk lager) en die zal in de loop van de tijd nog gaan stijgen. Als daar geen rekening mee wordt gehouden bij het vaststellen van de vaste premie, is sprake van een stelselmatige verlaging van de premie-inleg tijdens de transitie. Hierdoor neemt de grijze vlek verder toe. Het instellen van een minimaal verplicht premieniveau (vergelijkbaar met de reeds ingevoerde adequate premie bij payroll) kan dit risico volgens hen wegnemen.

4.2 Implementatiefase

4.2.1 Status

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

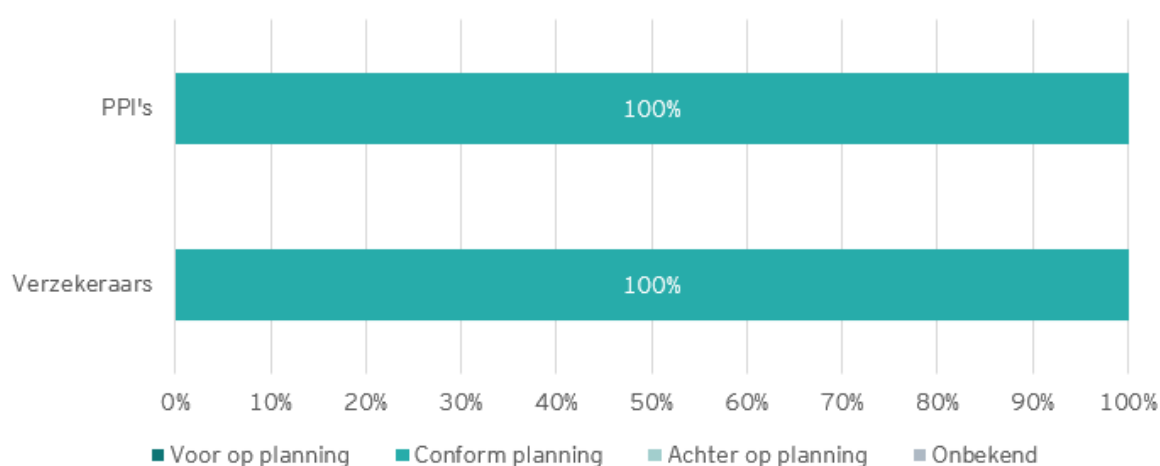
- Welke keuzes maken verzekeraars en PPI's?
- Hoe verloopt het productontwikkelp proces ten opzichte van de situatie voor de inwerkingtreding van de Wtp?
- Hoe loopt het contact tussen verzekeraar en werkgever?

⁴ "Senatoren bepleiten uitstel bedrag ineens tot na de transitie", PensioenPro 16-04-2025

AFM heeft bevestigd dat verzekeraars/PPI's de communicatieplannen voor hun producten inmiddels gereed hebben. Dit hebben wij ook in onze eerdere rapportages vermeld.

Deze plannen zijn gemaakt op basis van de bestaande producten. Dat betekent concreet wel dat werkgevers een keuze moeten maken uit de bestaande producten. Immers, als een werkgever aanvullende wensen heeft, dan zal moeten worden gezien of die aanvullende wensen zouden moeten leiden tot een aanpassing van het eerder vervaardigde implementatie- en communicatieplan. Het kan dus zijn dat er op een later moment toch nog nieuwe communicatieplannen bij AFM binnenkomen.

Bij verzekeraars en PPI's moeten op basis van de uitvraag van de DNB circa 57.000 contracten worden omgezet voor circa 1,5 miljoen actieve deelnemers. Bij alle verzekeraars en PPI's loopt de productontwikkeling conform planning.

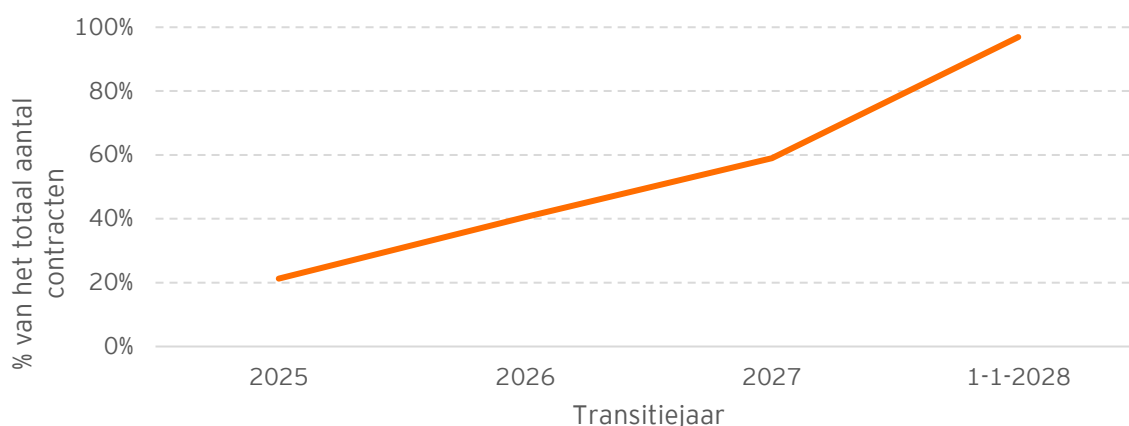


Figuur 12 Status van de planning bij verzekeraars en PPI's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Bij verzekeraars is ten tijde van de uitvraag van de DNB 7% van de contracten omgezet, bij PPI's is dat 9%. Van de overige contracten die nog moeten worden overgezet bij verzekeraars (93%) heeft ten tijde van de uitvraag van de DNB 51% van de contracten een einddatum uiterlijk 1 januari 2028. De overige 49% heeft een einddatum na 1 januari 2028 of voor onbepaalde tijd. Bij PPI's heeft ruim 32% van de nog niet omgezette contracten een einddatum uiterlijk 1 januari 2028.

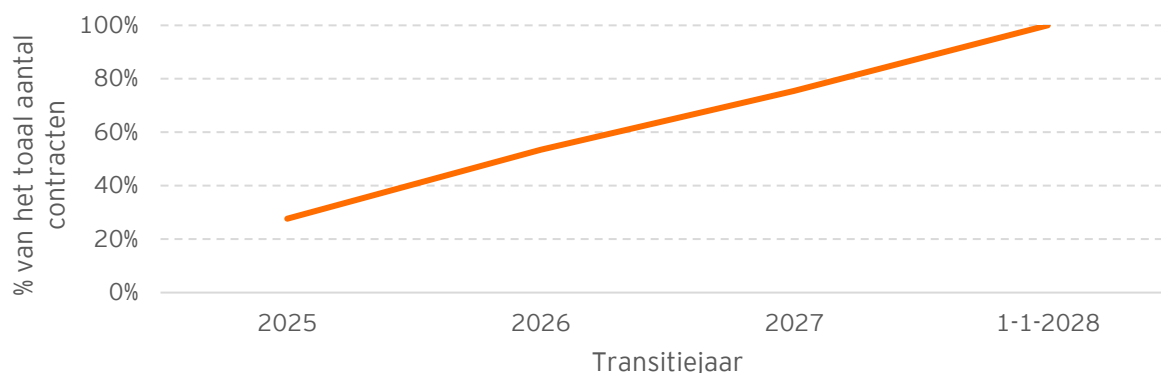
Beiden hebben aangegeven dat Wtp-proof producten reeds beschikbaar zijn, maar dat werkgevers slechts in beperkte mate tot besluitvorming overgaan. Financieel adviseurs bevestigen deze situatie. Die constateren dat veel werkgevers de transitie tot het laatste moment aanhouden. Dit beeld wordt bevestigd door DNB in het Transitienieuws over het laatste kwartaal van 2024, waarin wordt gesteld dat circa 40% van de contracten pas op de einddatum van het transitieproces, inclusief het eventuele jaar uitstel, dus 1 januari 2028. De AFM is in gesprek met verzekeraars en PPI's over de inspanningen die zij leveren, zodat werkgevers tijdig het arbeidsvoorwaardelijke proces doorlopen. Tijdens het Leaders in Finance Pensioen Event op 10 april 2025 concludeerden zowel de Regeringscommissaris als EY dat het achterblijvende tempo van de transitie bij verzekeraars en PPI's een aandachtspunt is.

Uit de uitvraag van DNB blijkt dat verzekeraars verwachten dat eind 2025 21% en eind 2026 circa 41% van het totaal aantal contracten is omgezet naar het nieuwe stelsel⁵.



Figuur 13 Overgang van aantal contracten per einde jaar, als percentage van totaal om te zetten contracten bij verzekeraars (cumulatief) (bron: uitvraag door DNB)

De omzettingen bij PPI's laat een vergelijkbaar beeld zien. Daar is de verwachting dat circa 28% eind 2025 en circa 53% eind 2026 is omgezet.



Figuur 14 Overgang van aantal contracten per einde jaar, als percentage van totaal om te zetten contracten bij PPI's (cumulatief) (bron: uitvraag door DNB)

Desgevraagd geeft 50% (40% in de vorige rapportage) van de verzekeraars en 40% (100% in de vorige rapportage) van de PPI's aan dat het contact tussen de aanbieder (verzekeraar/PPI) en de werkgever goed verloopt. De overige verzekeraars en PPI's geven aan dat het voldoende is.

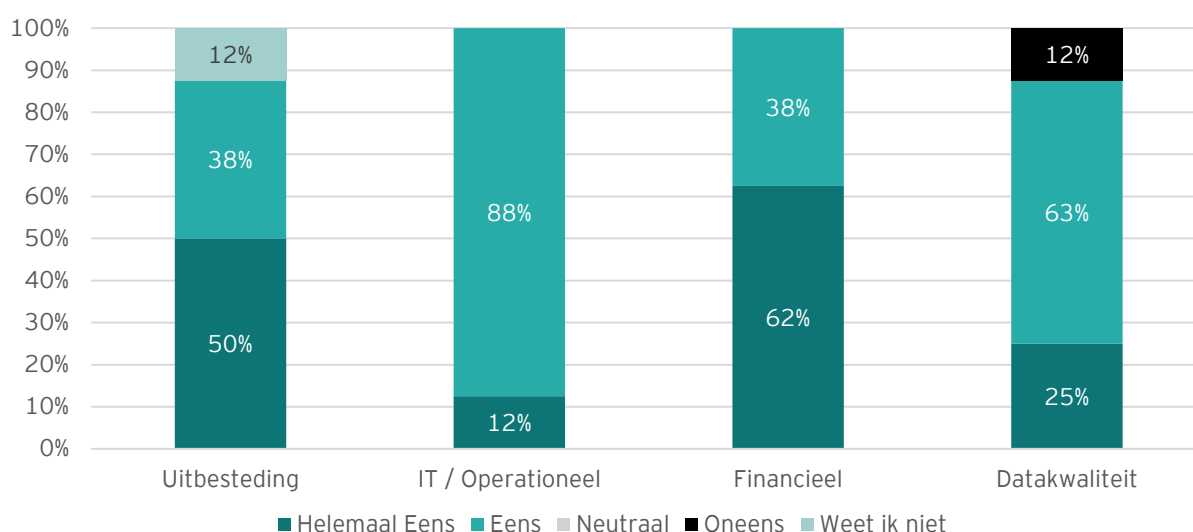
4.2.2 Risico's

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Wat zijn de ervaringen van verzekeraars en PPI's met de risico's rondom het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?

⁵ Bij enkele verzekeraars staat de vraag van de DNB naar de omzettingsdatum nog uit. Hierdoor telt het totaal niet op tot precies 100%.

Op de vraag aan verzekeraars en PPI's of zij voldoende comfort hebben dat zij de transitie vanuit IT/Operationeel perspectief beheerst en tijdig kunnen uitvoeren, antwoordt 100% positief (was 67% in de voorgaande rapportage). Vanuit financieel perspectief antwoordt ook 100% positief. Daarnaast is vanuit de perspectieven datakwaliteit 88% positief en 12% (één partij) het oneens, voor uitbesteding is 88% positief en 12% (één partij) weet het niet.



Figuur 15 Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT/ Operationeel, datakwaliteit, uitbesteding en financieel perspectief (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Twee van de verzekeraars/PPI's (25%) zien naast bovenstaande risico's nog andere risico's en noemen enerzijds mogelijke fundamentele aanpassingen aan de wetgeving en nieuwe interpretaties door toezichthouders, waardoor een gevoel van onduidelijkheid blijft. Daarnaast wordt genoemd dat het draagvlak bij deelnemers onder druk komt te staan. Dit wordt toegeschreven aan de hoeveelheid informatie die deelnemers moeten verwerken en het vervallen van de restitutie.

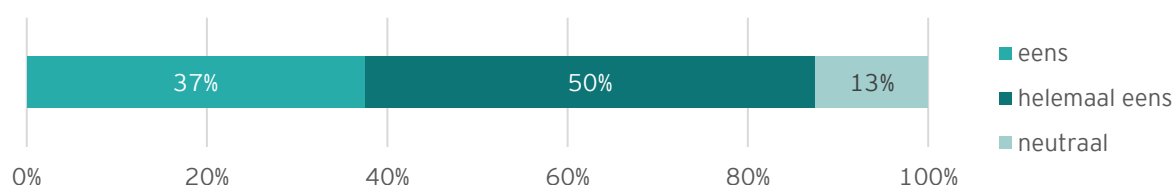
DNB heeft in het Transitienieuws van het vierde kwartaal van 2024 gesteld dat het feit dat de omzetting van 40% van de contracten gepland staat voor 1 januari 2028 een risico vormt voor een tijdige afronding van de omzettingen. Maar ook heeft DNB verzekeraars/PPI's opgeroepen om zich in te spannen voor meer omzettingen in eerdere jaren. AFM riep eerder in het artikel "Zorg dat werkgevers tijdig kiezen voor wel/niet eerbiedigende werking" al op om een piekbelasting in het jaar 2027 te voorkomen.

4.2.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Wat zijn de ervaringen van verzekeraars en PPI's met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel? Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?

Verzekeraars en PPI's geven in grote mate (87%) aan voldoende zicht te hebben op de voortgang en de implementatie van de transitie. In vergelijking met de vorige rapportage is een significante toename te zien in het percentage belanghebbenden dat volledig instemt met de stelling dat er voldoende inzicht is in de implementatie van de transitie, namelijk 50% in plaats van 17% geeft "helemaal eens" aan. Het totale aandeel van belanghebbenden dat het eens is met deze stelling is grotendeels gelijk gebleven met 87% ten opzichte van 83% in de vorige rapportage.



Figuur 16 *Is er voldoende zicht op de implementatie van de transitie?*
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars en PPI's ervaren dat zij doorgaans niet betrokken zijn in de arbeidsvoorwaardelijke fase tot het moment dat de pensioenregeling is bepaald. Zij worden dus soms (te) laat betrokken.

Wat betreft compensatieregelingen is de ervaring dat werkgevers tot nu toe kiezen voor een compensatieregeling buiten de pensioenregeling. Ook herkennen zij het eerder beschreven beeld van de afwachtende houding bij de niet-CAO gebonden werkgevers en dit benoemen zij als knelpunt. Andere knelpunten zijn de vrijwillige overgang van deelnemers naar het nieuwe stelsel, de niet-tijdige formalisering van de juridische documenten en het gebrek aan interesse voor specifieke informatievoorziening aan werknemers. Het merendeel van de implementaties is foutloos gegaan en zij ervaren dat ze steeds meer grip krijgen op het proces.

Voor wat betreft de implementatiefase geven verzekeraars aan dat veel versimpeld is en dat de overgang naar de Wtp eigenlijk verloopt als een reguliere verlenging van een pensioencontract. Als knelpunten worden genoemd het gebrek aan helderheid in wet- en regelgeving, het behoud van oude rechten en de volgtijdelijkheid van offerteverzoeken door adviseurs. Net als in de voorgaande rapportage blijft het benadrukken van het belang van tijdige omzetting en het motiveren van werkgevers om in actie te komen.

Voor wat betreft de implementatie fase geven verzekeraars en PPI's aan dat zij pas op het laatste moment op de hoogte worden gesteld van een Wtp overstap. Ze benoemen knelpunten zoals het tijdig indienen van offerteverzoeken door adviseurs, het verkrijgen van handtekeningen van werkgevers, en tijdig versturen van transitiebrieven. Ook financieel adviseurs en vakbonden ervaren dat het lang duurt voordat werkgevers in actie komen. Werkgevers voelen weinig urgentie vanwege de nog ruime termijn. Vakbonden merken op dat werkgevers andere prioriteiten hebben en hopen op verdere uitstel

momenten. Dit uitstelgedrag verschuift de piekbelasting naar een later moment en kan problemen veroorzaken als de economische situatie verslechtert.

AFM constateert dat er bij verzekeraars en PPI's misverstanden kunnen bestaan over de toepassing van wet- en regelgeving. Verzekeraars en PPI's denken soms dat de normen en verplichtingen die gelden voor pensioenfondsen niet op hen van toepassing zijn. De situatie bij verzekeraars/PPI is anders omdat daar veel minder aanspraken worden ingevaren. De wetgever heeft wel meermaals benadrukt dat deelnemers, ongeacht de uitvoerder, het recht hebben om vooraf en na de transitie te weten wat er is gebeurd en wat dit voor hen betekent. AFM benadrukt daarom het belang van tijdige en duidelijke communicatie, zodat alle betrokken partijen goed geïnformeerd zijn en er geen misverstanden ontstaan.

Een belangrijke succesfactor die wordt genoemd, is dat verschillende klanten op een natuurlijk moment zijn overgestapt naar een Wtp-proof regeling. Proactieve afstemming met klanten heeft ervoor gezorgd dat verwachtingen helder waren en dat er tijdig ingespeeld kon worden op hun behoeften. De deskundigheid en inzet van professionals hebben een cruciale rol gespeeld, evenals de samenwerking tussen verschillende partijen en de afstemming met toezichthouders.

Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren

In onderstaande tabellen staat een samenvatting van de ervaringen van verschillende partijen met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel vermeld. Tevens staat vermeld wat knelpunten zijn, hoe met deze knelpunten wordt omgegaan en welke succesfactoren gevonden zijn. Onderstaande punten zijn verkregen op basis van de uitvraag onder belanghebbende en interviews uitgevoerd door EY.

A. Arbeidsvoorwaardelijke fase

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Sociale partners	- Er zijn nog maar weinig transitieplannen gereed voor verzekeraars en PPI's. - Werkgevers voelen weinig urgentie vanwege de nog ruime termijn.	- De politieke onrust over het amendement (collectief referendum) zorgt ervoor dat werkgevers in sommige gevallen een afwachtende houding aannemen. - De complexiteit van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel maakt dat er veel tijd en energie in het onderwerp moet worden gestoken.	- Meer tijd investeren in communicatie en uitleg. - Proberen werkgevers te stimuleren om snel actie te ondernemen.	De transitie leidt uiteindelijk naar een transparanter en eenvoudiger pensioenstelsel.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Financieel adviseurs	- Financieel adviseurs zijn betrokken bij diverse trajecten als werkgeveradviseur bij zowel pensioenfondsen als verzekerde regelingen. - Keuzes worden gedreven door kosten.	- Werkgevers met verzekerde regelingen blijven keuzes vooruit schuiven en zien geen noodzaak. - Verzekeraars en PPI's kunnen nog niet alle mogelijkheden verwerken die de wet biedt. - Bezorgdheid over de kwaliteit van het advies dat wordt gegeven. - Onduidelijkheden ten aanzien van gelijkwaardigheids-toetsing.	- Door alle alternatieven met voor- en nadelen goed in kaart te brengen wordt duidelijkheid geboden. - Zo veel mogelijk planmatig en goed voorbereid de overleggen invullen tussen sociale partners. - Alle onderhandelingspartijen voldoende en tijdig informeren.	- De samenwerking tussen sociale partners en achterbannen. - Vroegtijdig beginnen met werknemers- en deelnemers-communicatie.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Adviesbureaus voor ondernemingsraden	▪ Uitstelgedrag, vooral bij gedispenseerde regelingen. ▪ Er worden op dit moment veel OR-trajecten opgestart. ▪ Grote partijen nemen de tijd (kick-off, workshop, inhoudelijke behandeling). ▪ Vooral flexibele pensioenregelingen tot nu toe.	▪ Eerbiedige werking en dispensatie functioneren nog niet naar behoren. ▪ Mogelijk volgen andere uitkomsten bij grote bedrijven, waar de OR minder serieus wordt genomen. ▪ Keuzebegeleiding blijft ingewikkeld. ▪ Veel OR/PV hebben beperkt/geen toegang tot advies van een adviseur. ▪ Risico op lagere premie-inleg in nieuwe stelsel.	▪ Steviger aandringen op oplossingen. ▪ Inzicht geven in kwantitatieve analyses, keuzes en impact daarvan. ▪ Stevig onderhandelen over de hoogte van de vaste premie.	▪ De snelheid begint erin te komen en het gaat de goede kant op. ▪ 1-op-1 zitten met de medewerkers om de overgang uit te leggen en de gevolgen inzichtelijk te maken. ▪ Instellen van een minimale pensioen-premie kan een oplossing zijn voor de wegzakkende premie-inleg.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Verzekeraars/PPI's	Verzekeraars en PPI's geven aan dat de arbeidsvoorwaardelijke fase vooral een zaak is tussen werkgever en werknemers- (vertegenwoordigers).	- Tijdig afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase is voor veel werkgevers een uitdaging. - Verzekeraars en PPI's worden pas op het laatste moment geïnformeerd.	Nadrukkelijk vermelden in communicatie dat werkgever op tijd moet zijn met de transitie en met het tekenen van de uitvoeringsovereenkomst.	De meest effectieve manier om werkgevers te overtuigen, is door de bestaande deelnemers eerbiedigende werking te bieden en nieuwe medewerkers op te nemen in een regeling met een vlakke premie die volledig WTP-proof is.

Tabel 7 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren van de verschillende belanghebbenden in de arbeidsvoorwaardelijke fase
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

B. Implementatiefase

Partij	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Verzekeraars/PPI's	Verzekeraars/PPI's worden op het laatste moment op de hoogte gesteld van een Wtp overstap.	- Volgtijdelijkheid van offerteverzoeken adviseurs. - Handtekeningen werkgevers. - Verzending transitiebrieven. - Transitiecommunicatie wordt nauwelijks gelezen.	Adviseur en werkgever wijzen op het belang van het tijdig ondertekenen en de verplichting tot vooraf communiceren met deelnemers.	- Diverse klanten zijn op natuurlijk moment inmiddels overgestapt op een Wtp-proof regeling. - Proactieve afstemming met klanten.
Pensioenfederatie	Pensioenfondsen bevinden zich in de fase waarin hun implementatieplannen worden beoordeeld door de DNB.	- Beantwoording van vragen en de beoordeling van het implementatieplan door DNB vergen veel tijd en inzet. - Haalbaarheid van de transitiedatum. - Integratie van nieuwe IT-systemen.	Hard werken	- Deskundigheid en inzet van professionals. - Samenwerking tussen verschillende partijen en de afstemming met toezichthouders.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
PUO's	Implementatiefase is in opstart.	- De aantoonbaarheid omtrent een integere en beheerste implementatie vraagt veel tijd en aandacht. - IT inbedding.	- Strakke sturing en continu planning herzien. - Goed stakeholder-management met alle betrokken partijen. - Terugvalscenario's doordenken.	- Goede voorbereiding en leren van koplopers. - Korte lijnen met alle betrokken partijen en open transparante communicatie over uitdagingen die langskomen. - Deelnemers meenemen.
Financieel adviseurs	Financieel adviseurs hebben goed zicht op de voortgang van de implementatie bij pensioenfondsen maar hebben beperkte ervaringen bij verzekerde regelingen.	- Toetsing door DNB is intensief. - IT-aanpassingen zijn groter dan initieel verwacht. - Opschuiven invaarmoment leidt tot piekbelasting. - Gebrek aan helderheid in wet- en regelgeving.	- Open en constructief het gesprek aangaan. - Zo veel mogelijk tijdig informeren van stakeholders. - Duidelijke planning maken.	- Op tijd beginnen. - Hard werken.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
IT-platform providers	IT-platform providers zijn momenteel bezig met de transitie en testen daarvan.	- Taken en verantwoordelijkheden worden zoveel mogelijk neergelegd bij leveranciers. - Expertise en capaciteit bij fondsen en uitvoerders is laag. - Besluitvormingsprocessen traag en onvoldoende concreet. - Samenwerking tussen partijen is onvoldoende. - Onduidelijkheid in wet- en regelgeving.	- Direct overleg op regelmatige basis met het expertiseteam. - Afstemming met klanten.	- De leiding nemen, durf en lef tonen. - Bewezen transitie staat aanwezig klaar voor hergebruik.

Tabel 8 *Ervaringen, knelpunten en succesfactoren van de verschillende belanghebbenden in de implementatiefase (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

C. Ervaringen met specifieke risico's

PPI's

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT	- De grootste uitdaging ligt in de beschikbaarheid van capaciteit naarmate de deadline nadert. - Uitdaging om alles op tijd af te ronden, werkgevers tekenen de uitvoeringsovereenkomst vaak niet tijdig.	Werken met multidisciplinaire teams.
Beschikbaarheid van data	- Uit data-analyse blijkt dat de controle op gegevens omvangrijker is dan aanvankelijk verwacht. - De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting.	Tijdig starten met toetsing datakwaliteit.
Proces- en risicobeheersing	- Voor groot deel van de werkgevers is de transitiedatum nog niet definitief gepland. - Veel uitstelgedrag onder werkgevers.	- Deskundigheid en inzet van professionals, - Leereffecten van koplopers. - Proactieve afstemming met klanten. - Geen tot weinig vragen van deelnemers of werkgevers als eenmaal gekozen is voor de transitie naar WTP.
Uitbesteding	Gebrek aan capaciteit en kennis bij IT leveranciers.	Openstaan voor feedback.
Financieel	Geen tot beperkte knelpunten	Schaalbaarheid oplossingen.

Tabel 9 Ervaringen met specifieke risico's van PPI's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Als overige risico's worden genoemd: aanpassingen in de wetgeving, discussies binnen de politiek en het creëren van draagvlak onder de deelnemers genoemd.

Verzekeraars

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT	Er zijn operationele knelpunten te verwachten indien veel werkgevers de transitie uitstellen tot (vlak voor) de einddatum.	Werken met multidisciplinaire teams.
Beschikbaarheid van data	De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting.	Geen succesfactoren benoemd.
Proces- en risicobeheersing	Transitiebrieven verstrekken voor de transitiedatum.	Diverse werkgevers zijn inmiddels op een natuurlijk moment overgestapt op een Wtp-proof regeling.
Uitbesteding	Geen knelpunten benoemd.	Geen succesfactoren benoemd.
Financieel	Geen knelpunten benoemd.	Geen succesfactoren benoemd.

Tabel 10 Ervaringen met specifieke risico's van verzekeraars (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Als overige risico's worden wijzigingen in de wetgeving, politieke onrust en nieuwe interpretaties door toezichthouders genoemd. Deze risico's blijven gemonitord.

Bijlage 2: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag

In onderstaand overzicht staan alle partijen vermeld die een uitnodiging hebben ontvangen en hebben geparticipeerd aan deze editie van de Wtp-Transitiemonitor.

Belanghebbende	Toelichting
Adfiz	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.
AFM	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
Allianz PPI	
De heer Anne Laning	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.
a.s.r	
APG	
Athora	
AVV	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
AWVN	Mede namens VNO-NCW.
AZL	
BeFrank PPI	
Cappital pensioen PPI	
Centraal Beheer PPI	
CNV	
Deloitte	
DSM Pension Services B.V.*	
Edmond Halley	Perspectief van ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen.
EY	
Festina Finance	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
FNV	Er heeft een interview plaatsgevonden en heeft actief geparticipeerd in de datacollectie.
KPMG	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.

Belanghebbende	Toelichting
Keylane	
Lumera	
Mercer	
Nationale-Nederlanden	
OR-Pensioenadviseurs	Perspectief van ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen.
Pensioenfederatie	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
PGGM	
PGB	
Pensioenfonds Horeca & Catering	
PwC	
Stichting Pensioenfonds IBM Nederland	
Triple A Risk Finance	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
Verbond van Verzekeraars	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
Visma Idella	
Willis Towers Watson	
Zwitserleven PPI	

In onderstaand overzicht staan alle partijen vermeld die een uitnodiging hebben ontvangen en die niet hebben geparticipeerd.

Belanghebbende
Aon
Appel Pensioen
Blue Sky Group
Capgemini
CGI
De Unie
IG&H
Kring voor Pensioenspecialisten
LTO Nederland
Montae
Pensioenfonds ABN AMRO*
Pensioenfonds Rail & OV*
Pensioenorde
PenCue
Scildon
TKP
VCP

* Pensioenfondsen die opgenomen zijn in deze lijsten zijn opgenomen omdat het zelf-administrerende fondsen zijn.