

Wtp Transitie-monitor

Zomerrapportage 2024

Inhoud

1	Inleiding	5
2	Werkwijze en reikwijdte	6
2.1	Gehanteerde werkwijze	6
2.1.1	Gepubliceerde transitieplannen	7
2.1.2	Uitvraag onder belanghebbenden	7
2.1.3	DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q2-2024)	7
2.1.4	Gepubliceerde uitingen in media en vakpers	8
2.1.5	Eigen waarnemingen	8
2.2	Representativiteit van de transitiebeelden	8
2.3	Over deze rapportage	9
3	Arbeidsvoorwaardelijke fase	10
3.1	Besluitvormingsprocessen	10
3.1.1	Status van de besluitvorming	10
3.1.2	Besluitvorming inzake compensatie	11
3.1.3	Besluitvorming inzake invaren	12
3.1.4	Besluitvorming inzake de vormgeving van de transitie	12
3.1.5	Aantal transitieplannen	13
3.1.6	Ondernemingsraden	13
3.1.7	Hoorrecht voor gepensioneerden en slapers	13
3.1.8	Transitiecommissie	15
3.1.9	De rol van de pensioenuitvoerders	15
3.2	Inhoud van de gemaakte afspraken	16
3.2.1	Contractkeuze	16
3.2.2	Keuze transitiemoment	18
3.2.3	Doelstellingen	20
3.2.4	Eerbiedigende werking	21
3.2.5	Premiehoogte	21
3.2.6	Ambitieniveau	23
3.2.7	Reserves onder het nieuwe stelsel	24
3.2.8	Nabestaandenpensioen	26
3.2.9	Compensatie	29
3.3	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	30
4	Implementatiefase Pensioenfondsen	32
4.1	Status	32
4.1.1	Invaarmelding	32
4.1.2	Overbruggingsplan	32

4.1.3	Liquidatie van uitvoerders	33
4.2	Invaren	34
4.2.1	Besluit tot invaren	35
4.2.2	Invaarmethode	36
4.3	Overig	37
4.3.1	Afspraken partijen	37
4.3.2	Betrokkenheid fondsgremia	37
4.3.3	Risico's	38
4.3.4	Kosten	39
4.4	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	40
5	Verzekeraars en Premiepensioeninstellingen	42
5.1	Status	42
5.2	Risico's	43
5.3	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	44
	Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren	45
	A. Arbeidsvoorwaardelijke fase	45
	B. Implementatiefase	47
	C. Ervaringen met specifieke risico's	50
	PPI's	50
	Verzekeraars	52
	Bijlage 2: Geanalyseerde transitieplannen	53
	Bijlage 3: Belanghebbenden en hun participatie aan de uitvraag	54

De Minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag

Amsterdam, 14 juni 2024

Betreft: WTP Transitie-monitor - Zomerrapportage 2024

Uwe excellentie,

Met gepaste trots verstrekken wij u hierbij onze rapportage in het kader van de Transitie-monitor Wet toekomst pensioenen, de eerste 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 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. 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 voortgangsbrief aan de Kamer.

Hoogachtend,

Mw. drs. Loes Andringa AAG
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 voor Armoedebestrijding, 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. De minister geeft ook aan dat zij het belangrijk vindt om 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.

Zoals de minister aangeeft, ligt het zwaartepunt van deze eerste transitie-monitor ("Zomerrapportage 2024") en de eerstvolgende op de arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming, omdat deze afspraken - voor regelingen die worden ondergebracht bij pensioenfondsen - uiterlijk 1 januari 2025 moeten zijn afgerond. In de rapportages vanaf de Zomerrapportage 2025 zal het transitiebeeld over de arbeidsvoorwaardelijke fase aangevuld worden met keuzes die nog worden gemaakt voor verzekerde regelingen, waarvoor de wettelijke mijlpaal op 1 oktober 2026 ligt. De minister zal een voorstel doen aan beide Kamers om de termijnen met één jaar te verlengen. De komst van deze wet is toegezegd aan de Eerste Kamer.

Hoewel de primaire focus van de rapportages voor het jaar 2024 op de arbeidsvoorwaardelijke afspraken ligt, wordt op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (verder: SZW) ook de stand van zaken bij pensioenuitvoerders reeds meegenomen. Juist de eerste ervaringen kunnen waardevol zijn om tijdig knelpunten te kunnen identificeren. Bovendien, voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen (verder: PPI's) liggen de mijlpalen voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase, alsmede voor het indienen van het implementatieplan weliswaar op 1 oktober 2026, maar veel van hun implementatieplannen zijn al vroeg in de transitieperiode afgerond. 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 de producten hebben zij ook de implementatieplannen grotendeels opgesteld.

Het zwaartepunt van de rapportage over de besluitvorming bij pensioenfondsen ligt naar verwachting in het voorjaar van 2025, vooruitlopend op de mijlpaal van 1 juli 2025 voor de afronding van het implementatieplan. In de opvolgende rapportages zal de focus verschuiven naar de implementatie. Getracht zal worden getracht om zowel het proces van datacollectie als het format van de rapportages zo veel als mogelijk consistent te houden ten behoeve van onderlinge vergelijkbaarheid. De rapportage wat voor ligt, is de eerste rapportage in een reeks van ten minste acht rapportages.

In deze rapportage schetsen wij eerst de ontwikkelingen aangaande de arbeidsvoorwaardelijke fase. Vervolgens wordt aandacht geschonken aan implementatie van pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen (waaronder begrepen APF-en). Daarna wordt stilgestaan bij de waarnemingen voor zover het verzekeraars en PPI's betreft.

2 Werkwijze en reikwijdte

2.1 Gehanteerde werkwijze

De onderzoeksvragen zijn bepaald door SZW en integraal overgenomen in deze rapportage, met een zeer beperkt aantal aanvullingen die in samenspraak tussen SZW en EY zijn toegevoegd. De groepen belanghebbenden zijn op voorstel van EY in overleg bepaald.

De initieel beoogde werkwijze was gebaseerd op het model waarin SZW een databron aan EY beschikbaar zou stellen op basis waarvan de rapportage zou worden opgebouwd, aangevuld met vragen aan marktpartijen daar waar nodig. Bij aanvang van het traject werd duidelijk dat deze databron niet beschikbaar zou komen en is door EY en SZW gezamenlijk besloten tot een alternatieve aanpak. De alternatieve aanpak staat in deze eerste rapportage beschreven, inclusief de databronnen die gebruikt zijn in de gewijzigde aanpak.

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

- ▶ Gepubliceerde transitieplannen tot en met 31 mei 2024
- ▶ Uitvraag onder belanghebbenden (door EY)
- ▶ DNB uitvraag Sector en Risicobeelden Q2-2024 (verder "*DNB Sectorbeelden*")
- ▶ 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 vijf 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 Gepubliceerde transitieplannen

De op 31 mei 2024 beschikbare openbare transitieplannen zijn inhoudelijk beoordeeld op onderwerpen die relevant zijn voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. Dit gaat uitsluitend om sociale partners die de pensioenregeling bij een pensioenfonds of een APF-kring hebben ondergebracht, Ook enkele gepubliceerde concept transitieplannen zijn meegenomen. De lijst van de 28 in de rapportage meegenomen transitieplannen van pensioenfonds/kringen staat vermeld in Bijlage 2 van deze rapportage.

2.1.2 Uitvraag onder belanghebbenden

De uitvraag is op 28 maart 2024 uitgezet onder groepen belanghebbenden. Dit zijn achtereenvolgens (in alfabetische volgorde):

- ▶ De Nederlandsche Bank (verder: DNB)
- ▶ Financieel adviseurs
- ▶ Ondernemingsraden resp. werknemersvertegenwoordiging (verder: OR/PV)
- ▶ Pensioenfonds, voor zover die zelfadministrerend zijn
- ▶ Pensioenfederatie
- ▶ Pensioenuitvoeringsorganisaties (verder: PUO's)
- ▶ PPI's
- ▶ Vakbonden
- ▶ Verbond van Verzekeraars
- ▶ Verzekeraars
- ▶ Werkgevers

Voor pensioenfonds die niet zelfadministrerend zijn, is de informatie impliciet onderdeel van de uitvraag aan de DNB, financieel adviseurs, Pensioenfederatie en de PUO's.

De belanghebbenden hebben een eigen perspectief en specifieke achterban tijdens deze transitie. 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. Waar mogelijk worden feiten benoemd die verschillen mogelijk zouden kunnen verklaren

2.1.3 DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q2-2024)

Elk kwartaal wordt door DNB een uitvraag gedaan naar een vaste set mijlpalen en per halfjaar met uitvraag van risicovragen. Op 30 mei 2024 is door DNB de rapportage gepubliceerd over het tweede kwartaal van 2024, waarvoor in totaal 134 pensioenfonds en 43 APF-kringen de DNB vragenlijst hebben ingevuld. De uitvraag geeft vooral inzicht in de situatie van fondsen/kringen die beogen in te varen (dit zijn er 133). Voor zover relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is deze informatie ook in deze rapportage opgenomen.

2.1.4 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.

2.1.5 Eigen waarnemingen

EY spreekt met grote marktpartijen zoals pensioenuitvoeringsorganisaties, pensioenfondsen, IT-platform providers en toezichthouders. Dit kunnen één op één gesprekken zijn, maar ook ronde tafel bijeenkomsten, 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.

2.2 Representativiteit van de transitiebeelden

Op basis van de cijfers uit de jaarverslagen van de pensioenfondsen en de totaalcijfers van DNB is met de analyse van 28 transitieplannen van pensioenfondsen 16% van de pensioenfondsen (28/179), 66% van de actieve deelnemers (4,1/6,2 mln), 52% van de slapers (4,7/9,1 mln) en 68% van de pensioengerechtigden (2,6/3,8 mln) in de rapportage meegenomen. Daarnaast zijn er ook nog transitieplannen zijn die niet openbaar zijn, die in eerdere publicaties van de minister wel meegenomen zijn (zie bijvoorbeeld brief dd 21/12/23, Kamerstukken II, 2023-2024, 36067 nr. 195).

Wat betreft de sociale partners is gereageerd door zowel de werkgevers (AWVN) als door vakbonden (FNV en CNV).

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 pensioenadvies markt: de grote accountantskantoren (Deloitte, EY, KPMG en PWC), de grote actuariële kantoren (Aon, Mercer, Triple-A en WTW), de Kring voor Pensioenspecialisten en de PensioenOrde.

Teneinde inzicht te krijgen in de stand bij werkgevers en werknemers die niet onder een CAO vallen, dan wel dispensatie hebben gekregen, is naast de financieel adviseurs ook input geleverd door zes verzekeraars (75%), het Verbond van Verzekeraars en vier PPI's (75%).

De ervaringen van de OR/PV zijn meegenomen via twee advieskantoren die zich richten op ondersteuning van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen. Alhoewel een rechtstreekse inventarisatie de voorkeur geniet, is dat voor deze rapportage 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.

Deels kan hier sprake zijn van een dubbeltelling (bijvoorbeeld, vakbonden en werkgevers spreken vermoedelijk deels over dezelfde sociale partners, waar ook de financieel adviseurs actief zijn).

Groep	Uitgevraagd / Marktaandeel	Aantal respondenten	"Achterban" van respondenten
Pensioenuitvoeringsorganisaties	12/12	8 (66%)	n.v.t.
Verzekeraars (incl. Verbond)	9/9	7 (78%)	n.a.
PPI's	6/6	4 (75%)	14.500 ondernemingen
Werkgevers	1/n.a.	1	200 ondernemingen
Pensioenfederatie	1/1	1	Alle pensioenfondsen
Vakbonden	5/28	2	800 CAO's
Ondernemingsraden / personeelsvertegenwoordigingen	2/n.a.	2	175 OR/PV
Financieel adviseurs	10/n.a.	8	n.a.

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 3 van deze rapportage.

2.3 Over deze rapportage

Omwillen van de herkenbaarheid van bronnen van informatie zijn per bron verschillende kleuren voor de grafieken gebruikt. Grafieken voortkomend uit de uitvraag zijn in groen weergegeven, grafieken voortkomend uit de analyse van de transitieplannen in paars en grafieken voortkomend uit de DNB Sectorbeelden 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
Geanalyseerde transitieplannen	Paars
DNB Sectorbeelden	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.

3 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.

Op grond van de beschikbare informatie is het voor deze rapportage niet mogelijk om in alle gevallen een scheiding te maken tussen de arbeidsvoorwaardelijke fase bij sociale partners die de pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds respectievelijk bij een verzekeraar of PPI. Voor de volgende rapportages wordt de vraagstelling in de uitvraag gewijzigd en zal per type pensioenuitvoerder een separate paragraaf worden gemaakt.

3.1 Besluitvormingsprocessen

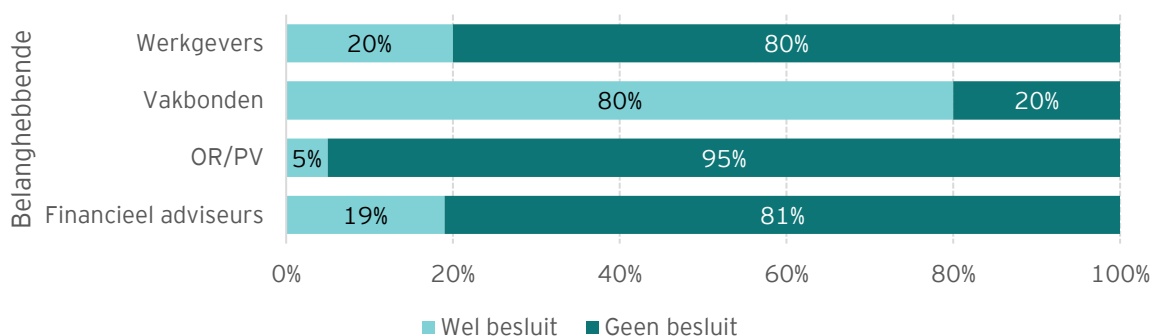
Dit onderdeel gaat over de procesmatige kant van de transitie. De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn in de uitvraag gesteld aan de werkgevers, vakbonden, OR/PV en financieel adviseurs, tenzij anders vermeld. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing. Daarnaast zijn de 28 geanalyseerde transitieplannen geanalyseerd voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen.

3.1.1 Status van de besluitvorming

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Hoeveel sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen hebben een besluit genomen over de keuze voor en inrichting van de nieuwe pensioenregeling?*

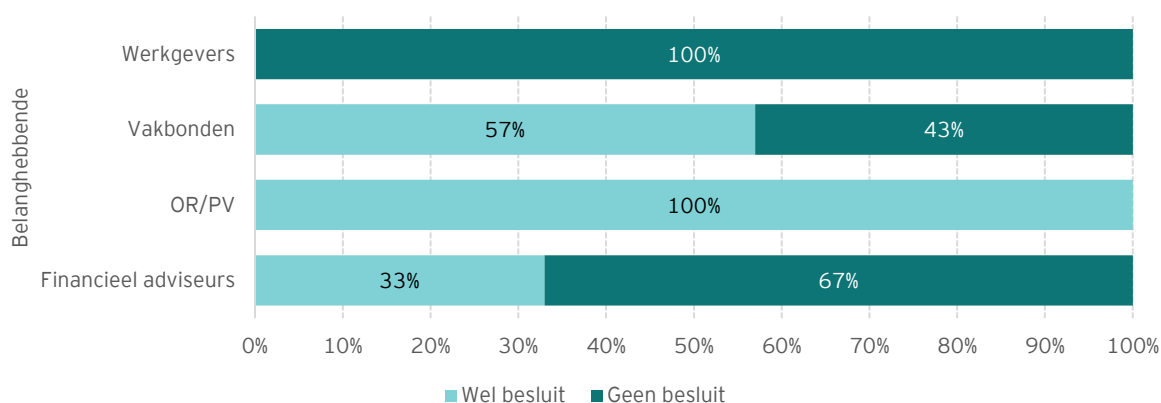
Eerst wordt ingegaan op hoeveel sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen een besluit hebben genomen over de keuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de antwoorden van vakbonden, werkgevers respectievelijk financieel adviseurs. Deze vraag is gesteld aan werkgevers, vakbonden, OR/PV en financieel adviseurs.



Figuur 1 Aantal partijen dat heeft besloten over het soort contract voor de nieuwe pensioenregeling (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Vakbonden ervaren dat in het overgrote deel van de gevallen al een besluit genomen is over het soort contract (80%). Dit betreft CAO-gerelateerde sociale partners. De werkgevers en financieel adviseurs geven aan dat dit bij ongeveer 20% het geval is. De achterban van de financieel adviseurs bestaat deels uit CAO-gebonden werkgevers en deels niet-CAO-gebonden werkgevers. Dat gaat om een andere populatie. Sociale partners die de pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds moeten reeds per 1 januari 2025 de besluiten hebben genomen, terwijl werkgevers die een pensioenregeling bij een verzekeraar/PPI hebben ondergebracht daar tot 1 oktober 2026 de tijd voor hebben.

Daarnaast is uitgevraagd in welke mate ook al een besluit genomen is over de inrichting van het contract. Dit is uitgedrukt als percentage van het aantal dat al over het soort contract besloten heeft.



Figuur 2 Aantal partijen dat heeft besloten over de inrichting van het contract voor de nieuwe pensioenregeling in percentages (bron: *uitvraag belanghebbenden door EY*)

Wat betreft de sociale partners die de pensioenregeling bij een pensioenfonds/kring hebben ondergebracht, is het zo dat uit de DNB Sectorbeelden blijkt dat in 62% van de gevallen aan het einde van het tweede kwartaal van 2024 een (principe)besluit is genomen over de nieuwe pensioenregeling, voor 37% van de gevallen wordt dit door het pensioenfonds/kring wordt verwacht in het tweede halfjaar van 2024. Eén pensioenfonds/kring weet (nog) niet wanneer (principe)besluit wordt genomen over de nieuwe pensioenregeling.

3.1.2 Besluitvorming inzake compensatie

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Hoeveel sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen hebben een besluit genomen over de noodzaak tot en vormgeving van compensatie?*

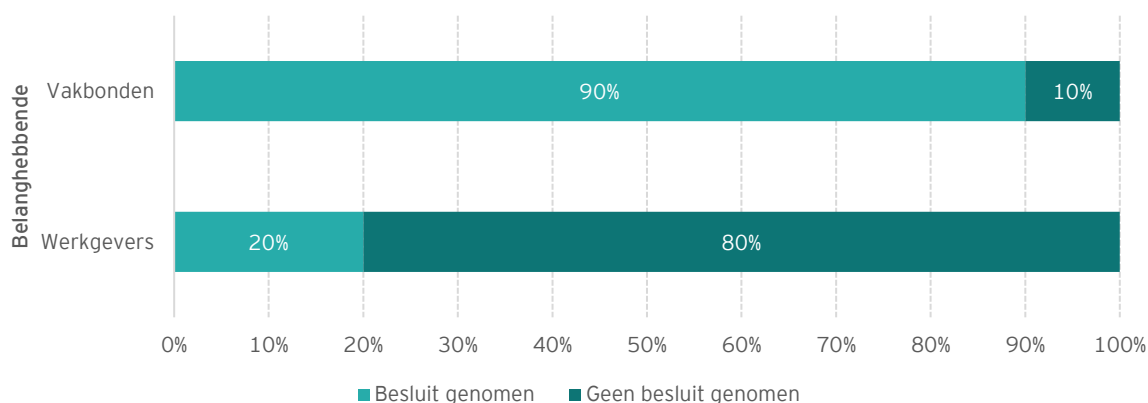
Uit de geanalyseerde transitieplannen is gebleken dat in alle transitieplannen over de noodzaak en vormgeving van de compensatieregeling besloten is. In onderdeel 3.2.9 wordt verder ingegaan op de vormgeving van de gemaakte afspraken.

3.1.3 Besluitvorming inzake invaren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Hoeveel sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen hebben een besluit genomen over het doen van een inwaarverzoek?*

In de uitvraag aan werkgevers en vakbonden is gevraagd wat de status is van de besluitvorming inzake het inwaarbesluit. In onderstaande figuur staan de uitkomsten opgenomen:



Figuur 3 Besluitvorming aangaande inwaarverzoek in percentages (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Vakbonden geven aan dat in verreweg de meeste gevallen (90%) een besluit genomen is over het doen van een inwaarverzoek. Dat betekent overigens niet per definitie dat ook daadwerkelijk ingevaren gaat worden. Uit de geanalyseerde transitieplannen is gebleken dat in alle gevallen (100%) een besluit is genomen over het doen van een inwaarverzoek (dit is logisch, want het is een integraal onderdeel van het transitieplan). Werkgevers geven daarentegen aan dat in 20% van de gevallen een besluit over invaren is genomen. Ook hier is weer van belang om te realiseren dat het om verschillende populaties gaat (zie onderdeel 3.1.1).

3.1.4 Besluitvorming inzake de vormgeving van de transitie

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Hoeveel sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen hebben een besluit genomen over de vormgeving van de transitie?*

Wanneer besloten is over de vormgeving van de transitie, wordt een (concept) transitieplan opgesteld. Dat is het geval voor de sociale partners verbonden aan de 28 geanalyseerde transitieplannen. Daarnaast zijn wij er van op de hoogte dat er 31 mei 2024 bij tenminste drie pensioenfondsen/kringen (Rabobank, STAP-Kring Holland Casino en BPF Levensmiddelen) sprake is van een onderhandelingsakkoord. Onderhandelingsakkoorden zijn niet meegenomen in onze rapportage, aangezien vaak de voor een analyse benodigde details in die fase nog niet zijn vastgelegd.

3.1.5 Aantal transitieplannen

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Hoeveel transitieplannen zijn bij een pensioenuitvoerder ingediend?*

Wij hebben op 31 mei 2024 totaal 28 transitieplannen kunnen vinden die openbaar beschikbaar zijn. Er zijn ook situaties waarin sociale partners het transitieplan uitsluitend delen met deelnemers aan de pensioenregeling. In dat geval is het transitieplan opgenomen achter een inlog-pagina. Wij zijn bekend met ten minste twee situaties waarin dat het geval is. De betreffende transitieplannen hebben wij opgevraagd bij de betrokken pensioenfondsen, maar tot op heden niet ontvangen. Die zijn derhalve niet meegenomen in onze rapportage.

Uit informatie verstrekt door de vakbonden is gebleken dat - bovenop de reeds ingediende transitieplannen - sprake is van 11 andere transitieplannen die zijn opgesteld. Daarmee komt het totaal aantal opgestelde transitieplannen op 31 mei 2024 naar onze huidige inzichten op 39.

Ter indicatie: als wordt uitgegaan van:

- ▶ dat in totaal sprake is van 184 pensioenfondsen/kringen,
- ▶ dat ruim 8% een overbruggingsplan indient (op basis van de DNB informatie),
- ▶ dat transitieplannen tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2025 moeten zijn opgesteld en
- ▶ en van een lineaire indiening in de tijd,

dan zou kunnen worden verwacht dat circa 103 (61%) van de sociale partners die hun pensioenregeling bij een pensioenfonds/kring hebben ondergebracht een transitieplan heeft opgesteld.

3.1.6 Ondernemingsraden

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Indien van toepassing: in hoeverre en bij welke onderdelen is de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering betrokken?*

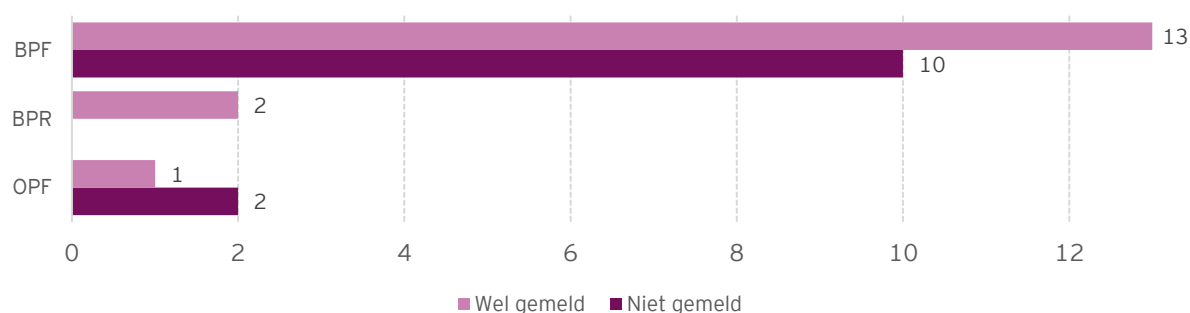
Deze vraag is uitsluitend gesteld aan de twee partijen die ondernemingsraden bijstaan tijdens de transitie. Partijen geven aan dat hun waarneming is dat OR/PV's in een vroeg stadium bij de transitie worden betrokken en niet pas op het moment van het indienen van de instemmingsaanvraag/akkoordverklaringen. Het kan zijn dat de situatie voor OR/PV's die geen gebruik (kunnen/mogen) maken van een adviseur evenwel anders is. Dat hebben wij niet kunnen uitsluiten.

3.1.7 Hoorrecht voor gepensioneerden en slapers

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- ▶ *In hoeverre en over welke onderdelen is contact geweest met verenigingen van pensioengerechtigden en verenigingen van gewezen deelnemers?*
- ▶ *In hoeverre hebben zich verenigingen van pensioengerechtigden en verenigingen van gewezen deelnemers gemeld om het hoorrecht uit te oefenen?*
- ▶ *Heeft het hoorrecht geleid tot aanpassingen van de door sociale partners gemaakte afspraken?*

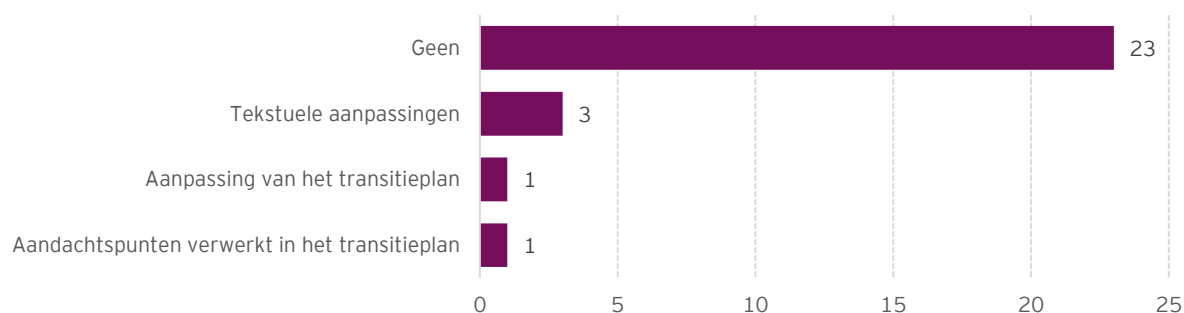
Uit de geanalyseerde transitieplannen is gebleken dat in 16 van de 28 transitieplannen (57%) in het transitieplan is opgenomen dat pensioengerechtigden respectievelijk verenigingen van gewezen deelnemers zich hebben gemeld. Dat was voor het grootste deel (80%) het geval bij bedrijfstakpensioenfondsen. Dat wil niet zeggen dat in de overige gevallen geen sprake is geweest van het hoorrecht, maar wel dat in de overige transitieplannen niet specifiek iets is vermeld (vermelding is overigens niet wettelijk verplicht).



Figuur 4 Wel/niet gemelde hoorrecht (bron: geanalyseerde transitieplannen)

De antwoorden van de werkgevers in de uitvraag onder belanghebbenden laten zien dat werkgevers het percentage waarin sprake is geweest van hoorrecht lager inschatten, namelijk op 25%.

Het feit dat sprake is geweest van een hoorrecht, betekent niet per definitie dat er ook aanpassingen zijn gemaakt aan de voorgelegde afspraken. Uit de geanalyseerde transitieplannen is op te maken dat in circa 5 van de 28 gevallen (18%) het hoorrecht heeft geleid tot aanpassingen van de door sociale partners gemaakte afspraken:



Figuur 5 Aanpassingen door hoorrecht (bron: geanalyseerde transitieplannen)

3.1.8 Transitiecommissie

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- ▶ *Hoeveel pensioenregelingen liggen voor/zijn voorgelegd aan de transitiecommissie?*
- ▶ *Wat is de reden een pensioenregeling voor te leggen aan de transitiecommissie?*

Op basis van informatie die verstrekt is door SZW, hebben wij geconstateerd dat in totaal op 31 mei 2024 drie zaken aan de transitiecommissie zijn voorgelegd:

- ▶ één zaak is niet ontvankelijk verklaard,
- ▶ één verzoek betrof bemiddeling en die zaak is inmiddels afgerond,
- ▶ één verzoek betrof bindend advies en die zaak bevond zich op dat moment in een afrondende fase.

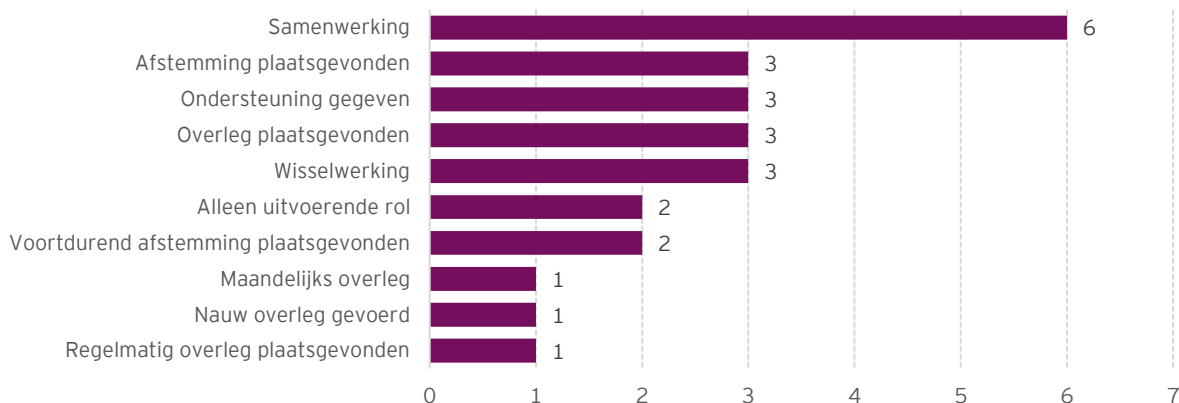
Het aantal voorgelegde zaken is te beperkt om verdere details te kunnen verstrekken (bijvoorbeeld over de reden waarom een pensioenregeling is voorgelegd) en/of succesfactoren en/of knelpunten uit te destilleren, aangezien de informatie dan herleidbaar is naar individuele partijen.

3.1.9 De rol van de pensioenuitvoerders

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *In hoeverre zijn pensioenuitvoerders betrokken bij de arbeidsvoorwaardelijke fase? En welke rol vervullen zij daarbij?*

Alhoewel de arbeidsvoorwaardelijke fase in beginsel doorlopen wordt door de sociale partners, wordt uit de geanalyseerde transitieplannen duidelijk dat in 92% van de gevallen pensioenuitvoerders een rol spelen tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase (zie figuur 6).



Figuur 6 - Rol van pensioenuitvoerder (bron: geanalyseerde transitieplannen)

De Pensioenfederatie heeft aangegeven zich te herkennen in de conclusie dat pensioenuitvoerders betrokken worden tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase. Op basis van de uitvraag geven zowel de pensioenuitvoerders als de sociale partners (inclusief ondernemingsraden) aan dat in de meeste gevallen sprake is van nauwe samenwerking tussen de pensioenuitvoerder en de sociale partners.

3.2 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 aangaande de onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn gesteld aan de sociale partners (werkgevers en vakbonden) en financieel adviseurs. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing.

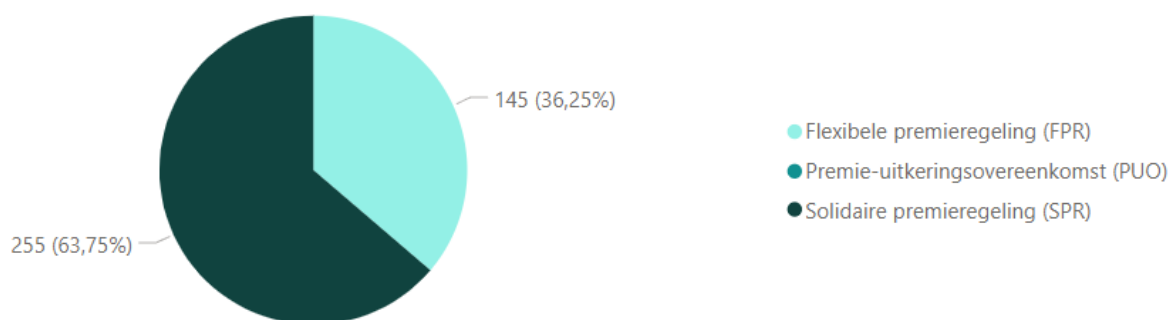
Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn ook de 28 geanalyseerde transitieplannen en de DNB Sectorbeelden gebruikt. De geanalyseerde transitieplannen geven inzicht in daadwerkelijk gemaakte afspraken.

3.2.1 Contractkeuze

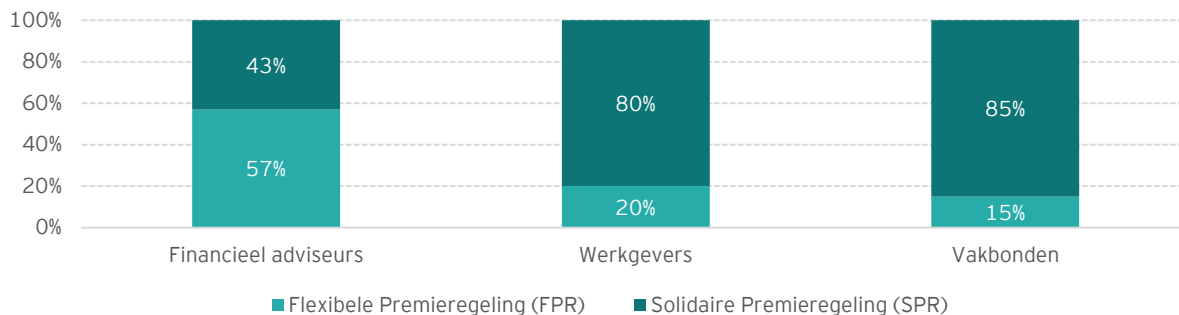
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *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 antwoorden van sociale partners en financieel adviseurs tezamen blijkt dat circa 63% van de gevallen (pensioenregelingen) voor het solidaire contract gekozen wordt. Dit betreft zowel pensioenregelingen die door een pensioenfonds/kringen worden uitgevoerd, als pensioenregelingen die bij een verzekeraar of een PPI zijn ondergebracht.



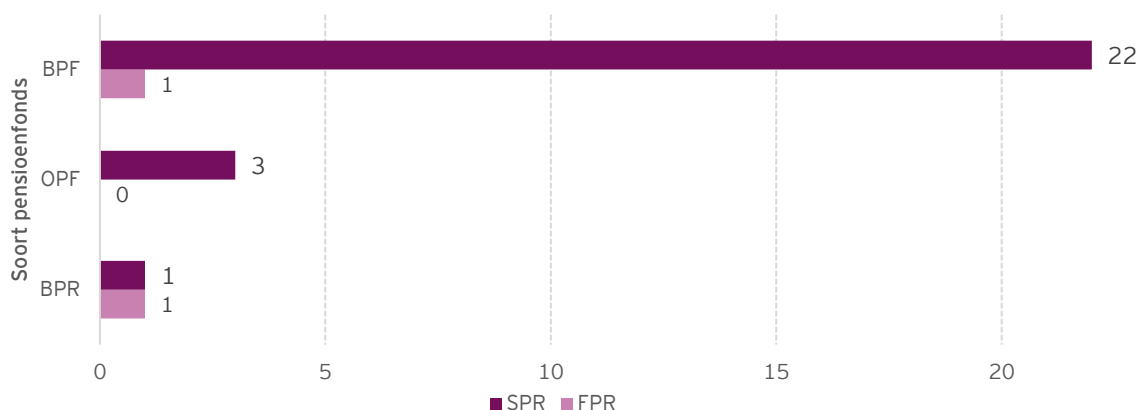
Figuur 7 Contractkeuze (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)



Figuur 8 Contractkeuze inzichten naar belanghebbende
(bron: *uitvraag belanghebbenden door EY*)

Vakbonden ervaren dat in 85% van de gevallen is gekozen voor een solidair contract. Financieel adviseurs zijn vaak ook actief bij ongebonden werkgevers (werkgevers die niet onder een verplichtstelling vallen). In geval van de werkgevers waar financieel adviseurs bij betrokken zijn blijkt naar hun inzichten dat in 43% van de gevallen gekozen wordt voor het solidaire contract.

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat er verschil is tussen het soort pensioenfonds en de contractkeuze:



Figuur 9 - Contractkeuze naar soort pensioenfonds (bron: *geanalyseerde transitieplannen*)

Uit de DNB Sectorbeelden blijkt dat in 70% van de gevallen gekozen wordt voor het solidaire contract, in 28% van de gevallen voor het flexibele contract en in 2% voor beide.

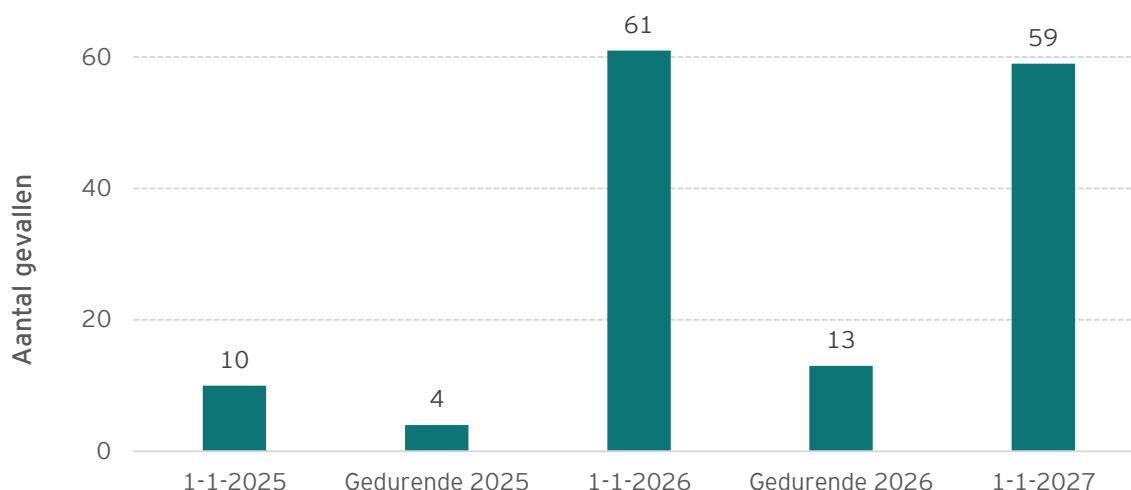
3.2.2 Keuze transitie moment

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?*

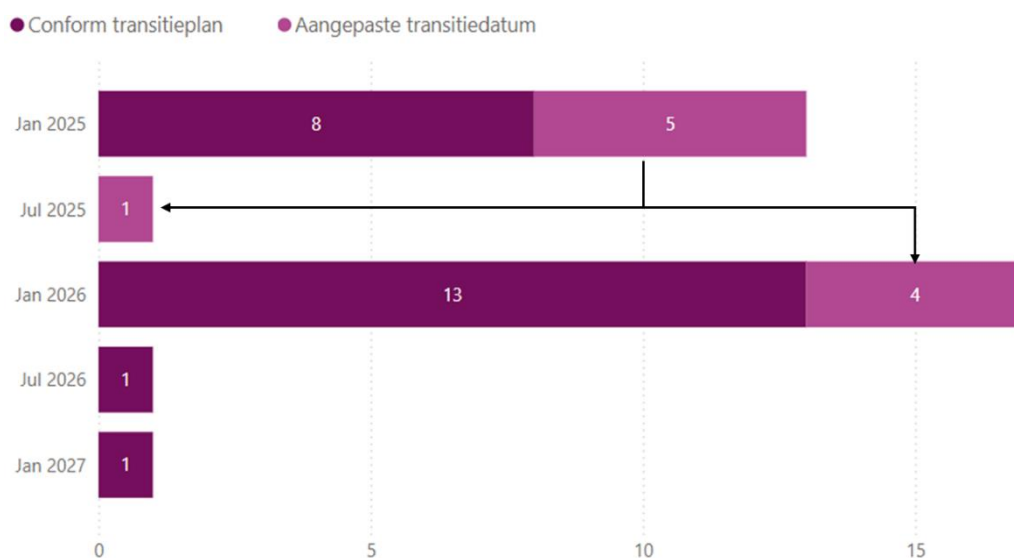
Op grond van de huidige wettelijke bepalingen moet de transitie plaatsvinden tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2027. De Tweede en Eerste Kamer moeten zich nog buigen over het wetsvoorstel dat de verlenging van de uiterste transitiedatum naar 1 januari 2028 mogelijk maakt. De komst van deze wet is toegezegd aan de Eerste Kamer door de minister. Tot het moment dat het jaar uitstel door de Tweede en Eerste Kamer is bekrachtigd, is een transitiedatum na 1 januari 2027 niet mogelijk.

Sociale partners en financieel adviseurs geven aan dat de transitie in circa 41% respectievelijk 40% van de gevallen gepland staan op 1 januari 2026 respectievelijk 1 januari 2027. Ten tijde van de uitvraag onder de sociale partners (28 maart 2024) was van nog 10 fondsen (7%) bekend dat zij op 1 januari 2025 wilden overstappen naar het nieuwe stelsel.



Figuur 10 Aantal transities per transitiedatum (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

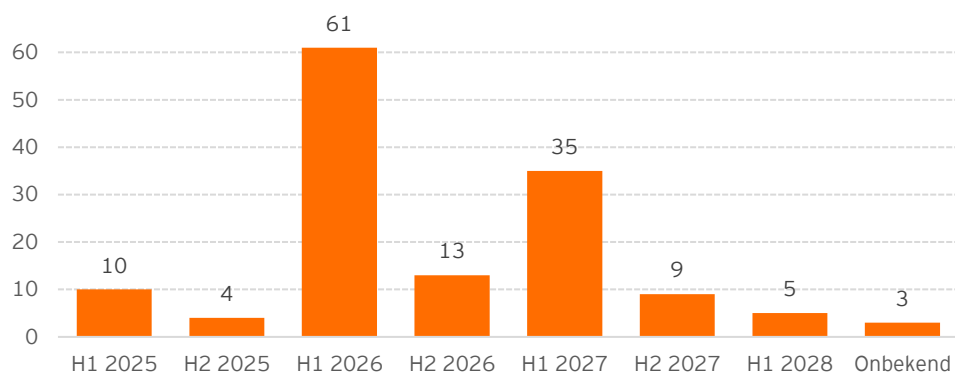
Anderzijds blijkt uit de geanalyseerde transitieplannen dat 13 fondsen (46%) de transitie per 1 januari 2025 wilden maken. De andere grote groep pensioenfondsen, eveneens 13 fondsen (46%), was voornemens de transitie per 1 januari 2026 te maken. Verschillende pensioenfondsen hebben in de loop van de tijd de keuze voor de transitiedatum bijgesteld. Er is 1 fonds dat de transitiedatum aangepast heeft van 1 januari 2025 naar 1 juli 2025 en er zijn 4 fondsen die de transitiedatum hebben aangepast van 1 januari 2025 naar 1 januari 2026.



Figuur 11 - Aantal transitieplannen per tijdsvak (bron: geanalyseerde transitieplannen)

Uit de DNB Sectorbeelden blijkt dat 1 januari 2026 de meest beoogde transitiedatum is (61 pensioenfondsen/kringen) en dat 35 pensioenfondsen/kringen kiezen voor 1 januari 2027. Op grond van deze informatie kan een piek worden verwacht op 1 januari 2026 (en dus niet op 1 januari 2027). Dat wijkt af van het beeld van de sociale partners en financieel adviseurs.

Tot slot hebben 14 pensioenfondsen/kringen een transitiedatum gekozen die nu wettelijk nog niet mogelijk is (9 halverwege 2027 en nog eens 5 per 1 januari 2028):



Figuur 12 Beoogde transitiedatum naar Wtp, het moment van invaren (bron: DNB Sectorbeelden)

Bij het bovenstaande merken wij op dat figuur 12 (DNB sectorbeelden) is gebaseerd op de intentie van pensioenfondsen/kringen, maar dat figuur 11 (transitieplannen) gebaseerd is op daadwerkelijk gepubliceerde transitieplannen.

Uit de DNB Sectorbeelden blijkt ook dat sprake is van een verschuiving in de tijd. De Pensioenfederatie stelt dat alhoewel sprake is van een uitstel, dit uitstel niet leidt tot problemen, aangezien veel van het voorbereidende werk al gedaan is. Uitstel betekent volgens de Pensioenfederatie niet dat het werk doorschuift naar achteren. Financieel adviseurs geven aan die mening te delen.

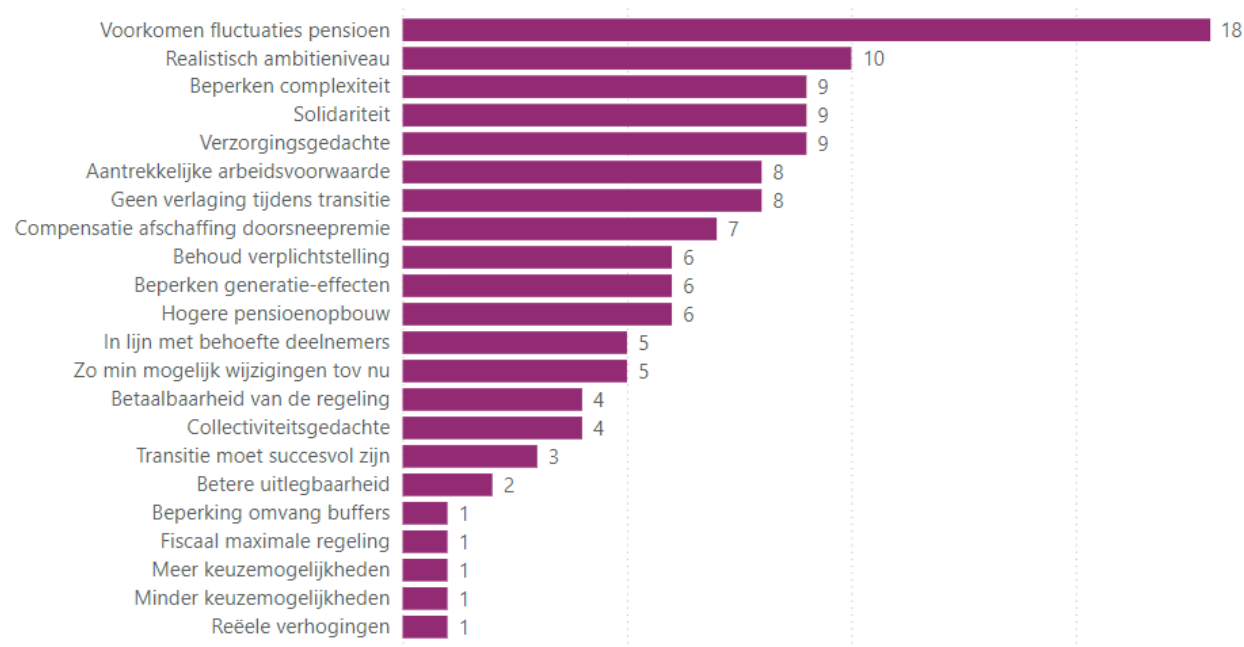
Bijlage 2 bij deze rapportage bevat een overzicht vermeld van alle transitieplannen, inclusief de originele en eventuele aangepaste transitiedatum. Als de transitiedatum gewijzigd is, staat ook de reden van de aanpassing vermeld (mits bekendgemaakt).

3.2.3 Doelstellingen

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling - welke doelen worden met de nieuwe pensioenregeling nagestreefd, bijv. stabiliteit van de uitkering, inflatiecompensatie, etc.?*

In de Memorie van Toelichting op de Wtp staat onder 8.2 dat sociale partners afspraken maken over de doelstelling van de pensioenregeling. Uit de geanalyseerde transitieplannen zijn de beschreven doelstellingen geïdentificeerd en gerubriceerd. Het kan zijn dat in één transitieplan meerdere doelen benoemd zijn. In dat geval is het transitieplan meerdere malen meegeteld.



Figuur 13 Doelstellingen (bron: geanalyseerde transitieplannen)

3.2.4 Eerbiedigende werking

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

De eerbiedigende werking staat alleen open voor verzekerde regelingen bij verzekeraars en PPI's. Uit de uitvraag bij sociale partners en financieel adviseurs blijkt dat inmiddels 112 gevallen van verzekerde regelingen bekend zijn waarin sprake is van een keuze voor toepassing van de eerbiedigende werking. Als redenen daarvoor wordt aangegeven dat het de compensatieproblematiek vereenvoudigt, toepassing de transitie eenvoudiger maakt en overige kostenoverwegingen. Overigens geven zij 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.

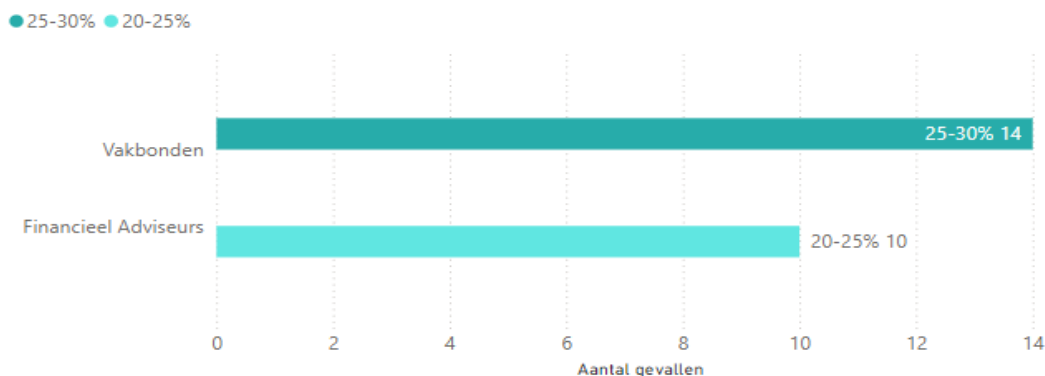
De uiterste transitiedatum is voor deze groep op dit moment 1 oktober 2026. De Tweede en Eerste Kamer moeten zich nog buigen over het wetsvoorstel dat de verlenging van de uiterste transitiedatum naar 1 oktober 2027 mogelijk maakt. De komst van deze wet is toegezegd aan de Eerste Kamer door de minister. Financieel adviseurs hebben op dit moment de handen vol met de transitie van de regelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen. De verwachting van de financieel adviseurs is overigens wel dat veel werkgevers voor de eerbiedigende werking gaan kiezen.

3.2.5 Premiehoogte

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

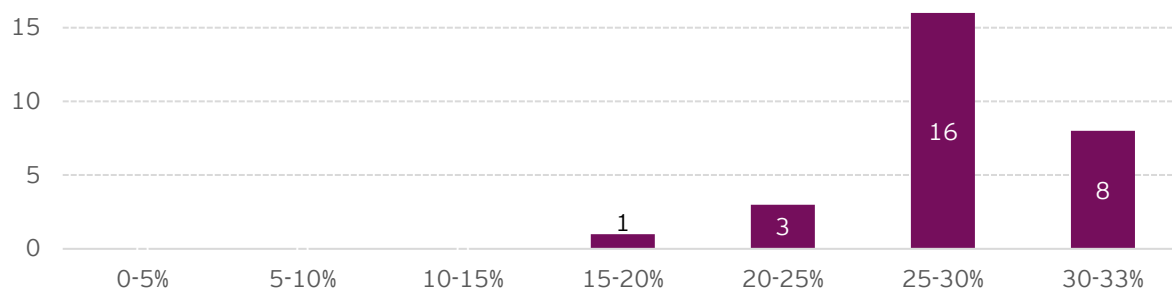
- ▶ Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het ouderdomspensioen - wat is de hoogte van de afgesproken premie?

Dit hoofdstuk gaat over gemaakte keuzes ten aanzien van de vermogensvorming. Als eerste wordt gekeken naar de hoogte van de afgesproken premie. Sociale partners en financieel adviseurs geven aan dat de hoogte van de premie zich bevindt binnen een bandbreedte van 25-30% (volgens de vakbonden) en 20-25% (volgens de financieel adviseurs). De werkgevers hebben geen informatie over dit onderwerp verstrekt.



Figuur 14 Hoogte van de premie en aantal gevallen met die premie
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Ook uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat het merendeel van de pensioenregelingen (56%) voorziet in een totale pensioenpremie (werkgever en deelnemer) tussen 25% en 30% van de pensioengrondslag. Slechts voor één pensioenregeling is een pensioenpremie afgesproken die lager is dan 20% van de pensioengrondslag.



Figuur 15 Hoogte van de premie (bron: geanalyseerde transitieplannen)

Voorts is het interessant om te bezien hoe de nieuw afgesproken premie zich verhoudt tot de premie die vóór de transitie is afgesproken. In figuur 16 is het huidige premie niveau (2024) afgezet tegen de totale nieuwe premie voor zover opgenomen in de geanalyseerde transitieplannen. In nagenoeg alle gevallen (enkele outliers) wijzigt de premie (nagenoeg) niet ten opzichte van het oude stelsel:



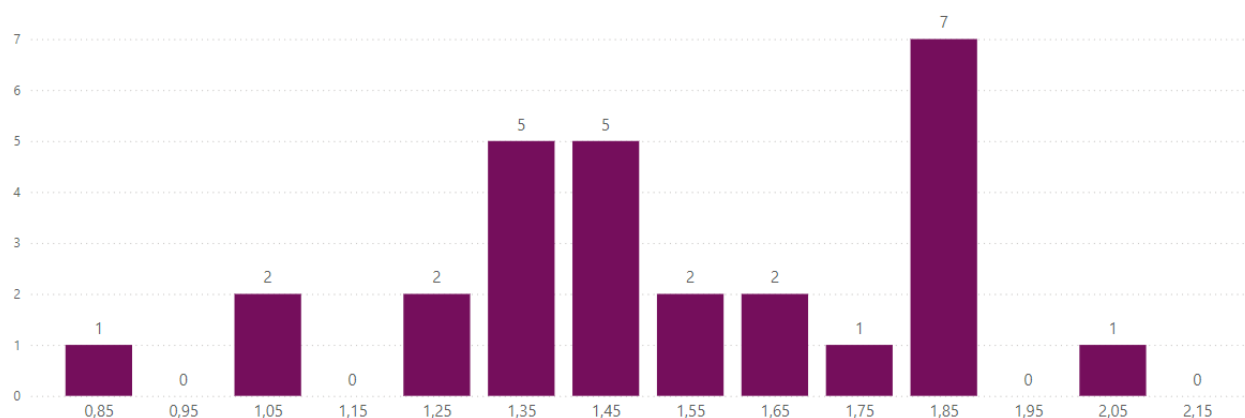
Figuur 16 Huidige daadwerkelijke premie (2024 level) versus nieuwe premie (bron: geanalyseerde transitieplannen)

Het is van belang om op te merken dat de premie onder het FTK van jaar tot jaar verschillend kan zijn en dat voor een enkel geval de huidige premie is uitgedrukt in percentage van het salaris waar het

merendeel een percentage is van de pensioengrondslag. Waar de premie niet in één percentage is uitgedrukt (bijvoorbeeld in geval van leeftijdsafhankelijke staffel) is het pensioenfonds niet meegenomen in bovenstaande grafiek. Wij merken op dat de huidige premie weergave is gebaseerd op basis van daadwerkelijke premies zoals gepubliceerd op de website en dit niet iets zegt over de hoogte van de kostendeekkende premie. Enige voorzichtigheid bij de interpretatie van bovenstaande grafiek is derhalve geboden.

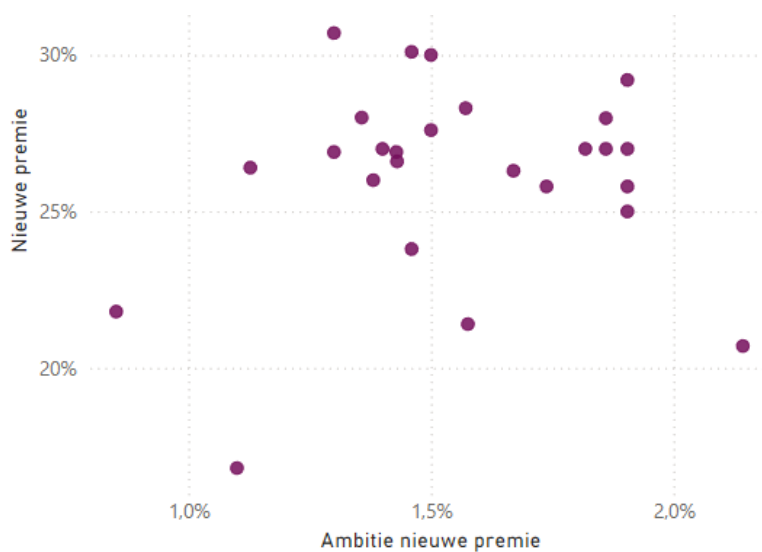
3.2.6 Ambitieniveau

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat de grootste groep sociale partners met een pensioenregeling bij een pensioenfonds (25%) een pensioenniveau ambieert tussen 1,85% en 1,95% per dienstjaar (ambitie gedeeld door aantal opbouwjaren). Hierbij is van belang om op te merken dat per transitieplan verschilt in welke basis de ambitie is uitgedrukt. Soms is dat als percentage van het salaris, soms van de pensioengrondslag. Daarnaast wordt soms de laatste basis als referentie gebruikt, soms het gemiddelde. Bij interpretatie van de informatie uit onderstaande grafiek dient hier rekening mee te worden gehouden. Waar niet voldoende informatie beschikbaar was, is dat pensioenfonds niet meegenomen in onderstaande grafiek. Afgezet staat het ambitieniveau (per dienstjaar) op de horizontale as en het aantal transitieplannen waarin dat ambitieniveau wordt gehanteerd op de verticale as.



Figuur 17 Ambitieniveau per jaar (pensioenambitie gedeeld door het aantal deelnemersjaren)
(bron: geanalyseerde transitieplannen)

Aangezien er in het nieuwe stelsel uitsluitend nog sprake is van premieregelingen (met uitzondering van verzekeraars waar nog gegarandeerde uitkeringen kunnen worden ingekocht), is het ambitieniveau uitsluitend een maat voor de hoogte van de beschikbaar gestelde premie en niet voor de daadwerkelijke opbouw. Daarom is ook gekeken naar de relatie tussen de premie in het nieuwe stelsel en het ambitieniveau. In onderstaande grafiek is die relatie uiteengezet.



Figuur 18 Nieuwe premie versus ambitie nieuwe premie (bron: geanalyseerde transitieplannen)

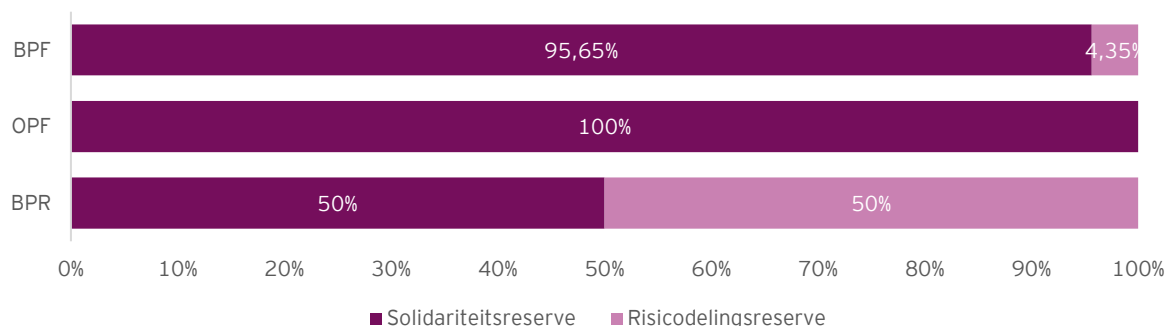
Het gaat hierbij niet zo zeer over welke pensioenregeling het beste is, maar vooral om het feit dat wanneer de premie niet in lijn ligt met de ambitie, de kans dat de ambitie niet behaald wordt aanwezig is.

3.2.7 Reserves onder het nieuwe stelsel

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

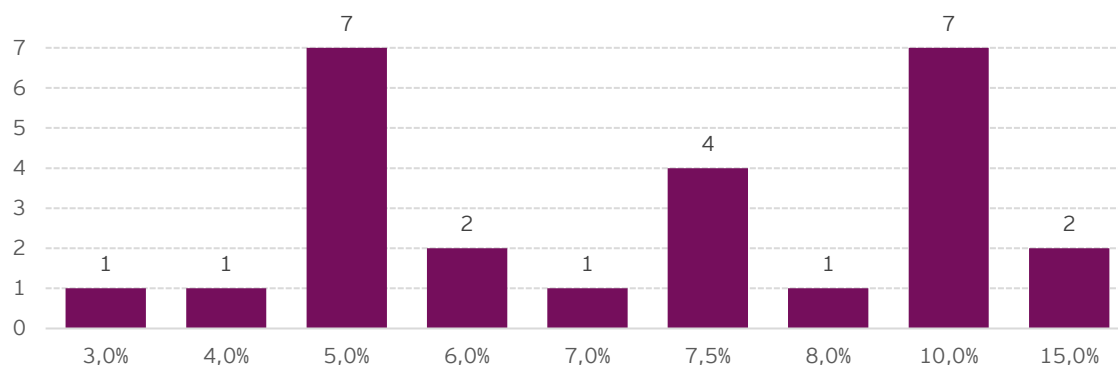
- ▶ Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het ouderdomspensioen - is sprake van een solidariteits- of risicodelingsreserve? En zo ja, welke omvang kent deze reserve?

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat in ruim 95% van de gevallen bij bedrijfstakpensioenfondsen sprake is een solidaire premie regeling en daarmee automatisch van een solidariteitsreserve. Voor de geanalyseerde transitieplannen tezamen betreft dit bijna 93%.



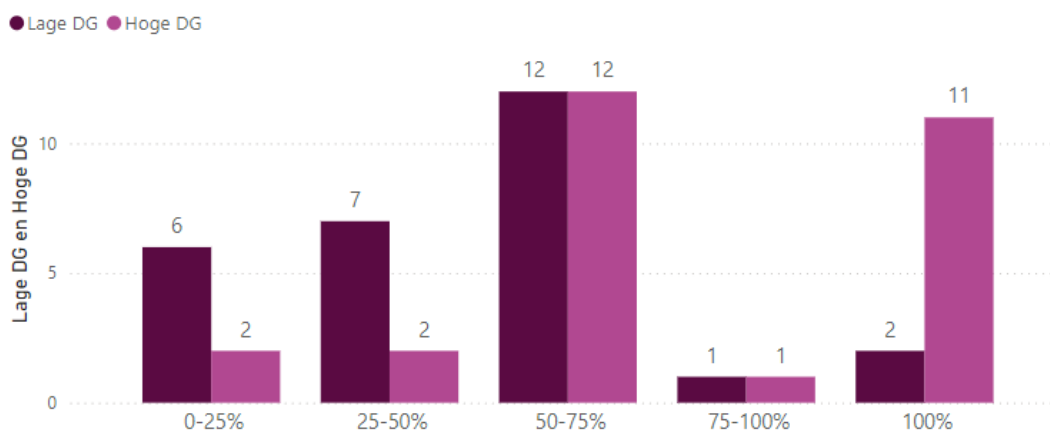
Figuur 19 Solidariteitsreserve of risicodelingsreserve (bron: geanalyseerde transitieplannen)

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat de hoogte van de (beoogde) solidariteits- of risicodelingsreserve varieert tussen 3% en 15%:



Figuur 20 Maximale omvang solidariteits-/risicodelingsreserve (bron: geanalyseerde transitieplannen)

De vulling van de solidariteits- of risicodelingsreserve is bij 18 (64%) van de pensioenfondsen afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van transitie. Voor de overige fondsen geldt dat in twee gevallen de vulling altijd 3% is, voor de rest is dat altijd 5%. In onderstaande grafiek staat uiteengezet welk deel van de solidariteitsreserve bij een lage respectievelijk hoge dekkingsgraad wordt gevuld op het transitiemoment. Als voorbeeld: bij 6 pensioenfondsen wordt bij een lage dekkingsgraad de solidariteitsreserve tussen 0% en 25% gevuld.



Figuur 21 Percentage van initiële vulling van solidariteits-/risicodelingsreserve bij transitie ten opzichte van maximale omvang (bron: geanalyseerde transitieplannen)

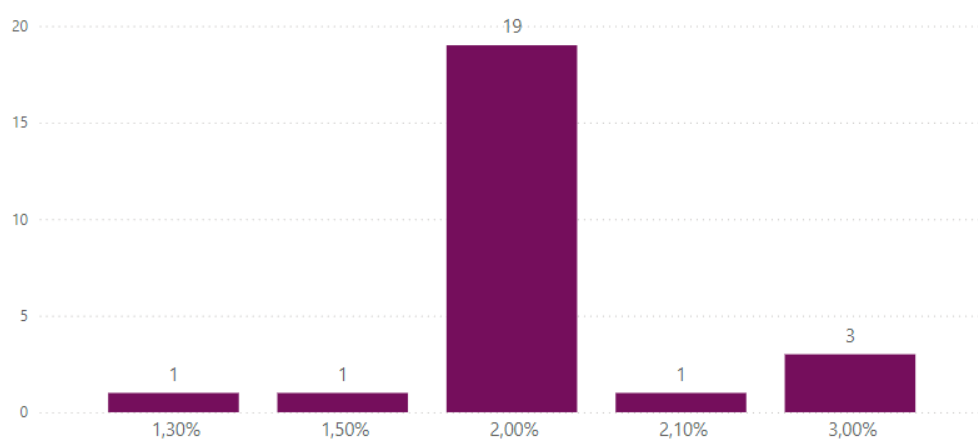
Verder blijkt uit de transitieplannen dat de verdere vulling niet uit premie, maar bijna altijd uit het gemaakte overrendement plaatsvindt.

De verdeelregels van de reserves zien in de eerste plaats op het aanvullen van uitkeringen, wat past bij de meest benoemde doelstelling van het voorkomen van fluctuaties van de uitkeringen (zie 3.2.3)

en in enkele gevallen voor deling van het langlevensrisico. Daar hoort bij dat als de leenrestrictie wordt opgeheven, de reserves worden gebruikt om negatieve pensioenvermogens aan te vullen (dit is op grond van de wetgeving overigens verplicht).

Financieel adviseurs geven aan dat zij het wenselijk vinden dat er meer transparantie komt over hoe de verschillende cohorten bijdragen aan de reserves en hoe de reservers worden verdeeld over de cohorten.

In de geanalyseerde transitieplannen is naast de solidariteits- / risicodelingsreserve ook gekeken naar de overige reserves. Het minimaal eigen vermogen (verder: MVEV) en de operationele reserve worden in circa 40% van de gevallen samengevoegd. De optelsom van beiden is in veruit de meeste gevallen 2% van het vermogen. In 44% van de gevallen bedraagt de MVEV en de Operationele Reserve ieder 1%, in nog eens 24% van de gevallen bedragen ze samen 2%.



Figuur 22 Hoogte MVEV en Operationele Reserve (bron: geanalyseerde transitieplannen)

3.2.8 Nabestaandenpensioen

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

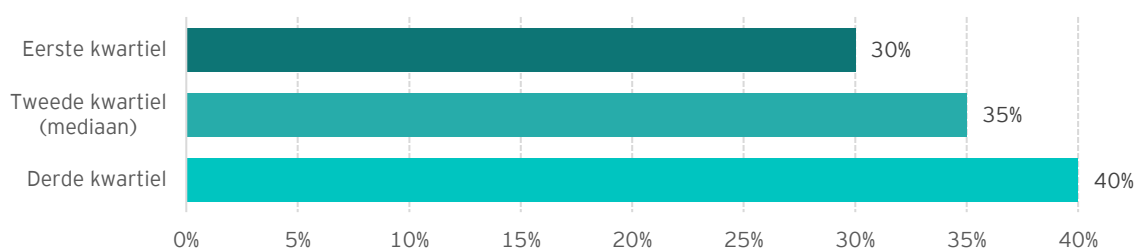
- ▶ *Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het nabestaandenpensioen?*
- ▶ *Was het nabestaandenpensioen een onderdeel van de oude pensioenregeling? Zo ja, was er partnerpensioen voor en/of na pensioendatum in de pensioenregeling opgenomen?*
- ▶ *Is het nabestaandenpensioen een onderdeel van de 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?*
- ▶ *Is er sprake van een ANW- hiaat-regeling? En zo ja, op welke wijze is die vormgegeven?*

Werkgevers en financieel adviseurs geven in de uitvraag aan dat in alle gevallen het nabestaandenpensioen zowel in de oude als in de nieuwe situatie onderdeel is van de pensioenregeling. Vakbonden geven aan dat in 5% van de gevallen het nabestaandenpensioen geen onderdeel uitmaakte van de oude regeling, maar wel van de nieuwe regeling.



Figuur 23 Nabestaandenpensioenen in oude en nieuwe regeling (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Sociale partners en financieel adviseurs geven aan 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:



Figuur 24 Hoogte (% laatst verdiende salaris) nabestaandenpensioen (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

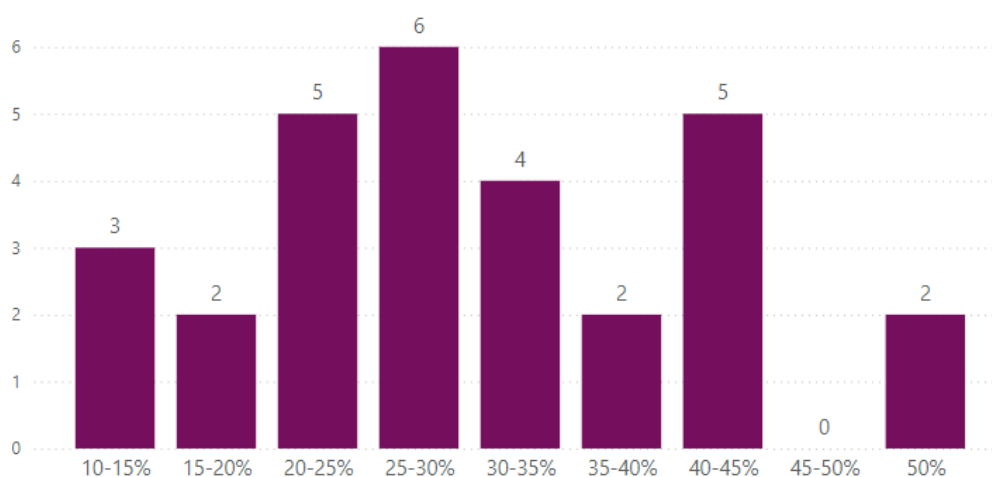
Het eerste kwartiel betekent dat 25% (eerste kwart) van alle geanalyseerde pensioenregeling in een overlijdensdekking voorziet van 30% van het salaris of minder, maar 75% van 30% of meer.

Uit de geanalyseerde transitieplannen komt een vergelijkbaar beeld, doch iets gematigder:

Kwartiel geanalyseerde transitieplannen	Percentage
Eerste kwartiel	20%
Mediaan	25%
Derde kwartiel	35%

Tabel 3 Hoogte (% laatst verdiende salaris) nabestaandenpensioen per kwartiel (bron: DNB Sectorbeelden)

In 75% van de gevallen (derde kwart) voorzien de transitieplannen in een overlijdensdekking van minder dan 35% en 25% van de gevallen in meer dan 35%. In onderstaande grafiek staat het percentage vermeld, inclusief het aantal gevallen waarin dat percentage gebruikt is in de transitieplannen.



Figuur 25 Partnerpensioen vóór pensioendatum (bron: geanalyseerde transitieplannen)

Uit de geanalyseerde transitieplannen is ook duidelijk geworden dat naast de salarisafhankelijke uniforme dekking voor nabestaandenpensioen ook veelvuldig gebruik gemaakt is van het tijdelijke nabestaandenpensioen. Soms is deze vrijwillig, soms is deze dekking een verplicht onderdeel van de regeling. Van alle geanalyseerde plannen, wordt in 11 gevallen (39%) voorzien in een uitkering van een vast bedrag per jaar. Dit is vooral het geval bij pensioenregelingen waarbij een laag percentage van het salaris wordt gebruikt. Toch is het niet zo dat in alle gevallen waar een laag percentage van het salaris wordt gebruikt, ook sprake is van een hoge vaste uitkering is. De hoogte van het tijdelijke nabestaandenpensioen varieert van € 4.000 tot ca € 19.000 per jaar, waarbij in de meeste gevallen (31%) gekozen is voor een bedrag van € 12.500 per jaar. Voor 10 gevallen (36%) is besloten om een tijdelijk nabestaandenpensioen toe te zeggen, maar is de hoogte daarvoor nog niet besloten.

Een uitkering van een vast bedrag zoals het tijdelijke nabestaandenpensioen betekent dat deelnemers met lagere inkomens een relatief hogere totale overlijdensdekking zullen krijgen dan deelnemers met

hogere inkomens. De daadwerkelijke situatie is dus niet alleen per transitieplan, maar ook per deelnemer wezenlijk anders.

Tot slot is gevraagd naar de mogelijkheden voor vrijwillige voorzetting van het partnerpensioen (ook wel uitruil genoemd). Sociale partners en financieel adviseurs geven hierop aan dat dit in de meeste gevallen mogelijk is, uiteraard rekening houdend met de reeds bestaande wettelijke bepalingen.

3.2.9 Compensatie

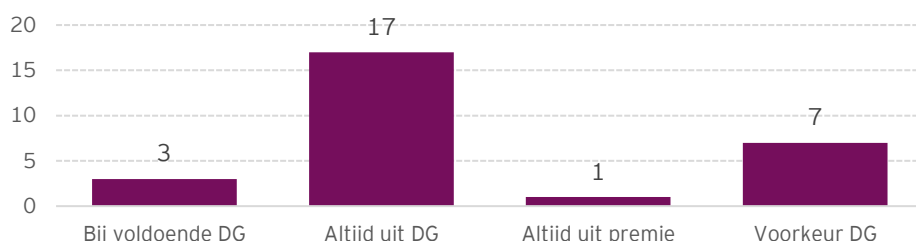
De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- ▶ *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?*
 - ▶ *Wordt de compensatieregeling uit het vermogen gefinancierd en zo ja wat is de hoogte van het depot?*

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat in alle gevallen sprake is van een compensatieregeling, zij het dat in 3 (11%) van de gevallen alleen gecompenseerd wordt bij een minimaal gedefinieerde dekkinggraad. Compensatie vindt in nagenoeg alle gevallen plaats binnen de pensioenregeling: er is slechts 1 situatie waarin - bij een bepaalde dekkinggraad - compensatie buiten de pensioenregeling plaatsvindt. De duur van de compensatieregeling is in veruit de meeste gevallen gelijk aan 10 jaar, in slechts één geval is een termijn van 5 jaar afgesproken. In 29% van de gevallen is de compensatieregeling niet van toepassing op alle actieve deelnemers. In die gevallen staat de compensatieregeling open voor medewerkers van ca 25 jaar of ouder (4%), ca 35 jaar of ouder (14%) of ca 40 jaar of ouder (11%).

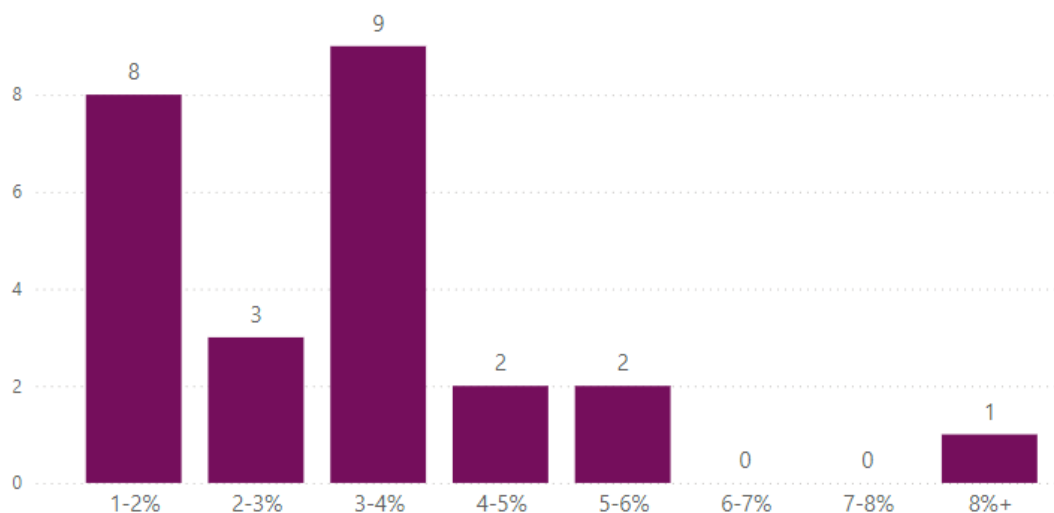
Wat betreft de financiering van een overgangsregeling is van belang te melden dat deze kan plaatsvinden uit de premie of uit het vermogen (op het moment van transitie). De geanalyseerde transitieplannen voorzien in vier mogelijke situaties:

- ▶ Er wordt alleen gecompenseerd bij voldoende dekkinggraad
- ▶ Er wordt altijd gecompenseerd uit de dekkinggraad
- ▶ Er wordt altijd gecompenseerd uit de premie
- ▶ Er wordt bij voorkeur gecompenseerd uit de dekkinggraad, anders uit de premie



Figuur 26 Financiering compensatie (bron: geanalyseerde transitieplannen)

De geprognoseerde hoogte van de compensatielasten zijn in onderstaande grafiek opgenomen. Indien een transitieplan een range van de lasten heeft opgegeven, is voor de grafiek van de maximale compensatielast uitgegaan. In de grafiek staat op de horizontale as de compensatielast als percentage van het vermogen en op de verticale as het aantal fondsen waarop dit van toepassing is.



Figuur 27 Compensatielast (bron: geanalyseerde transitieplannen)

3.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Wat zijn de ervaringen van verschillende partijen 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?*

In dit onderdeel staat een opsomming van de ervaringen, knelpunten en succesfactoren vermeld voor zover die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaardelijke fase. Deze zijn onder alle belanghebbenden uitgevraagd. Details per groep belanghebbende staan vermeld in Bijlage 1 bij deze rapportage, onder A.

Ervaringen met betrekking tot de arbeidsvoorwaardelijke fase zijn dat de transitie van pensioenregelingen die door een pensioenfonds worden uitgevoerd, vordert. Het aantal beschikbare transitieplannen blijft achter, maar sociale partners geven aan dat zij verwachten binnen de resterende tijd alsnog de afspraken te kunnen maken.

Aan de andere kant wijzen verschillende signalen uit dat de voortgang bij werkgevers die de pensioenregeling bij verzekeraars/PPI's hebben ondergebracht, 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.

Als knelpunten wordt door de meeste belanghebbenden de complexiteit en de onduidelijkheid ten aanzien van wet- en regelgeving genoemd. Hierdoor is het in bepaalde situaties lastig om keuzes te maken. Daarnaast wordt beperkte capaciteit van deskundigen benoemd. De belanghebbenden benoemen onder andere de toepassing van iteratieve processen en het verkrijgen van inzicht in scenario's/alternatieven als methodes om de knelpunten te beperken.

Als succesfactoren worden onder meer de constructieve samenwerking met andere belanghebbenden en het gezamenlijk optrekken als sector benoemd.

4 Implementatiefase Pensioenfondsen

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de eerste ontwikkelingen in de implementatiefase. Zoals vermeld is dit voor de Zomerrapportage 2024 nog van beperkt belang, aangezien de implementatiefase feitelijk nog niet gestart is tot het moment dat de eerste pensioenfondsen/kringen goedkeuring van DNB hebben gekregen. Ten tijde van het maken van deze rapportage is door DNB nog geen goedkeuring verleend op een implementatieplan.

De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn in de uitvraag gesteld aan de sociale partners (werkgevers en vakbonden) en de toezichthouder. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing. Daarnaast zijn de 28 geanalyseerde transitieplannen, de DNB Sectorbeelden en de eigen waarnemingen gehanteerd voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen.

4.1 Status

4.1.1 Invaarmelding

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *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?*
- ▶ *Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet?*
- ▶ *Hoeveel pensioenuitvoerders hebben een implementatieplan en communicatieplan opgesteld?*

De uitvraag aan de toezichthouder laat zien dat 7 pensioenfondsen een implementatieplan hebben ingediend. Dit betreft ongeveer 5% van de totale te verwachten implementatieplannen. Voor de 7 pensioenfondsen die een implementatieplan hebben ingediend is ook een invaarmelding gedaan bij DNB. De beoordeling van de invaarmelding is nog niet afgerond en hebben nog geen beoordelingen geleid tot een verbod op invaren.

Alle fondsen die een invaarmelding hebben gemaakt, hebben als beoogde invaardatum 1 januari 2025. Deze fondsen hebben ook een communicatieplan ingediend bij AFM. Overigens geeft DNB aan dat op basis van de risico vragen ongeveer 2% van de pensioenfondsen/kringen aangeeft op dit moment een communicatie plan te hebben ingediend. De overige 98% geeft aan hier nog mee bezig te zijn maar nog niet gereed is.

4.1.2 Overbruggingsplan

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Hoeveel pensioenfondsen maken gebruik van het transitie-FTK?*

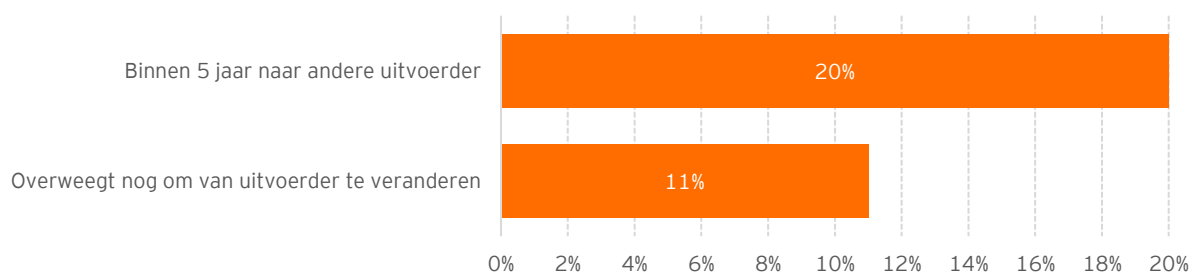
Op basis van de ontvangen informatie van de toezichthouder heeft ten tijde van het vervaardigen van deze rapportage 1% van de pensioenfondsen/kringen een overbruggingsplan ingediend bij DNB teneinde gebruik te kunnen blijven maken van het transitie-FTK. De verwachting is dat nog ruim 7% een overbruggingsplan in gaat dienen bij DNB.

4.1.3 Liquidatie van uitvoerders

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

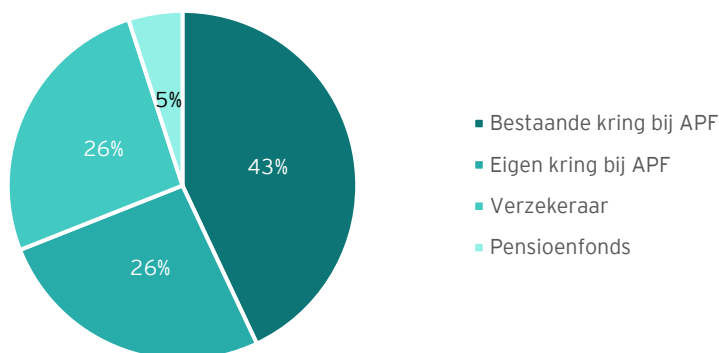
- ▶ *Waar zijn pensioenregelingen ondergebracht en is gekozen voor een andere uitvoerder?*

Uit de DNB Sectorbeelden blijkt dat 20% van de pensioenfondsen/kringen verwacht binnen 5 jaar naar een ander pensioenuitvoerder te gaan.



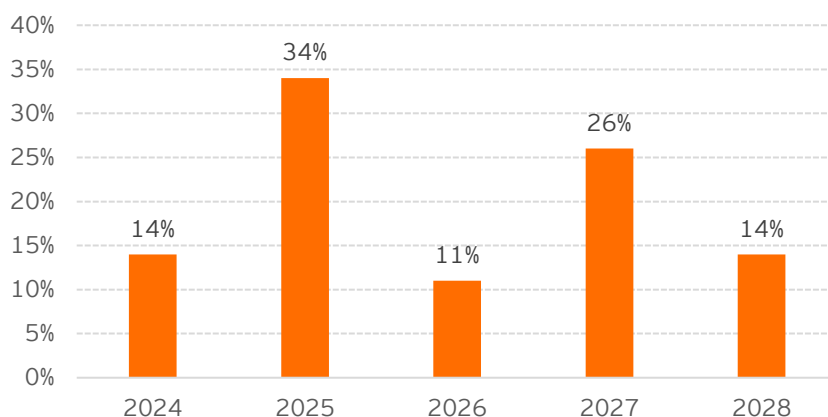
Figuur 28 Percentage fondsen dat gaat of overweegt van pensioenuitvoerder te veranderen (bron: DNB Sectorbeelden)

Uit de uitvraag blijkt dat pensioenfondsen/kringen die overwegen over te gaan naar een andere pensioenuitvoerder circa 74% verwacht over te gaan naar een bestaande kring, eigen kring of pensioenfonds. 26% van het verwacht over te gaan naar een verzekeraar.



Figuur 29 Percentage waar fondsen heen overdragen (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Volgens de DNB Sectorbeelden varieert het moment waarop de pensioenfondsen/kringen van plan zijn te stoppen als zelfstandig fonds:



Figuur 30 Datum waarop pensioenfondsen/kringen verwachten te stoppen als zelfstandig fonds (bron: DNB Sectorbeelden)

Het is relevant te vermelden dat van de 35 fondsen die verwachten te gaan liquideren binnen 5 jaar, 23 (66%) dat verwacht te doen voor de transitie (dus de transitie niet te doorlopen). De rest doorloopt wel de transitie en verwacht vervolgens te liquideren. Uit deze bron blijkt ook dat het merendeel van de fondsen (66%) verwacht aan te sluiten bij een APF.

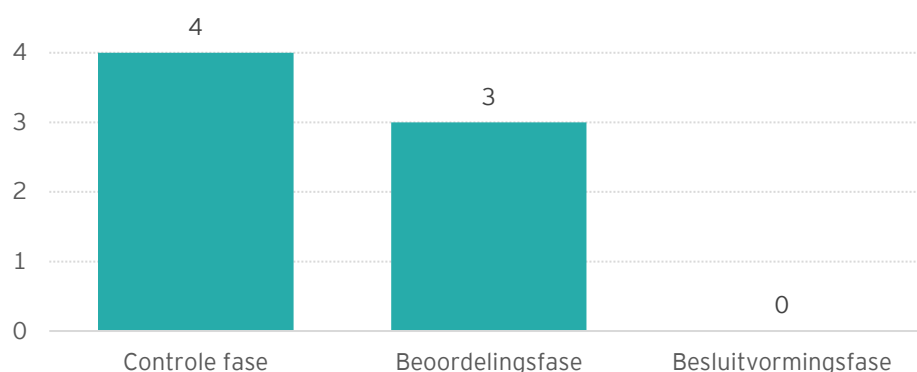
4.2 Invaren

De toezichthouder (DNB) heeft voor het invaren een invaarsjabloon met pensioenfondsen gedeeld. Op grond daarvan, deelt de toezichthouder het behandlingsproces voor de pensioenfondsen/kringen die een implementatieplan hebben ingediend in drie fasen in. Dit gaat op dit moment in totaal om zeven pensioenfondsen/kringen die een implementatieplan hebben ingediend (4% van alle fondsen):

Fase	Subfase
1 - Controle fase	1a. Sanity check: zijn alle aangeleverde stukken volledig ingevuld?
	1b. Volledigheid check: is alle benodigde informatie aangeleverd?
2 - Beoordelingsfase	2 Inhoudelijke beoordeling
3 - Besluitvormingsfase	3a. Besluitvorming
	3b. Beschikking

Tabel 4 Fasering DNB op basis van invaarsjabloon

Onderstaande figuur illustreert in welke fase de pensioenfondsen die een implementatieplan hebben ingediend, zich bevinden.



Figuur 31 Aantal fondsen wat een invaarmelding heeft gedaan per fase (bron: *uitvraag belanghebbenden door EY*)

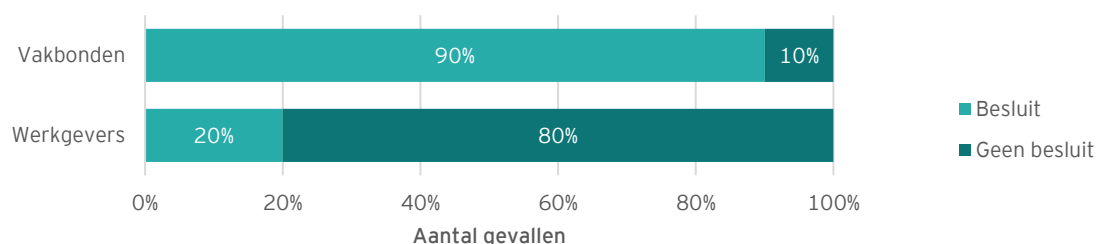
4.2.1 Besluit tot invaren

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? Wijkt dit besluit af van het verzoek van sociale partners?*

Op basis van de DNB Sectorbeelden verwacht 75% van de pensioenfondsen/kringen in te gaan varen. Ten tijde van het vervaardigen van deze rapportage is geen pensioenfonds/kring nog ingevaren, echter op basis van de DNB Sectorbeelden verwachten de eerste fondsen/kringen (10) per 1 januari 2025 in te varen. Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt wel dat de sociale partners in al deze (28) transitieplannen een invaarverzoek hebben gedaan. De beoogde invaardatum (de transitiedatum) is beschreven in paragraaf 3.2.2 en in Bijlage 2. De fondsen/kringen die niet gaan invaren verwachten dat de werkgever geen verzoek tot invaren zal doen. De besluiten tot invaren wijken derhalve op dit moment niet af van de verzoeken van de sociale partners.

In de uitvraag geven de vakbonden aan dat in 90% van de gevallen een besluit is genomen over het doen van een invaarverzoek. De werkgevers geven aan dat dit bij 20% van de gevallen zo is.



Figuur 32 Aantal sociale partners, werkgevers of beroepsverenigingen dat een besluit heeft genomen over het doen van een invaarverzoek (bron: *uitvraag belanghebbenden door EY*)

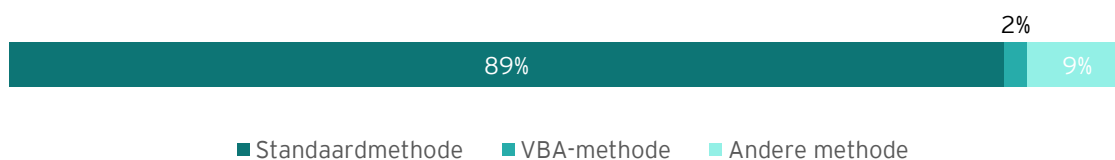
Gesloten fondsen met nog bestaande werkgevers kunnen ook invaren. Van 14 gesloten pensioenfondsen met een bestaande werkgever is inmiddels bekend dat 10 (71%) niet zal gaan invaren, 2 fondsen zullen invaren (14%) en in 2 gevallen (14%) is dat nog niet besloten.

4.2.2 Invaarmethode

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- ▶ Welke keuzes maken pensioenfondsen ten aanzien van invaren? Bijvoorbeeld:
 - ▶ Welke invaarmethode wordt gebruikt?
 - ▶ Wordt gebruik gemaakt van de ruimte om de (kwantitatieve) uitkomsten van het invaren aan te passen? Waarom en in welke mate vinden deze aanpassingen plaats?
 - ▶ Zijn er uitvoerders die het invaarverzoek (initieel) geweigerd hebben? Waarom?

Sociale partners en pensioenadviseurs geven aan dat de standaardmethode het meest wordt gebruikt (89%). Voor het overige geldt dat 2% van de pensioenfondsen de VBA-methode gebruikt en 9% van de pensioenfondsen gebruikt een andere methode. De wet voorziet niet in andere methodes dan de standaard methode en de VBA methode. DNB heeft aangegeven dat zij (nog) geen nader onderzoek hebben gedaan over wat de andere methode inhoudt.



Figuur 33 Invaarmethode (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Op basis van de huidige status van het invaren is op dit moment nog geen inzicht of gebruik wordt gemaakt van de ruimte om de (kwantitatieve) uitkomsten van het invaren aan te passen en in welke mate eventuele aanpassingen plaatsvinden.

Er zijn geen fondsen die hebben aangegeven dat het invaarverzoek (initieel) is geweigerd. De pensioenfondsen die niet gaan invaren verwachten geen verzoek van de werkgever, gaan liquideren of er is geen sprake meer van een werkgever.

4.3 Overig

4.3.1 Afspraken partijen

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *In hoeverre zijn afspraken gemaakt met partijen in de keten, zoals pensioenuitvoeringsorganisatie en ICT-leveranciers?*

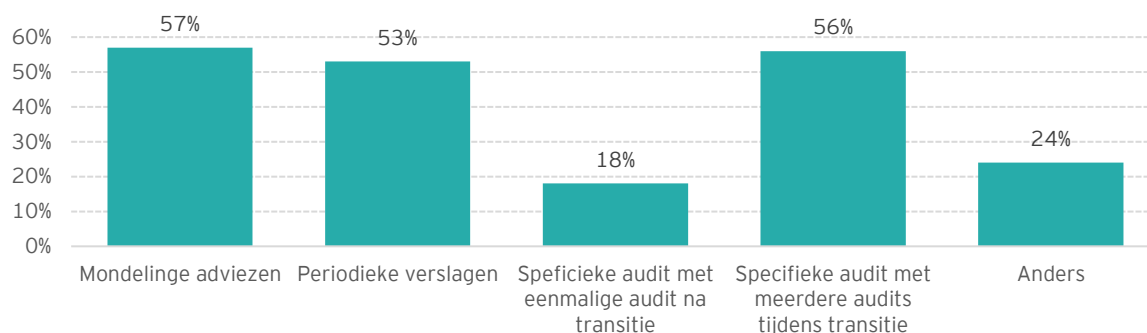
Op basis van de uitvraag aan de toezichthouder, heeft een klein deel van de fondsen (0-5%) afspraken gemaakt met ketenpartners in het kader van de koppeling tussen pensioen- en vermogensbeheer. De sector raakt in toenemende mate overtuigd dat ook aan de kant van vermogensbeheerders de transitie impact zal hebben. Zowel pensioenuitvoeringsorganisaties als IT-platform providers geven aan dat het essentieel is om deze transitie samen op te pakken. Een voorbeeld wat herhaaldelijk terug komt, betreft het spanningsveld tussen enerzijds de Product-Dienst-Combinaties (PDC's) die pensioenuitvoeringsorganisaties willen aanbieden teneinde de mate van standaardisatie zo hoog mogelijk te houden en anderzijds wat door sociale partners is afgesproken dan wel wat pensioenfondsen moeten gaan leveren. De pensioenuitvoeringsorganisaties pogen zo veel als mogelijk de hoeveelheid maatwerk te beperken, maar de vraagkant van de sector is gewend aan maatwerk.

4.3.2 Betrokkenheid fondsgremia

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- ▶ *In hoeverre zijn medezeggenschapsorganen en het interne toezicht betrokken? (in geval van pensioenfondsen)*
- ▶ *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 pensioenfondsen/kringen geven aan dat rondom de besluitvorming nagenoeg alle fondsgremia betrokken zijn.

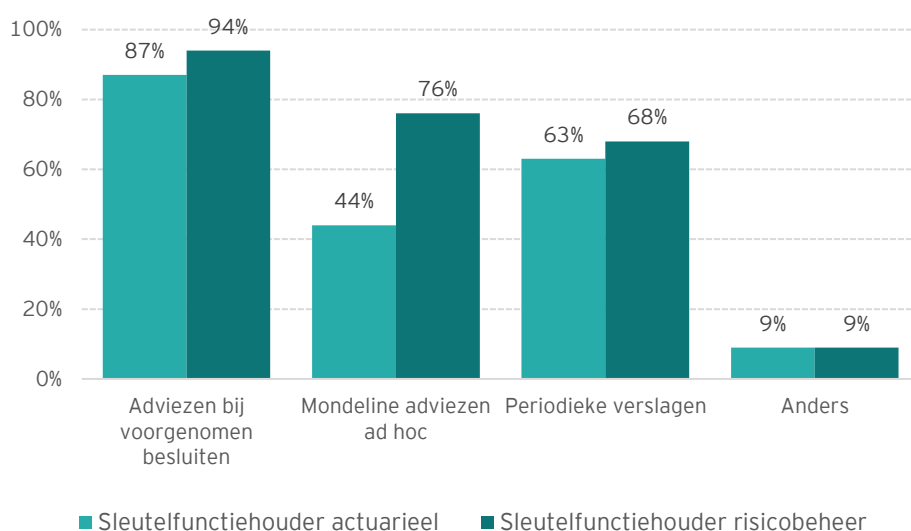


Figuur 34 Betrokkenheid sleutelfunctie audit (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Voor de beheersing wordt door DNB meegegeven om vooraf de rollen, taken en verantwoordelijkheden vast te stellen, betrokkenheid van de verschillende fonds gremia schriftelijk aantoonbaar te maken en het beleggen van de verantwoordelijkheid op de invaarmelding bij de organisatie.

Uit de uitvraag blijkt dat de sleutelfunctiehouder audit op verschillende manieren betrokken is waarbij het merendeel mondelinge adviezen en specifieke audit werkzaamheden betreffen.

Voor de sleutelfunctie actuariel en risicobeheer betreffen dit met name betrokkenheid rondom advies bij voorgenomen besluiten, periodieke verslagen als ook mondelingen adviezen.



Figuur 35 - Betrokkenheid het interne toezicht (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

4.3.3 Risico's

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- ▶ *Wat zijn de ervaringen van pensioenfondsen met de risico's rondom het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?*

In de DNB Sectorbeelden zijn diverse risicobeelden weergegeven. Hierin wordt onderscheid gemaakt naar governance, financiële risico's en niet financiële risico's. In de risicobeelden worden additionele informatie en verwijzingen gegeven aan de pensioenfondsen/kringen waar ze op moeten letten bij het indienen van de inwaarmeldingen om het proces soepel te laten verlopen.

Bij governance worden evenwichtigheid, voortgang besluitvorming en capaciteit benoemd. Ten aanzien van evenwichtigheid is complete besluitvorming van belang. Een deel van de fondsen heeft deze stap nog niet gezet. DNB heeft hier een additionele Q&A en toelichting voor opgesteld. Voor het capaciteitsrisico vraagt DNB om tijdig kandidaten ter beschikking te stellen om vacatures te vervullen.

Voor de financiële risico's worden het beschermen van de dekkingsgraad, vaststellen risicohouding en beleggingsbeleid, onderbouwing reserves en plausibiliteitscontroles genoemd. DNB heeft aanvullende guidance gepubliceerd ten aanzien van de onderbouwing van de risico houding en daarnaast is partiële beoordeling risicohouding uitgebreid. Tevens benadrukt DNB het belang van het onderbouwen

van de rekenmethoden voor de reserves en de uitgevoerde plausibiliteitscontroles als onderdeel van het invaarsjabloon.

De niet financiële risico betreffen datakwaliteit, pensioenbeheer en koppeling pensioen- en vermogensbeheer.

4.3.4 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 transkosten, blijkt op basis van de uitvraag aan de belanghebbende dat pensioenuitvoeringsorganisaties, verzekeraars en PPI's additionele operationele en IT kosten hebben voor het omzetten van de contracten. 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 er gedurende de transitieperiode sprake zal zijn van extra kosten van incidentele aard. Echter, uit verschillende bronnen komt het signaal dat de transitiekosten hoger uitpakken dan initieel verwacht. Zo hebben bijvoorbeeld verschillende pensioenuitvoeringsorganisaties in de media aangegeven dat hun kosten hoger zijn dan in eerste instantie gebudgetteerd. Ook tijdens bijeenkomsten waar pensioenuitvoeringsorganisaties hierover met elkaar in gesprek zijn geweest, werd dit benoemd. Tevens hebben enkele financieel adviseurs aandacht gevraagd voor dit onderwerp in de vakpers.

Tegelijk zijn er grote verschillen in verwachtingen. Tijdens een recente bijeenkomst met pensioenfondsen en PUO's (n = 60), gaf bijvoorbeeld 41% van de aanwezigen aan dat hun verwachting was dat de incidentele transitiekosten hoger uitvallen dan gebudgetteerd, maar dat de structurele kosten na transitie lager zullen zijn. Nog eens 43% verwachtte dat niet alleen de incidentele transitie kosten hoger uitvallen dan gebudgetteerd, maar dat ook de structurele kosten na transitie hoger zullen zijn dan vóór de transitie. Verder verwachtte 7% dat de kosten zowel tijdens als na de transitie lager zullen zijn en de resterende 9% verwacht dat de incidentele transitiekosten lager zijn dan verwacht, maar na transitie hoger dan vóór de transitie.

In het nieuwe stelsel komen kosten voor uitvoering van de pensioenregeling in beginsel ten laste van de operationele reserve. Indien deze niet toereikend is, dan moeten deze kosten door de werkgever worden gefinancierd dan wel ten laste van de individuele vermogens worden gebracht. Met name financieel adviseurs en pensioenuitvoeringsorganisaties erkennen de risico's die een significante stijging van de kosten met zich meebrengen, zeker als de deelnemer op het moment van transitie geen regie heeft op dan wel geen inzicht heeft in de hoogte van de kosten die in de toekomst op het gespaarde kapitaal worden ingehouden. Over de huidige / toekomstige structurele kosten worden in de meeste transitieplannen geen specifieke afspraken gemaakt, maar worden wel afspraken gemaakt over de hoogte van de totale bruto premie. Daar worden de risicopremies en de uitvoeringskosten aan onttrokken.

Het deel van de pensioenfondsen en de pensioenuitvoeringsorganisaties die aangeven 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 meer/nieuwe werkzaamheden zullen moeten worden verricht dan onder het huidige stelsel het geval is (waarbij doorgaans keuzebegeleiding wordt genoemd).

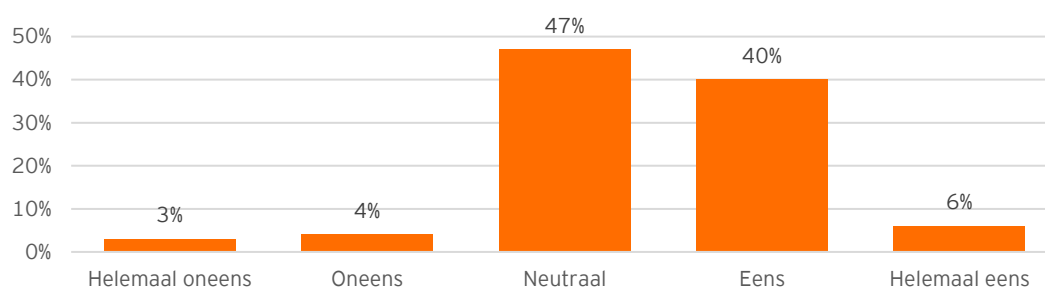
4.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

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*

DNB geeft aan dat de eerste inwaarmeldingen zijn ontvangen. Alhoewel de implementatiefase wordt gezien als complex en omvangrijk, geven de meeste pensioenuitvoeringsorganisaties aan dat de transitie binnen de huidige tijdlijnen haalbaar is. Wel merkt DNB op dat er mogelijk een piekbelasting is waar capaciteitsproblemen kunnen ontstaan bij uitvoeringsorganisaties PUO's, adviseurs, actuarissen, accountants, IT-auditors, juristen of bij DNB/AFM. Het is van belang dat fondsen/kringen hier vroegtijdig op anticiperen.

Uit de DNB Sectorbeelden blijkt dat de sector vertrouwen heeft in de pensioenuitvoeringsorganisaties. Op de vraag of het pensioenfonds/kring voldoende comfort heeft dat de uitvoeringsorganisatie in staat is om de transitie vanuit IT-perspectief tijdig en beheerst te laten verlopen, is slechts 7% negatief.



Figuur 36 Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT- perspectief door uitvoeringsorganisatie (bron: DNB Sectorbeelden)

Wel is er onduidelijkheid ten aanzien van invulling en uitwerking van wet- en regelgeving. Dit wordt door de meeste belanghebbenden genoemd als knelpunt. Tevens worden elementen als druk op IT ontwikkeling, eisen van de toezichthouder en huidige voorgeschreven tijdslijnen als knelpunten benoemd.

Verskillende belanghebbenden benoemen dat de volgende activiteiten helpen bij het mitigeren van knelpunten:

- ▶ het verschaffen van additionele verduidelijkingen
- ▶ investeren in de toekomst van het stelsel
- ▶ herhaaldelijk informeren van stakeholders
- ▶ ontwikkelen van passende oplossingen
- ▶ beschikbaar stellen van tools en
- ▶ werken met hypothesen

Als succesfactoren worden onder meer genoemd:

- ▶ tijdige besluitvorming
- ▶ veel iteraties en
- ▶ samenwerking stakeholders

In de DNB Sectorbeelden wordt aandacht gevraagd voor het invullen van langdurig openstaande functies binnen de besturen van pensioenfondsen/kringen. In paritaire besturen betreft dit bij werkgeversgeledingen veelal werkgeversorganisaties en bij werknemersgeledingen veelal vakbonden. Ook geeft het Sectorbeeld aan dat 76 pensioenfondsen/kringen in aanloop naar de transitie met hun beleggingen afwijken van het strategisch beleggingsbeleid, teneinde schommelingen van de dekkingsgraad te vermijden (soms zelfs buiten de bandbreedte).

Tijdens recente door EY georganiseerde bijeenkomsten met alle pensioenuitvoeringsorganisaties in het kader van de IT transformatie die voor de Wtp transitie nodig is, werd door alle PUO's (met uitzondering van één partij) en IT providers aangegeven dat het uitvoeren van een FTK administratie naast de nieuwe Wtp administratie niet als IT uitdaging wordt gezien. Dat wordt immers tijdens de transitieperiode ook gedaan en is in het verleden ook al gedaan. Zij stelden dat als een groot deel van de pensioenfondsen besluit niet in te varen, dit niet tot grote problemen zal leiden vanuit een IT perspectief. In mei 2024 is door EY onderzocht hoe klaar de pensioenuitvoeringsorganisaties zijn voor de transitie. Daarbij werd gekeken naar de volledige succesfactor "transformation readiness" van de organisaties, dus niet alleen naar de techniek en activiteiten die nodig zijn om de transitie te kunnen maken. Uit dat onderzoek kwamen de volgende sector-brede conclusies:

- ▶ De sector heeft niet een duidelijk plan bij de emotionele reis van personeel en leidinggevenden tijdens de transformatie.
- ▶ Er is weinig aandacht voor het beheersen van stress en behoud van de positieve mind-set
- ▶ Het leiderschap heeft de neiging om - gegeven de druk - zich sterk te laten leiden door de waan van de dag, waardoor andere belangrijke topics soms niet de ruimte krijgen die ook van belang zijn (zoals implementatie van goede keuzebegeleiding, inzicht krijgen in hoogte van kosten ten opzichte van de markt, etc). Dit komt - deels - doordat alle capaciteit wordt weggetrokken door de transitie.
- ▶ In deze sector zijn mensen zeer gemotiveerd en staan zij doorgaans positief tegenover de transformatie aan het begin van het traject.
- ▶ De visie/strategie houdt rekening met de behoeften en omstandigheden van de stakeholders, maar het blijft in veel gevallen bij die papieren werkelijkheid.
- ▶ De organisatiecultuur heeft een sterk gevoel van urgentie m.b.t. de verandering, wat het risico met zich meebrengt dat mensen zichzelf voorbij lopen.

5 Verzekeraars en Premiepensioeninstellingen

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. Voor de overige belanghebbenden waren deze vragen niet van toepassing.

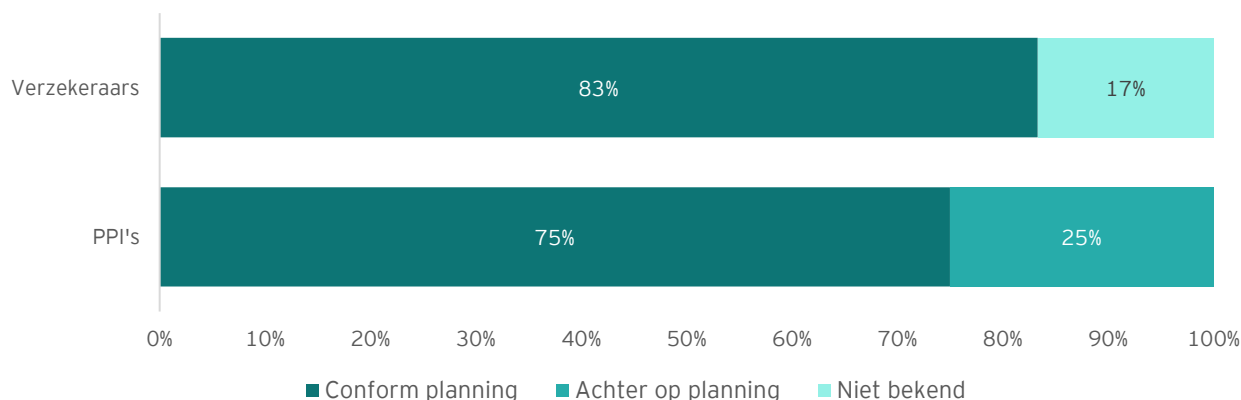
5.1 Status

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?*

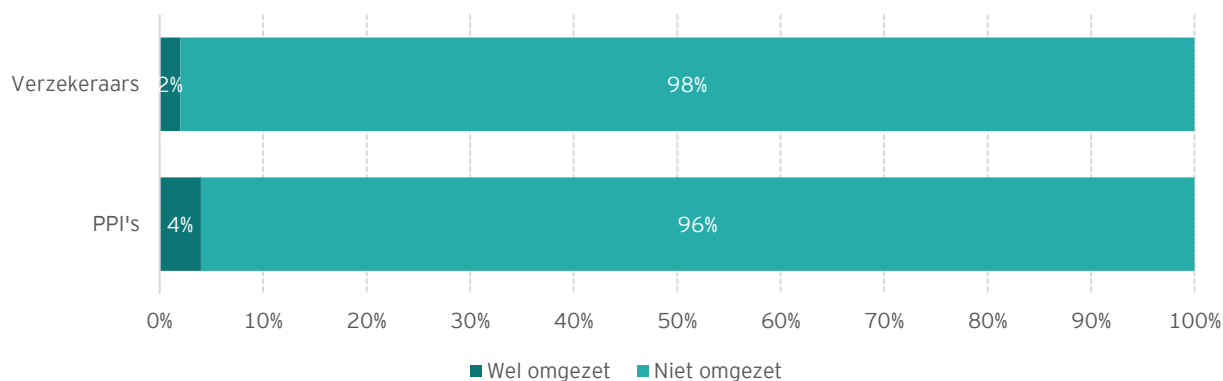
Desgevraagd geeft 80% van de verzekeraars en 100% van de PPI's aan dat het contact tussen aanbieder (verzekeraar/PPI) en de werkgever goed verloopt. Los van het contact met de contractuele klant (de werkgever), is de vraag hoe het productontwikkelp proces ten opzichte van de situatie voor de inwerkingtreding van de Wtp verloopt ook relevant.

Bij het merendeel van de PPI's (75%) en verzekeraars (83%) loopt de productontwikkeling conform planning.



Figuur 37 Status van de planning bij verzekeraars en PPI's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Voor de feitelijke omzetting van de portefeuille bij verzekeraars en PPI's geldt een wettelijke deadline van 1 oktober 2026. Zowel bij PPI's als bij verzekeraars is ten tijde van het schrijven van deze rapportage circa 2% tot 4% omgezet. 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.



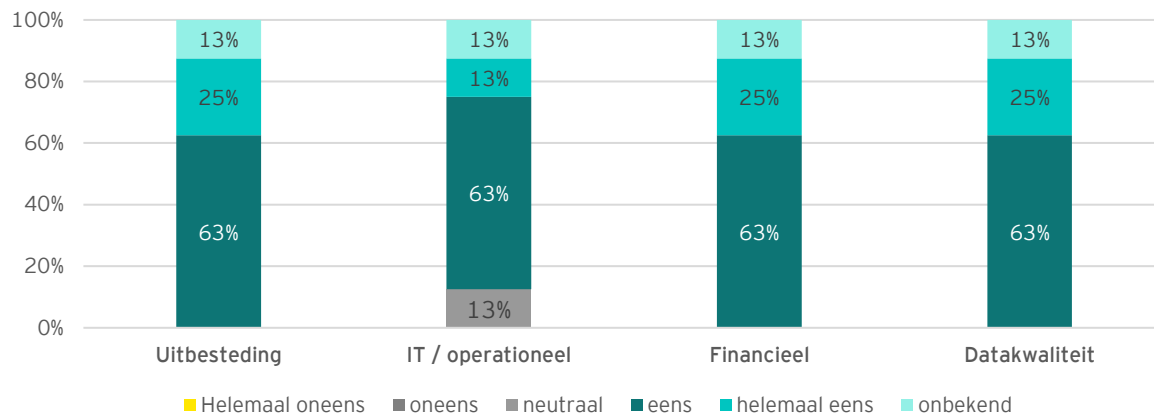
Figuur 38 Percentage van alle regelingen die wel en nog niet zijn omgezet (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

5.2 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?

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 75% positief (eens of helemaal eens), slechts 1 partij heeft een neutrale houding. Vanuit de perspectieven datakwaliteit, financieel en uitbesteding is zelfs 88% positief.



Figuur 39 Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT/ Operationeel perspectief (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Slechts één van de verzekeraars/PPI's (12%) ziet naast bovenstaande risico's nog andere risico's en noemt mogelijke fundamentele aanpassingen aan de Wtp door een nieuw kabinet. Expliciet wordt gerefereerd aan wijzigingen in de scenario's en mogelijk uitholling van de tweede pijler. Dit risico kan volgens de betrokken partij worden beheerst door een continue monitoring door het Verbond van Verzekeraars.

5.3 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?*

In dit onderdeel staat een opsomming van de ervaringen, knelpunten en succesfactoren vermeld voor zover die betrekking hebben op verzekeraars en PPI's. Details per groep belanghebbende staan vermeld in Bijlage 1 bij deze rapportage, onder C.

Op basis van de survey blijkt dat de eerste werkgevers met een verzekerde regeling succesvol over zijn naar WTP. De implementatiefase wordt gezien als complex en omvangrijk waar veel werkgevers en adviseurs nog in afwachting zijn. Voor pensioenregelingen bij verzekeraars en PPI's wordt de beperkte termijn voor "was/wordt communicatie" ook benoemd als knelpunt.

Verzekeraars en PPI's geven in grote mate (88%) aan voldoende zicht te hebben op de voortgang en de implementatie van de transitie.



Figuur 40 Is er voldoende zicht op de implementatie van de transitie?
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

De verzekeraars geven aan dat zij tijdig in gesprek gaan met adviseurs en werkgevers om pensioenregelingen om te zetten. Daarnaast benadrukken ze bij de adviseurs en werkgevers het belang van tijdig ondertekenen van de offerte zodat tijdig kan worden gecommuniceerd over was/wordt situatie.

Als succesfactoren worden onder meer tijdig productontwikkeling bij verzekeraars en PPI's genoemd als ook de wendbaarheid van IT en organisatie.

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.

A. Arbeidsvoorwaardelijke fase

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Sociale partners	<ul style="list-style-type: none"> - Constructieve samenwerking - Complexe materie - Capaciteit deskundigen knelt - Door nieuwheid lastiger te onderhandelen - Achterban heeft moeite met doorgronden van veranderingen 	<ul style="list-style-type: none"> - Capaciteit deskundigen is beperkt - Onduidelijkheid ten aanzien van uitwerking wet- en regelgeving waardoor lastiger kan zijn om keuze te maken (SPR versus FPR en wel of niet invaren) 	<ul style="list-style-type: none"> - Goed en hard werken - Keuzes uitstellen - Naar transitiecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> - Constructieve samenwerking - Beschikbare tijd sociale partners - Partijen voelen zich verantwoordelijk om keuze te maken en eruit te komen
Financieel adviseurs	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdrovend - Terughoudendheid bij overgang naar nieuwe stelsel - Transitie verzekerde regeling nog zeer beperkt - Transitieplannen van de pensioenfondsen zijn redelijk op weg 	<ul style="list-style-type: none"> - Tekort aan data - Tijdslijnen - Onduidelijkheid ten aanzien van uitwerking wet- en regelgeving waardoor besluiten soms lastig zijn 	<ul style="list-style-type: none"> - Waar mogelijk inschattingen maken - Onderzoek naar alternatieven 	<ul style="list-style-type: none"> - Bereikte resultaat - Transitieplannen pensioenfondsen redelijk op weg

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Ondernemingsraden	- Transitie verzekerde regeling langzaam op gang	- Wel of niet eerbiedigende werking	- Onderzoeken, workshops en cijfermatige inzichten - Strategisch denken	- Samenwerking - Transparantie -
Pensioenuitvoerders	- Beperkte betrokkenheid - Bewerkelijk	- Complexiteit in relatie tot tijdsdruk - Mogelijk dat gemaakte afspraken niet uitvoerbaar zijn - Onduidelijkheid ten aanzien van uitwerking wet- en regelgeving	- Iteratief proces - Afgeven van kaders - Ondersteuning bij keuzes op basis van tooling	- Veel iteraties - Inzichten via experts - Support PUO - Bereidheid reductie complexiteit ten aanzien van uitvoer-, uitleg- en betaalbaarheid - Samenwerking sociale partners
Verbond van Verzekeraars	- Transitie verzekerde regeling nog zeer beperkt, veelal wordt gewacht tot einde contract datum	- Door politieke onzekerheid afwachtende houding adviseurs en werkgevers - Door lange transitieperiode verzekerde regelingen beperkte urgentie	- Verzekeraars en PPI's doen best om werkgevers en adviseurs in beweging te krijgen door middel van webinars, mailing, rekentools	- Verzekeraars en PPI's tijdig in startblokken (juli 2023) - Communicatie- en implementatieplannen ingediend bij toezichthouders - Meer werkgevers bereid tot afsluiten pensioenregeling, krimp witte vlek
Transitiecommissie	- Aantal casussen dat is voorgelegd is te beperkt om ervaringen te delen			

Tabel 5 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren van de verschillende belanghebbenden in de arbeidsvoorwaardelijke fase (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

De pensioenfederatie herkent de succesfactoren dat het een iteratiefproces is en dat de pensioenuitvoerder betrokken is bij het arbeidsvoorwaardelijke proces.

B. Implementatiefase

Partij	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Pensioenfondsen	<ul style="list-style-type: none"> - Pensioenfederatie ondersteunt leden bij implementatie en transitie naar WTP door middel van kennisdeling - Overleg met SZW en toezichthouders over knelpunten en onduidelijkheden in wetgeving 	<ul style="list-style-type: none"> - Onduidelijkheid over eisen aan uitkeringsfase van SPR met gelijke aanpassingen van uitkeringen en spreiden schikken - Hoe kapitalen in bestaande premiereregelingen via de standaardmethode omgezet moeten worden 	<ul style="list-style-type: none"> - Overleg met SZW en toezichthouders over knelpunten en gezamenlijk wordt naar oplossing gezocht 	<ul style="list-style-type: none"> - Vlot wegnemen van onduidelijkheden in regelgeving - Verkorting van doorlooptijden van beoordeling van invaarverzoeken bij DNB
Verzekeraars	<ul style="list-style-type: none"> - Eerste werkgevers succesvol over naar WTP - Implementatie naar WTP contracten goed verlopen - Leerervaring opgedaan met verplichte wettelijke communicatie aan deelnemers 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdig verstrekken was/wordt communicatie bepekt termijn werkgever voor bevestigen nieuwe regeling - Voor goede transitie zijn semi-automatische werkzaamheden nodig 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdig gesprek met adviseur en werkgever - Benadrukken belang voor tijdig ondertekenen offerte zodat tijdig kan worden gecommuniceerd - Handmatige werkzaamheden 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdige productontwikkeling geeft werkgevers ruim tijd voor overstap - Eerste WTP contracten in succesvol geadmistreerd
PPI's	<ul style="list-style-type: none"> - Eerste werkgevers succesvol over naar WTP 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdig verstrekken was/wordt communicatie bepekt termijn werkgever voor bevestigen nieuwe regeling - Aanhoudende onduidelijkheid invulling WTP (bijv. arbeidsongeschiktheid, voortzetting NP, in-/uitloop) 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdig gesprek met adviseur en werkgever - Benadrukken belang voor tijdig ondertekenen offerte zodat tijdig kan worden gecommuniceerd - Uitvoeren op basis wat bekend is - Wachten met automatiseren 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdige productontwikkeling geeft werkgevers ruim tijd voor overstap - Wendbaarheid IT en organisatie

Partij	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Toezichthouders	<ul style="list-style-type: none"> - Eerste invaarmeldingen en aanvragen voor partiële beoordelingen ontvangen - Uitdaging voor fondsen om compleet dossier aan te leveren 	<ul style="list-style-type: none"> - Invaarsjabloon en invulinstructies niet voldoende helder - Onduidelijkheid scheidslijn tussen controle fase en beoordelingsfase - Incomplete dossiers - Mogelijk ontstaan piekbelasting met mogelijke capaciteitsproblemen bij PUO's, adviseurs, actuarissen, accountants, IT-auditors, juristen of bij DNB/AFM 	<ul style="list-style-type: none"> - Verhelderen invaarsjabloon en invulinstructie - Aanscherpen onderscheid tussen controle- en beoordelingsfase - Brief met verzoek tot aanvulling bespreken met fondsen - Proces voor kwaliteitsborging inrichten door fondsen - Invaarsjabloon vanaf het begin centraal bij fondsen - Fondsen kunnen inzichtelijk maken hoeveel tijd en expertise nodig is en wanneer deze nodig is afgezet tegen beschikbare capaciteit en mogelijkheden 	<ul style="list-style-type: none"> - Gedurende reguliere toezichtgesprekken ook aandacht voor al dan niet de melding - Beschikbaar stellen hulpmiddelen (fact sheets, Q&A, good practices etc) - Toezichthouder staat op voor feedback om proces te versoepelen
Pensioenuitvoerders	<ul style="list-style-type: none"> - Loopt goed maar complex door veelzijdigheid - Complexiteit - Veel onduidelijkheden en onzekerheden wat extra complexiteit geeft en vertraging in governance en besluitvorming - Druk bezig met eerste fondsen in portefeuille - Beoordeling uitvoerbaarheid transitieplan 	<ul style="list-style-type: none"> - Veel (onnodige) eisen toezichthouder - Complexiteit en omvang transitie - Tijdig halen tijdslijnen - Onduidelijkheid t.a.v. en ontbreken van uitwerking wet- en regelgeving - Druk op IT ontwikkeling en nieuwe processen naast business as usual 	<ul style="list-style-type: none"> - Investeren - Informeren stakeholders - Hard werken - Ontwikkelen passende oplossingen - Werken met hypotheses bij onduidelijkheid - Verbonden blijven met pensioenfondsen - Aanbieden ondersteuning door middel van tools en beantwoorden vragen - Realiseren van goede governance met duidelijke besluitvorming 	<ul style="list-style-type: none"> - Hard werken - Veel iteraties - Tijdig besluiten nemen - Toetsing datakwaliteit op basis van het kader - Samenwerking met stakeholders - Gezamenlijk ontwikkelen van oplossingen - Betaalbaar - Deelnemers communicatie - Rationalisering - Keuze mogelijkheid deelnemer

Partij	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Financieel adviseurs	<ul style="list-style-type: none"> - Weinig ervaring - Behoorlijk wat consensus over methodieken - Uitstel besluit wordt naar elkaar gekeken, wie durft besluit te nemen (uitvoeringsorganisatie versus pensioenfonds) 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdslijnen transitieplannen - Zonder uitstel mogelijk overhaast transitieplan opgesteld - Onduidelijkheid t.a.v. en ontbreken van uitwerking wet- en regelgeving en hoe de toezichthouder kijkt naar bepaalde onderwerpen - Onduidelijkheid over risico houding inclusief houding toezichthouder - Uitvoeringspraktijk dienen nog grote stappen te worden gezet 	<ul style="list-style-type: none"> - Bij eventuele uitstel wordt wel doorgepakt en niet gewacht - Doorpakken op basis van hypothesen 	-

Tabel 6 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 ¹²	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdige actie werkgevers en adviseurs benodigd om regeling om te zetten, zodat druk richting 2028 wordt voorkomen - Uitdaging als groot deel van portefeuille in 2026/2027 moet worden omgezet 	<ul style="list-style-type: none"> - Samenwerking adviseurs en interne organisatie - Beheer en (door) ontwikkeling eigen administratiesysteem levert snelheid en flexibiliteit bij verandering
Beschikbaarheid van data ²	<ul style="list-style-type: none"> - Sommige onderdelen wet- en regelgeving nog niet toereikend (bijv. arbeidsongeschiktheid in samenloop met transitie naar WTP regeling) - Transitiecommunicatie was onwerkbaar en maakte PPI afhankelijk van oncontroleerbare datakwaliteit van andere uitvoerders - Afhankelijk van juistheid data door derden (ook in oude stelsel) 	<ul style="list-style-type: none"> - Business as usual
Proces- en risicobeheersing	<ul style="list-style-type: none"> - Niet tijdige beweging werkgevers en adviseurs - Mogelijke piekbelasting 2026/2027 - Onduidelijkheid over transitiemogelijkheden en - onmogelijkheden bij adviseurs en uitvoerders - Lange tijd onduidelijkheid over verplichte informatieverstrekking. - Informatie verstrekking is omvangrijk, kan leiden tot informatie overload bij deelnemers 	<ul style="list-style-type: none"> - Transitie gelijkwaardig aan reguliere verwerking van verlening of nieuwe regeling
Uitbesteding	<ul style="list-style-type: none"> - Geen knelpunten benoemd 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen succesfactoren benoemd

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Financieel	<ul style="list-style-type: none"> - Terugloop premie-inleg door overgang vlakke staffel - Vervallen restitutiebeding - Minder inleg vrijwillig bijsparen - Eventuele compensatie in salaris niet ingebracht in pensioen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kostenneutrale omzetting en behoud ambitieniveau oude regeling

Tabel 7 Ervaringen met specifieke risico's van PPI's (bron: *uitvraag belanghebbenden door EY*)

Als overig risico is het (deels) terugdraaien van WTP door het nieuwe kabinet benoemd. Aandachtspunten die hierbij zijn weergegeven zijn aanpassing wetgeving op diverse punten, scenario bedragen en verwachtingen deelnemers en uitholling tweede pijler / stelsel. Deze risico's blijven gemonitord.

Verzekeraars

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT ¹²	<ul style="list-style-type: none"> - Niet tijdige beweging werkgevers en adviseurs en afwachtende houding - Onduidelijkheid inzake regelgeving, bijvoorbeeld rondom overgang uitvoerder - 	<ul style="list-style-type: none"> - Product en IT omgeving aangepast - Eerste WTP contracten in administratie opgenomen per 2024
Beschikbaarheid van data ²	<ul style="list-style-type: none"> - Geen knelpunten benoemd 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen succesfactoren benoemd
Proces- en risicobeheersing	<ul style="list-style-type: none"> - Niet tijdige beweging werkgevers en adviseurs en afwachtende houding - Onduidelijkheid inzake regelgeving, bijvoorbeeld rondom overgang uitvoerder - Werkgevers hebben vaak ondersteuning nodig bij opstellen transitieplan - 	<ul style="list-style-type: none"> - Eerste WTP contracten opgenomen in administratie
Uitbesteding	<ul style="list-style-type: none"> - Geen knelpunten benoemd 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen succesfactoren benoemd
Financieel	<ul style="list-style-type: none"> - Geen knelpunten benoemd 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen succesfactoren benoemd

Tabel 8 Ervaringen met specifieke risico's van verzekeraars (bron: *uitvraag belanghebbenden door EY*)

Bijlage 2: Geanalyseerde transitieplannen

De volgende (28) transitieplannen zijn meegenomen in deze rapportage (situatie per 31 mei 2024):

Fonds	Status	Datum	Datum gewijzigd	Reden wijziging
Stichting Pensioenfonds APG	Definitief	1-1-2025		
Stichting Pensioenfonds Bakkersbedrijf	Definitief	1-1-2025	1-1-2026	Onduidelijkheid over de wetgeving, onduidelijkheid IT
Stichting Pensioenfonds Horeca & Catering	Definitief	1-1-2025		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf	Definitief	1-1-2025		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Loodsen	Definitief	1-1-2025		
Stichting bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie	Definitief	1-1-2025	1-1-2026	Onduidelijkheid over de wetgeving
Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken	Definitief	1-1-2025		
Stichting bedrijfstakpensioenfonds Particuliere Beveiliging	Definitief	1-1-2025		
Stichting Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer	Definitief	1-1-2025	1-1-2026	Meer tijd nodig om de transitie goed te doen
Stichting Pensioenfonds Recreatie	Definitief	1-1-2025	1-1-2026	Meer tijd nodig om de transitie goed te doen
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Vervoer	Definitief	1-1-2025	1-7-2025	Pensioenfonds wil niet als eerste over gaan
Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI)	Definitief	1-1-2025		
Stichting Pensioenfonds Zoetwaren	Definitief	1-1-2025		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds BOUW	Concept	1-1-2026		
Algemeen pensioenfonds KLM (Grond)	Definitief	1-1-2026		
Stichting bedrijfstakpensioenfonds Foodservice en Groothandel in Levensmiddelen	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (MITT)	Concept	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds PostNL	Concept	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf	Definitief	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf	Definitief	1-1-2026		
Stichting De Samenwerking', Pensioenfonds voor het Slagersbedrijf	Definitief	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees etc (VLEP)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn (PFZW)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars (SBZ)	Definitief	1-7-2026		
Stichting Pensioenfonds ABP	Definitief	1-1-2027		

Bijlage 3: Belanghebbenden en hun participatie aan de uitvraag

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

Belanghebbende	Toelichting
a.s.r.	
a.s.r PPI	
AEGON	
AEGON Cappital PPI	
APG	
Appel Pensioen	
AWVN	
AZL	
BeFrank	
Centraal Beheer PPI	
Blue Sky Group	
CNV	
Deloitte	
DSM Pension Services B.V.*	
Edmond Halley	Perspectief van ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
EY	
FNV	Heeft actief geparticipeerd in de datacollectie
Interpolis	
KPMG	
Mercer	
NN Group	
Onderlinge 's-Gravenhage	
OR-Pensioenadviseurs	Perspectief van ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
Pensioenfederatie	
Pensioenfonds Horeca & Catering*	
Pensioenorde	
PwC	
Rail & OV*	
TKP	
Triple A	
Verbond van Verzekeraars	
WTW	Naar aanleiding van de survey heeft nog een interview plaatsgevonden
ZwitserLeven	

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

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

Belanghebbende	Toelichting
Allianz	
Aon	
AVV	
Capgemini	
De Unie	
Kring voor Pensioenspecialisten	
Pensioenfonds ABN AMRO*	
PGGM	
Scildon	
SPIN*	
VNO-NCW/MKB	Informatie is aangeleverd via AWVN
VNV	

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