

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Kazernestraat 52
2514 CV Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2025-0000143823

Bijlage(n)

1. Afschrift Kamerbrief
2. Transitimonitor
3. Deelnemersmonitor
4. Advies regeringscommissaris transitie pensioenen
5. Dialoog en communicatie over de overstap - Stand van zaken bij pensioenfondsen
6. Publieksmonitor

Datum 2 juli 2025
Betreft Voortgangrapportage monitoring Wet toekomst
pensioenen - zomer 2025

Hierbij zend ik uw Kamer een afschrift van de brief "Voortgangrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen – zomer 2025" die ik zojuist naar de Tweede Kamer heb gezonden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2025-0000144034

Bijlage(n)

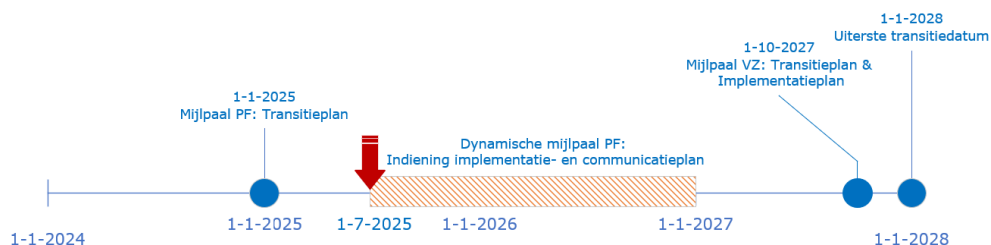
1. Transitie-monitor
2. Deelnemersmonitor
3. Advies regeringscommissaris transitie pensioenen
4. Dialoog en communicatie over de overstap - Stand van zaken bij pensioenfondsen
5. Publieksmonitor

Datum 2 juli 2025
Betreft Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen – zomer 2025

Voor u ligt de derde voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (hierna: de voortgangsrapportage). Hierin staat de actuele stand van zaken over de voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.¹ De transitie is een van de grootste stelselherzieningen van de afgelopen jaren en dient dan ook zorgvuldig te gebeuren. Het gaat immers om de pensioenen van veel Nederlanders. Bij de transitie blijven pensioendeelnemers van alle generaties samen deelnemen aan een pensioenregeling, waarbinnen goede en slechte risico's onderling worden gedeeld. Zo behalen zij gezamenlijk voordeel uit het pensioencollectief.

In figuur 1 is weergegeven waar de transitie zich bevindt in de tijd. De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden, sindsdien zijn de bij de pensioentransitie betrokken partijen hard aan het werk om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te realiseren.

Figuur 1: Transitieperiode – mijlpalen



2025 is het jaar dat de eerste pensioenfondsen en hun deelnemers zijn overgestapt naar het nieuwe stelsel. Daarnaast ontvangen in het najaar van 2025 miljoenen deelnemers van hun pensioenuitvoerder informatie over de aanstaande overstap per 1 januari 2026 naar het nieuwe stelsel. Met andere woorden: 2025 is het jaar dat het nieuwe pensioenstelsel voor meer dan de helft van de Nederlandse pensioendeelnemers dichterbij komt.

¹ Deze voortgangsrapportage en de onderliggende stukken zijn een momentopname van de stand van zaken, omdat de sector volop in beweging is. Daarnaast betreft het een algemeen beeld van de transitie. Ik geef daarbij geen oordeel over de gemaakte keuzes, noch ga ik in op individuele casussen.

Het is van cruciaal belang dat pensioenuitvoerders en sociale partners de deelnemers goed betrekken bij en informeren over de pensioentransitie. Dit geldt in het bijzonder voor de keuzes die zij hebben gemaakt rondom het overgaan naar het nieuwe stelsel en welke overwegingen daarbij vanuit het collectief zijn gemaakt. Het politieke en maatschappelijke debat rond het amendement Joseph c.s. bevestigt dat werken aan draagvlak en vertrouwen een permanente opdracht is. Het vertrouwen van deelnemers in pensioen is stabiel en neutraal (zie paragraaf 5.1). Dat neemt niet weg dat er vragen en zorgen zijn van deelnemers over de overstap naar het nieuwe stelsel. Zoals ik in mijn brief van 13 mei heb aangegeven, neem ik daarom een drietal aanvullende maatregelen om te zorgen dat deelnemers beter worden betrokken en geïnformeerd.² Ik zal de inspanningen van de sector nauwlettend volgen en ga waar nodig het gesprek aan over verbeteringen. In hoofdstuk 2 ga ik hierop verder in.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Voor de meeste deelnemers met een regeling uitgevoerd door een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) is de pensioentransitie in 2025 voornamelijk minder zichtbaar. Vanwege de aard van de contracten en het bijbehorende besluitvormingsproces volgen deze regelingen een ander ritme. Uit de monitoring blijkt dat veel werkgevers kiezen om de huidige regeling voor bestaande werknemers te eerbiedigen. Voor de meeste nieuwe deelnemers en de deelnemers die de overstap wel gaan maken, zal op basis van de huidige inzichten hun regeling pas in 2026 of 2027 worden omgezet, met het zwaartepunt in het laatste jaar. Dit legt een grote druk op de uitvoering. De regeringscommissaris transitie pensioenen signaleert hier een potentieel risico en adviseert sectorpartijen de ondernomen acties voort te zetten, en waar mogelijk uit te breiden, om zo de omzetting van verzekerde regelingen meer gelijkmatig te spreiden en zo piekbelasting te verminderen. Daarom ben ik in gesprek met de betrokken partijen (verzekeraars, adviseurs en sociale partners) om te komen tot concrete afspraken over een gecoördineerde aanpak voor komende periode.

Opzet monitor

De monitor is uitgevoerd conform het plan van aanpak monitoring.³ Onderdeel hiervan zijn de meest actuele edities van de in opdracht van SZW door EY Adviseurs B.V. (hierna: EY) uitgevoerde transitie-monitor (bijlage 1), de deelnemersmonitor (bijlage 2), de doelstellingenmonitor, het advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen (bijlage 3), de informatie van toezichthouders DNB en AFM, overige onderzoeken en de gesprekken die ik met de pensioensector voer, onder andere met de sociale partners, de pensioenuitvoerders en de -koepels en de toezichthouders.⁴ Hierbij merk ik op dat de data afkomstig uit de DNB aanvraag WTP Q2-2025, dateert van 30 mei.

Ook afgelopen periode heeft mijn ministerie met veel bij de pensioentransitie betrokkenen partijen, zowel op bestuursniveau als op werkvloerniveau, gesproken over de pensioentransitie in het algemeen en de wijze waarop deelnemers hierbij worden betrokken in het bijzonder. Mijn gesprekspartners hebben hun ervaringen, vragen en knelpunten gedeeld en hebben meegedacht over het zo goed mogelijk laten verlopen van de transitie.

² Kamerstukken II, 2024-2025, 36578, nr. 28.

³ Kamerstukken II, 2022-2023, 36067, nr. 191.

⁴ De eerste resultaten uit de doelstellingenmonitor worden naar verwachting bij de volgende voortgangsrapportage gedeeld.

Ik wil ze opnieuw bedanken voor hun betrokkenheid en openheid. En uiteraard blijf ik ook de komende tijd openstaan voor signalen uit de uitvoeringspraktijk. De sector kan dergelijke signalen delen via bijvoorbeeld Werkenaanonspensioen@minszw.nl of kan de ambtenaren van mijn ministerie aanspreken tijdens congressen en seminars in het pensioendomein.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Leeswijzer

In deze rapportage vindt u allereerst de beleidsconclusies die ik trek op basis van de beschikbare informatie over de eerste helft van 2025. Hoofdstuk 2 gaat in op het betrekken en informeren van deelnemers. In hoofdstuk 3 geef ik mijn reactie op het advies van de regeringscommissaris. De voortgang van de transitie wordt geschetst in hoofdstuk 4, waar ik achtereenvolgens inga op de premieontwikkeling, de implementatiefase en kosten. In dit hoofdstuk wordt het verschil geschetst tussen de transitie voor pensioenfondsen en de transitie voor verzekeraars en PPI's. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op de ervaringen van de deelnemer met de pensioentransitie. Als laatste volgt een hoofdstuk over de (voorgenomen) wet- en regelgeving en de stand van zaken ten aanzien van een aantal moties en toezeggingen (hoofdstuk 6). In de bijlage vindt u de wijze waarop invulling is of wordt gegeven aan de moties en toezeggingen die betrekking hebben op het verloop en de monitoring van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

1. Beleidsconclusies

Het nieuwe pensioenstelsel is een feit...

De eerste vijf pensioenfondsen zijn inmiddels ingevaren. Dat betekent dat de regeling van zo'n 232 duizend deelnemers (dit zijn actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) is overgezet naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierdoor ontvangen inmiddels meer dan 75 duizend pensioengerechtigden een pensioen op basis van de regels van de Wtp. Voor hen heeft dit geleid tot een verhoging van de pensioenuitkering.⁵ Daarnaast hebben vijf van de negen verzekeraars en alle PPI's hun implementatie- en communicatieplan ingediend bij de toezichthouders. Van de contracten ondergebracht bij verzekeraars en PPI's is inmiddels 7% (2.375 contracten) respectievelijk 9% (1.920 contracten) omgezet naar het nieuwe stelsel. De komende tijd worden steeds meer regelingen omgezet, zowel bij pensioenfondsen als bij verzekeraars en PPI's. Dat betekent dat de uitvoerders steeds meer ervaring opdoen en dat eventuele knelpunten aan het licht komen. Alle bij de pensioentransitie betrokken partijen dienen tijdig en genoeg inzet te plegen zodat alle regelingen per 1 januari 2028 op een zorgvuldige manier zijn omgezet naar het nieuwe stelsel.

Van deze eerste fondsen is veel geleerd. Deze kennis is breed uitgedragen zodat andere fondsen daarmee hun voordeel kunnen doen. In box 1 wordt hierop nader ingegaan.⁶ Nu de transitie steeds verder vordert, is het van belang om de ontwikkelingen in den brede te blijven volgen, ervaringen te delen en waar nodig bij te sturen. U wordt daarover via deze voortgangsrapportage periodiek geïnformeerd.

⁵ Bij beroepspensioenfonds Loodsen en personeelspensioenfonds APG bedroeg deze verhoging gemiddeld 8%.

⁶ Kamerstukken II, 2024-2025, 32043, nr. 674.

Box 1: Het delen van ervaringen

Ik zie in de praktijk dat de ervaringen met en kennis over de transitie binnen de sector gedeeld worden. In de voortgangsrapportage winter 2025 heb ik de eerste geleerde lessen gepresenteerd die door de sector en de toezichthouders zijn getrokken uit de koploperservaringen. Het lerend vermogen van de sector blijkt groot om deze transitie tijdig af te kunnen ronden. Dat geldt niet alleen voor de pensioenuitvoerders maar ook voor de toezichthouders. Het afgelopen half jaar zijn er bijvoorbeeld regelmatig verschillende congressen, bijeenkomsten en webinars georganiseerd waar de ervaringen van de koplopers zijn gedeeld en waar goede voorbeelden zijn uitgewisseld. Zo organiseert de Pensioenfederatie dergelijke bijeenkomsten waarin koplopers en de fondsen die in 2026 gaan invaren, ervaringen delen. Hieronder worden ter illustratie nog vier voorbeelden genoemd.

Het congres "Werken aan ons pensioen" in maart 2025 is bezocht door 500 professionals uit de hele sector. Ook dit jaar stond het in het teken van het uitwisselen van bruikbare inzichten en geleerde lessen. Zo waren er verdiepende deelsessies, verzorgd door pensioenfondsen, verzekeraars en werkgevers over wat zij in hun dagelijkse praktijk zijn tegengekomen en wat de belangrijkste lessen waren voor anderen. Ook hebben beide toezichthouders toegelicht hoe zij de lessen van de koplopers hebben geïmplementeerd in hun werkwijze en wat dit betekent voor het vervolgproces met de sector.

Het DNB Pensioenseminar 2025 "Samen op weg naar de eindstreep" ging een stap verder. Tijdens het seminar stond de goede dialoog centraal, met aandacht voor wederzijdse verwachtingen, rolvastheid en de inhoud. Daarnaast is een aantal transitieonderwerpen aan bod gekomen zoals de vraag hoe tempo gehouden kan worden tijdens de invaarmelding, de evenwichtigheid en hoe om te gaan met niet invaren. De boodschap daarbij was dat de dialoog tussen de sector en DNB van essentieel belang is, juist wanneer het spannend of ingewikkeld wordt.

In juni 2025 heeft het AFM Pensioenevent 2025 plaatsgevonden. Op deze dag werden, samen met verschillende partijen uit de sector, diverse sessies georganiseerd. Zo zijn er tips & tricks gedeeld over transitiecommunicatie en het verbeteren van de digitale informatieverstrekking. Daarnaast is er ook uitgebreid ingegaan op het wekken van realistische verwachtingen.

In 2024 is de Pensioenfederatie gestart met 'koplopersoverleggen', waaraan dat jaar alle fondsen deelnamen die van plan waren in 2025 over te stappen naar de nieuwe pensioenregeling. In 2025 zijn nieuwe overleggen gestart met de fondsen die van plan zijn in 2026 over te stappen. Tijdens deze overleggen wordt gesproken over algemene uitgangspunten voor beleid, praktische vragen voor de uitvoering en wordt veel kennis en ervaring uitgewisseld. Daarnaast zijn er regelmatig webinars en bijeenkomsten, waar alle pensioenfondsen die zich voorbereiden op de transitie aan kunnen deelnemen. Ook wordt waar passend gedifferentieerd naar fondstype: specifiek gericht op ondernemingspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen, fondsen die overgaan naar de FPR-regeling of gesloten fondsen. Er is bij deze activiteiten aandacht voor alle aspecten van de transitie, waaronder bijvoorbeeld evenwichtigheid, transitiecommunicatie, dialoog met de verschillende belanghebbenden, risicohouding, beleggingsbeleid en de uitvoering.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Daarnaast worden door toezichthouders en sectorpartijen handreikingen, Q&A's en best practices opgesteld, waarin nuttige inzichten en geleerde lessen zijn vastgelegd. Recente voorbeelden hiervan zijn onder meer het stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie voor pensioenfondsen, het geactualiseerde servicedocument transitiecommunicatie en de handleiding voor transitieplannen voor verzekeraars en PPI's. Deze documenten zijn algemeen beschikbaar via de websites van de sectorpartijen en via [Werkenaanonspensioen.nl](https://werkenaanonspensioen.nl).

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

... en de deelnemers zijn door hun pensioenuitvoerder geïnformeerd over de transitie ...

Met het overgaan van de eerste vijf fondsen hebben 232 duizend deelnemers de transitie-informatie ontvangen.⁷ Dit gaat in ieder geval om informatie vóór (prognose overzicht) de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Na de transitie (definitief overzicht) wordt de deelnemer opnieuw geïnformeerd, waarbij tevens wordt toegelicht waardoor mogelijke verschillen tussen het prognose overzicht en het definitieve overzicht worden veroorzaakt.⁸

Nu de transitie vordert, gaan steeds meer deelnemers hun transitie-informatie ontvangen. Alle door de pensioenuitvoerder verstrekte of beschikbaar gestelde informatie dient correct, duidelijk, evenwichtig en tijdig te zijn. Er is gebleken dat er nog verbetering mogelijk is bij het betrekken en informeren van deelnemers. Van de sector verwacht ik dan ook een brede inzet, namelijk dat zij zo goed mogelijk invulling geven aan de bestaande wet- en regelgeving, maar ook dat zij gedurende deze transitieperiode expliciet de dialoog opzoeken met de deelnemers. De Pensioenfederatie heeft gerapporteerd over de huidige inspanningen van de sector op dit punt (zie bijlage 4). De AFM blijft terecht aandacht vragen voor realistische en tijdige communicatie van de transitie-informatie aan deelnemers. De AFM roept onder andere op om de toelichtingen bij bedragen aan te laten sluiten bij wat op de deelnemer van toepassing is en om te zorgen dat de bedragen op de transitieoverzichten vergelijkbaar en actueel zijn. Zoals ik in de brief van 13 mei heb aangegeven, ben ik met de sector het gesprek aangegaan over mogelijke verdere verbeteringen van de deelnemerscommunicatie. Over twee specifieke onderwerpen zal ik met aanvullende regelgeving komen. In hoofdstuk 2 wordt hierop nader ingegaan.

... het is belangrijk om het tempo vast te houden zodat alle regelingen per 1 januari 2028 zijn omgezet naar het nieuwe stelsel.⁹

De fondsen die per 1/1/26 overgaan, treffen momenteel voorbereidingen om de overstap verantwoord te kunnen maken. Hiervoor is een invaarbeschikking nodig van DNB, moet de transitiecommunicatie op tijd klaar zijn en moet de overstap op een beheerste manier kunnen worden uitgevoerd. Naar verwachting zullen 36 pensioenfondsen/kringen op deze datum overstappen.

⁷ Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2025, De Nederlandsche Bank. De cijfers zijn geactualiseerd op basis van de recente ontwikkelingen na 30 mei.

⁸ De sector kan daarbij gebruik maken van het servicedocument Transitiecommunicatie zoals door de Pensioenfederatie beschikbaar gesteld ([Servicedocument Transitiecommunicatie](#)).

⁹ De Wet verlenging transitietermijnen (Kamerstuknummer 36578), waarin wordt geregeld dat de uiterste transitiedatum verschuift naar 1/1/28, ligt momenteel voor behandeling voor in de Eerste Kamer.

Het gaat hierbij om bijna 11 miljoen deelnemers; dat is 59% van het aantal deelnemers dat uiteindelijk overgaat. Daarnaast is 1 januari 2027 een datum waarop veel pensioenfondsen (51) verwachten over te stappen. Naar verwachting zijn vanaf dat moment de meeste deelnemers met een pensioenregeling uitgevoerd door een pensioenfonds over naar het nieuwe pensioenstelsel (circa 98%). Uit de transitie-monitor blijkt tevens dat er pensioenfondsen zijn die de transitiedatum hebben uitgesteld. Dit is een besluit dat niet lichtvaardig wordt genomen door het fondsbestuur, in overleg met pensioenfondsorganen, sociale partners en de uitvoeringsorganisatie, gezien de effecten die een dergelijk besluit met zich meebrengt. In algemene zin geven partijen die tot uitstel besluiten aan, dat zij meer tijd nodig te hebben voor een zorgvuldige transitie.

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Uit de transitie-monitor blijkt dat van de ondervraagde verzekeraars en PPI's, het merendeel van de werkgevers met een regeling ondergebracht bij een verzekeraar of PPI, 89% respectievelijk 80%, nog geen besluit heeft genomen over het soort contract. Bij het grootste deel van de werkgevers is de beoogde transitiedatum nog onbekend. Verzekeraars en PPI's geven in de transitie-monitor aan dat zij allen voldoende comfort hebben dat ze de transitie vanuit IT/Operationeel en financieel perspectief beheerst en tijdig kunnen uitvoeren. Met betrekking tot de datakwaliteit heeft 88% voldoende comfort om de transitie beheerst en tijdig uit te voeren, 12% (1 ondervraagde verzekeraar/PPI) heeft dit niet. Het omzetten van verzekerde regelingen vergt inspanning en tijd van verschillende partijen. Werkgevers, adviseurs en verzekeraars/PPI's zijn hierin namelijk afhankelijk van elkaar. Er is echter geen tijd om af te wachten, dit stelt ook de regeringscommissaris in haar advies. Ook de toezichthouders DNB en AFM hebben hiervoor aandacht gevraagd. Zo heeft DNB verzekeraars en PPI's opgeroepen zich in te spannen voor meer omzettingen in eerdere jaren en moedigde de AFM werkgevers aan om tijdig te kiezen voor wel of geen eerbiedigende werking. Dit om een piekbelasting in het jaar 2027 te voorkomen. Zoals eerder in deze brief gezegd, ben ik hierover in overleg met verzekeraars en PPI's, werkgevers en adviseurs.

Tot slot geeft de regeringscommissaris in haar advies aan geen aanleiding te zien om de uiterste transitiedatum verder te verschuiven dan 1/1/2028. Daarbij merkt zij op dat uitstel niet gratis is. Uitstel brengt immers een aantal risico's met zich mee, waaronder financiële risico's zoals het dekkingsgraadrisico. Ik kan mij daarin vinden en roep samen met de regeringscommissaris de betrokken partijen op om progressie te blijven maken. In de komende voortgangsrapportages blijf ik rapporteren in welke mate regelingen daadwerkelijk zijn omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel en hoe dit aansluit bij de eerdere verwachtingen.

2. Betrekken en informeren van deelnemers

Het is voor het vertrouwen in het pensioenstelsel van permanent belang dat deelnemers goed worden betrokken bij de overgang naar het nieuwe stelsel. De recente discussie in het parlement heeft laten zien dat daarover bij verschillende partijen zorgen zijn. Ik deel de wens om hier nog meer stappen in te zetten. Tegelijk is het vertrouwen in het pensioenstelsel in het afgelopen half jaar licht toegenomen (zie paragraaf 5.1).

Zoals ik in mijn brief “Beter betrekken en informeren van deelnemers bij invaren” heb aangegeven, draagt meer kennis van deelnemers over het pensioenstelsel en een beter begrip bij de gemaakte keuzes in de transitie bij aan het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen en in de transitie in het bijzonder.¹⁰ Ik vind het belangrijk dat sociale partners en pensioenuitvoerders het brede verhaal vertellen over de doelen van de Wtp, wat het voor de collectiviteit en solidariteit van het pensioenstelsel betekent en welke waarborgen voor een zorgvuldig transitieproces zijn ingebouwd.

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Waar het gaat om expliciet de dialoog opzoeken met (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden gedurende deze transitieperiode, heb ik aangekondigd drie aanvullende maatregelen te nemen, namelijk:

1. In de regelgeving verplichten dat een kwalitatieve toelichting door pensioenfondsen wordt gegeven waarom niet is afgezien van invaren, die beschikbaar is voor alle deelnemers op de website van de pensioenuitvoerder.
2. Een aanscherping van de regelgeving die ervoor zorgt dat de pensioenuitvoerder zich inspant om ervoor te zorgen dat de getoonde transitie-informatie bijdraagt aan realistische verwachtingen bij de deelnemer.
3. Het delen van goede voorbeelden, in samenspraak met de sector, over de invulling van de informatievoorziening aan en dialoog met deelnemers.

Zoals aan de heer Flach (SGP) is toegezegd, informeer ik uw Kamer hierbij over de uitrol en effecten van de aanvullende maatregelen.¹¹

Benodigde regelgeving

De eerste twee maatregelen worden nader uitgewerkt in lagere regelgeving en zullen worden toegevoegd aan het verzamelbesluit pensioenen dat tot 25 juni jl. voorlag voor internetconsultatie, alvorens het aangeboden wordt voor de toezichttoetsen en advies van de Raad van State. Naar verwachting zal dit besluit eind 2025 in werking treden.

Brede inzet vanuit de pensioensector

Van de pensioensector verwacht ik een brede inzet om deelnemers te betrekken bij en te informeren over de transitie. Ik heb hierover recent met de pensioensector gesproken. De sector onderschrijft deze rol, zowel voor de pensioenuitvoerders alsook voor de werkgevers en werknemers. Zij merken op dat deelnemers vooral interesse hebben in de effecten van de transitie op hun persoonlijke situatie. Hoewel dit inzicht pas kan worden gegeven als de datum van overgang nadert, kunnen uitvoerders al wel eerder duiden wat de algemene kenmerken zijn van het pensioen na transitie en hoe zij zijn gekomen tot bepaalde afwegingen. Met name de overwegingen om als collectief in te varen en waarom dit te verkiezen is boven de optie om de bestaande opbouw in het oude stelsel te laten. De sector geeft ook aan tot nu toe in zeer beperkte mate vragen te krijgen van deelnemers die al zijn overgegaan naar het nieuwe stelsel.

¹⁰ Kamerstukken II, 2024-2025, 36578, nr. 28.

¹¹ Tweede Kamer, plenair verslag, 83e vergadering Woensdag 14 mei 2025.

De uitvoerders hebben toegezegd dat zij, in aanloop naar de aangescherpte regelgeving, al in 2025 de gevraagde extra informatie over de afwegingen rondom niet-invaren (maatregel 1) en de realistische pensioenverwachtingen (maatregel 2) zullen verwerken in hun deelnemerscommunicatie. Zij kunnen hiervoor het hulpdocument gebruiken dat de Pensioenfederatie momenteel ontwikkelt. Dit zal binnenkort gedeeld worden via Werkenaanonspensioen.nl. Aan de hand hiervan kunnen pensioenfondsen de kwalitatieve duiding bij niet-invaren geven, rekening houdend met de pensioenfondsspecifieke situatie en verschillende doelgroepen.

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Ook nu worden deelnemers door hun werkgever en pensioenuitvoerder betrokken bij en geïnformeerd over de transitie. In box 2 staat een aantal voorbeelden van de wijze waarop zij dat doen. Daarnaast wordt er binnen de sector daar waar mogelijk samengewerkt en worden goede voorbeelden en ervaringen gedeeld. Dat leidt ertoe dat kennis en ervaring breed verspreid wordt, waar de sector als geheel zijn voordeel mee kan doen. Zo heeft de Pensioenfederatie recent op basis van ervaringen het "servicedocument Transitiecommunicatie" en het bijbehorende inspiratiedocument "aanpak uitleg verschillen" geactualiseerd.¹² Zij zullen dit opnieuw doen zodra de regelgeving over de realistische verwachtingen in pensioencommunicatie is vormgegeven.

De Pensioenfederatie heeft toegezegd om twee keer per jaar een rapportage op te leveren waarmee inzicht wordt geboden in wat pensioenfondsen doen om hun deelnemers mee te nemen in de transitie en om de dialoog met deelnemers te voeren. De eerste publicatie is met deze rapportage meegestuurd (bijlage 4). Aan de hand van deze informatie zal ik binnenkort samen met de Pensioenfederatie een aantal goede voorbeelden uitlichten over het aangaan van de dialoog met de deelnemer.

Box 2: Het betrekken van deelnemers

Pensioenfondsen, verzekeraars, PPI's en sociale partners besteden veel tijd en aandacht aan het meenemen van deelnemers in de aanstaande veranderingen op pensioenterrein. Zo hebben de vakbonden het afgelopen half jaar op verschillende plekken in het land bijeenkomsten georganiseerd waar zij in gesprek gaan met de leden. Er is veel belangstelling voor deze bijeenkomsten waarin wordt toegelicht welke keuzes zijn gemaakt met betrekking tot de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, wat dat betekent en waarom deze keuzes zijn gemaakt. Ook de komende tijd zal men hier mee doorgaan. Daarnaast organiseren ook pensioenfondsen allerlei bijeenkomsten om de deelnemers mee te nemen in de veranderingen zoals inloopsprekken en fysieke deelnemersbijeenkomsten.

Zo is PME eind 2023 gestart met bijeenkomsten voor iedereen die al pensioen ontvangt, waar gemiddeld 350 aanwezigen zijn. Tijdens de bijeenkomst gaan zij proactief de dialoog aan met aanwezigen door het voorleggen van stellingen over beleggen, pensioen en de nieuwe pensioenregeling; ook de voorzitter van de Vereniging van Gepensioneerden komt aan het woord. BpfLoodsen heeft in de maanden rondom de transitie maandelijks 'invaar vrijdag' gehouden, een digitaal inloopsprek uur met tijd voor 1-op-1 vragen. Rabobank Pensioenfonds heeft individuele deelnemers met vragen uitgenodigd op kantoor voor uitleg over de nieuwe regeling. De meest gestelde vragen zijn gebundeld, zoals over het besluit tot invaren, het advies van het VO, evenwichtigheid, koopkrachtig pensioen en de deelnemerscommunicatie. ABP heeft om de communicatie richting deelnemers te

¹² Pensioenfederatie (mei 2025) - [Voorbereiding op de transitie](#)

verbeteren een aantal initiatieven genomen via onder andere het opleiden van pensioenambassadeurs, via gesprekken met gepensioneerden om hun zorgen te horen, maar ook met jongeren, want dat zijn de gepensioneerden van de toekomst. Verder spreekt ABP regelmatig met de achterban, waaronder met de ouderenverenigingen. PMT organiseert sinds 2 jaar een aantal keer per jaar fysieke bijeenkomsten verspreid over het land voor deelnemers, met ongeveer 400 aanwezigen. Tijdens de bijeenkomst vertelt het bestuur over het nieuwe pensioenstelsel, waarom PMT welke keuzes heeft gemaakt en wat deelnemers wanneer kunnen verwachten. Er is ook veel ruimte voor vragen uit de zaal, waarna het mogelijk is voor deelnemers om 1-op-1 met bestuurders, bureauleden en pensioenconsulenten te spreken en vragen te stellen. De Pensioenfederatie heeft een eerste overzicht gegeven van de verschillende instrumenten die pensioenfondsen inzetten om in dialoog te zijn met alle belanghebbenden en ze te informeren over de overstap naar een nieuwe pensioenregeling en de verwachte impact van de overstap (zie bijlage 4).

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Deelnemersvertegenwoordiging

Ook zie ik dat pensioenfondsen gehoor geven aan mijn eerdere oproep om ook hoorrechtverenigingen te blijven betrekken bij de implementatiefase (zie box 3). Het verantwoordingsorgaan (VO) of belanghebbendenorgaan (BO) heeft de bevoegdheid om een oordeel te geven over het beleid van het bestuur van het fonds. Het VO bestaat doorgaans uit zetels voor werkgevers, werknemers en gepensioneerden. Daarbij brengt het VO niet alleen advies uit over de beslissing van het bestuur om in te varen, maar ook over belangrijke beleidskeuzes bij de transitie, zoals de vermogensverdeling. In box 3 wordt de betrokkenheid van VO's bij de transitie nader toegelicht.

Box 3: Hoorrecht en verantwoordingsorganen

Met het aflopen van de arbeidsvoorwaardelijke fase is de fase afgerond waarin het hoorrecht formeel kon worden uitgeoefend. De Pensioenfederatie heeft onder haar leden de oproep gedaan om de dialoog met de gewezen en gepensioneerde deelnemers te (blijven) zoeken om zo het draagvlak onder het nieuwe pensioenstelsel te vergroten. Daarin is ook mijn eerdere oproep opgenomen om actief met hoorrechtverenigingen in gesprek te blijven, ook na afronding van het transitieplan. In de praktijk zie ik steeds meer pensioenfondsen dit doen. Zo zijn onder ander de pensioenfondsen ABP, bpfBouw, PFZW en PGB blijvend in gesprek met hun hoorrechtverenigingen. Zo spreekt ABP bijvoorbeeld regelmatig met de achterban, waaronder met ouderenverenigingen. Zo hebben er onder meer bestuurders gesproken op bijeenkomsten van Vereniging Gepensioneerden Schiphol en Vereniging Oud-medewerkers Rijkswaterstaat en ook bij de Koepel van Gepensioneerden. Ook hebben gesprekken plaatsgevonden tussen ABP en de verenigingen van gepensioneerden over onder meer de nieuwe pensioenregeling. Zowel in het voornoemde voortraject als in het huidige adviestraject van het VO zijn er veel vragen gesteld en hebben presentaties plaatsgevonden over onder meer de financiële opzet, de nieuwe regeling en (het normenkader van) de evenwichtigheid. Kortom, los van het traject met het VO heeft het bestuur regelmatig contact met de diverse verenigingen en/of afgevaardigden van belanghebbenden. Daarnaast wordt ook regelmatig met de individuele fracties binnen het VO gesproken. Gezien het belang van de collectieve waarborgen voor een evenwichtige transitie, adviseer ik de pensioenfondsen die deze

hoorrechtverenigingen nog niet betrekken, om hen alsnog te betrekken in de vervolgstappen van het transitieproces.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Het betrekken van de hoorrechtverenigingen komt boven op de betrokkenheid van deelnemers via het VO en BO. Uit een publicatie in PensioenPro naar aanleiding van gesprekken met een aantal VO's blijkt dat zij al geruime tijd door het pensioenfondsbestuur worden meegenomen.¹³ De VO's geven aan dat zij in aanloop naar de transitie veel informatie te verwerken krijgen waarover ze advies moeten geven. Het VO beziet of zij de afspraken als geheel evenwichtig vindt. Ook is het belangrijk om als VO zo vroeg mogelijk bij het transitieproces betrokken te worden door het bestuur. Het op tijd betrekken van het VO is tevens in het voordeel van het pensioenfonds, zij kunnen hun plannen op deze manier al spiegelen en bezien hoe dit landt bij de deelnemers.

Publiekscampagne Pensioenduidelijkheid 2025

De doelstelling van publiekscommunicatie is bijdragen aan het vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel en de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen. In lijn met de maatregelen uit mijn brief van 13 mei, zijn er twee doelstellingen voor de communicatieaanpak 2025 geformuleerd: het verhogen van kennis over de nieuwe regels voor pensioen en meer inzicht geven in het transitieproces. Gelet op het grote aantal deelnemers dat in het najaar van 2025 hun voorlopige transitie-informatie ontvangt, blijft het nodig om ook via een landelijke communicatie-inzet aandacht te vragen voor de pensioentransitie. Vanaf 1 september tot en met 5 oktober gaat daarom een nieuwe fase van de publiekscampagne live. Daarnaast wordt de informatiewebsite Pensioenduidelijkheid.nl verder geoptimaliseerd op basis van vragen die bij deelnemers in de gehele breedte van de sector leven. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de sociale partners en uitvoerders.

3. Advies regeringscommissaris

De regeringscommissaris heeft op 19 juni jl. haar derde reguliere advies uitgebracht. Om tot haar advies te komen, spreekt ze veel verschillende partijen in het pensioenveld. Ook is de regeringscommissaris op meerdere manieren benaderbaar voor professionals en partijen uit de pensioensector. Zij betreft de bij haar binnengekomen signalen bij haar advisering over het verloop van de transitie. In deze voortgangsrapportage maak ik dankbaar gebruik van haar gedegen onderzoek en haar goede adviezen.

In haar advies concludeert de regeringscommissaris dat de transitie over het algemeen goed verloopt. Er wordt goed samengewerkt in de uitvoeringsketens. Hierbij is het van belang dat de relaties ook goed blijven onder de stevige druk van deadlines en eventuele tegenvallers. De druk blijft hoog, vanwege het grote aantal pensioenfonds dat op 1 januari 2026 de transitie gaat maken. Uitgaande van de huidige planning, zal elke pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) en elke IT-leverancier per 1 januari 2026 minimaal één fonds overzetten. De verwachting is dat dit zal leiden tot een versnelling in de transitie, aangezien de geleerde lessen ingezet kunnen worden voor de overige fondsen die deze PUO's en IT-leveranciers bedienen. Daarnaast zullen tussentijdse transitiedata (bijvoorbeeld 1 april, 1 juli of 1 oktober) leiden tot meer spreiding van de werkzaamheden.

¹³ [Verantwoordingsorganen sturen inbaarplannen geregeld bij | Pensioen Pro](#)

De regeringscommissaris merkt verder op dat zo'n 40% van de omzettingen bij verzekeraars pas op de uiterste transitiedatum gerealiseerd wordt. Dit vormt volgens haar een risico, omdat te laat starten ertoe kan leiden dat pensioenadviseurs en verzekeraars onvoldoende capaciteit hebben om omzettingen tijdig te verwerken. Werkgevers, adviseurs en verzekeraars en PPI's worden opgeroepen om aanvullende stappen te zetten om omzettingen tijdig te realiseren. Om de transitie te bevorderen, geeft de regeringscommissaris een aantal aanbevelingen toegespitst op verzekeraars en PPI's, pensioenadviseurs en werkgevers. Ik sluit mij hierbij aan en adviseer partijen om deze aanbevelingen op te volgen. Daarnaast neem ik in de gesprekken die ik heb met de betrokken partijen de aanbevelingen van de regeringscommissaris ter harte.

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

De regeringscommissaris ziet geen aanleiding om te adviseren de uiterste transitiedatum te verschuiven en deze einddatum op 1-1-2028 te houden, conform het momenteel in de EK voorliggende wetsvoorstel Transitietermijnen. Daarnaast wijst zij erop dat het verruimen van de transitietermijn niet gratis is en zijn eigen risico's kent, waar ze in haar advies dieper op in gaat. De geluiden om de uiterste transitiedatum uit te stellen komen voornamelijk van buiten de pensioensector. Onder de bij de pensioentransitie betrokken partijen lijkt daar niet of nauwelijks behoefte aan te zijn. De regeringscommissaris geeft aan dat uitstel van de uiterste transitiedatum enkel overwogen zou moeten worden wanneer er geen andere optie is.

Ik onderschrijf het advies van de regeringscommissaris en blijf daarnaast met de bij de transitie betrokken partijen in gesprek over het verloop van de transitie, om te bezien waar ondersteunende acties geboden kunnen worden en om gevolg te geven aan de adviezen.

4. Voortgang transitie

De pensioensector werkt aan het tijdig realiseren van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en dat gaat niet altijd zonder slag of stoot. Ik wil via deze weg dan ook mijn waardering uitspreken aan de partijen die druk aan de slag zijn met deze transitie. Voor de meeste pensioenfondsen/kringen is het transitieplan bekend en daarmee is de arbeidsvoorwaardelijke fase afgerond.

Voor regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's blijkt daarentegen dat veel partijen nog geen besluit hebben genomen. Een reden hiervoor is dat het proces voor verzekeraars en PPI's anders verloopt. Zo loopt de arbeidsvoorwaardelijke fase voor deze partijen later af: de mijlpaal voor het indienen van zowel het transitieplan en het implementatieplan wordt 1 oktober 2027.

Dit hoofdstuk gaat daarom zowel aan de kant van de pensioenfondsen (paragraaf 4.2) als aan de kant van verzekeraars en PPI's (paragraaf 4.3) vooral over de implementatiefase. De arbeidsvoorwaardelijke fase voor regelingen uitgevoerd door een verzekeraar of PPI wordt op basis van de transitie-monitor geschetst. Aangezien er nog maar een beperkt aantal regelingen over is, zal deze informatie de komende periode verder worden aangevuld. Het hoofdstuk start met de premieontwikkeling van pensioenfondsen.

4.1 Premieontwikkeling

De premieontwikkeling voor de komende jaren wordt hoofdzakelijk bepaald door de afspraken die zijn gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Ontwikkeling pensioenpremies 2021 tot en met 2025

In deze paragraaf informeer ik u over de ontwikkeling van de pensioenpremies in de periode van 2021 tot en met 2025. Hiermee kom ik ook tegemoet aan de toezegging aan de Eerste Kamer.¹⁴ Figuur 2 geeft de feitelijke premies en de (gedempte) kostendekkende premies in miljarden euro's voor de jaren 2021 tot en met 2025 weer van de door DNB in een onderzoek betrokken pensioenfondsen.^{15,16} Voor een toelichting bij de verschillende typen premies verwijs ik naar de brief die de Eerste Kamer op 14 juni 2023 heeft ontvangen, over de ontwikkeling van de pensioenpremies in de periode van 2019 tot en met 2023.¹⁷

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Figuur 2 laat zien dat de premies uitgedrukt in euro's in 2025 zijn gestegen ten opzichte van 2024. Het premiepercentage is bij de vijf grootste pensioenfondsen van Nederland daarentegen gelijk gebleven. Ook in 2024 was de pensioenpremie bij ruim de helft van de bedrijfstakpensioenfondsen grotendeels gelijk aan het jaar ervoor (2023).¹⁸ Zo bleven de pensioenpremies van ABP, PFZW PME, PMT en bpfBOUW in 2025 gelijk aan de pensioenpremie in 2024.^{19,20} De stijging van de pensioenpremies in euro's is mogelijk te verklaren door de stijging van de lonen in het afgelopen jaar. Hierdoor is de pensioengrondslag ook gestegen, wat resulteert in een stijging van de absolute premie.

Verder laat de grafiek zien dat in 2025 zowel de werkgevers als de werknemers in euro's meer pensioenpremie betalen dan in 2024, waarbij geldt dat de werkgevers het grootste deel van de premiesom (blijven) opbrengen. De verdeling van de premie tussen werknemers en werkgevers berust op arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

¹⁴ Bij de behandeling van het wetsvoorstel tot Wijziging van de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen en het Belastingplan 2014 (novelle Witteveen, 33 847) is toegezegd de Eerste Kamer jaarlijks te informeren over de ontwikkeling van de pensioenpremies op basis van de jaarlijkse rapportage van De Nederlandsche Bank.

¹⁵ Exclusief VPL-premie.

¹⁶ Het betreft hier de door De Nederlandsche Bank verzamelde data van 26 pensioenfondsen die de zogenoemde Enquête Premie & Indexatie invullen op basis van de staten en premierapportages.

¹⁷ Kamerstukken I, 2022–2023, 33 610, U

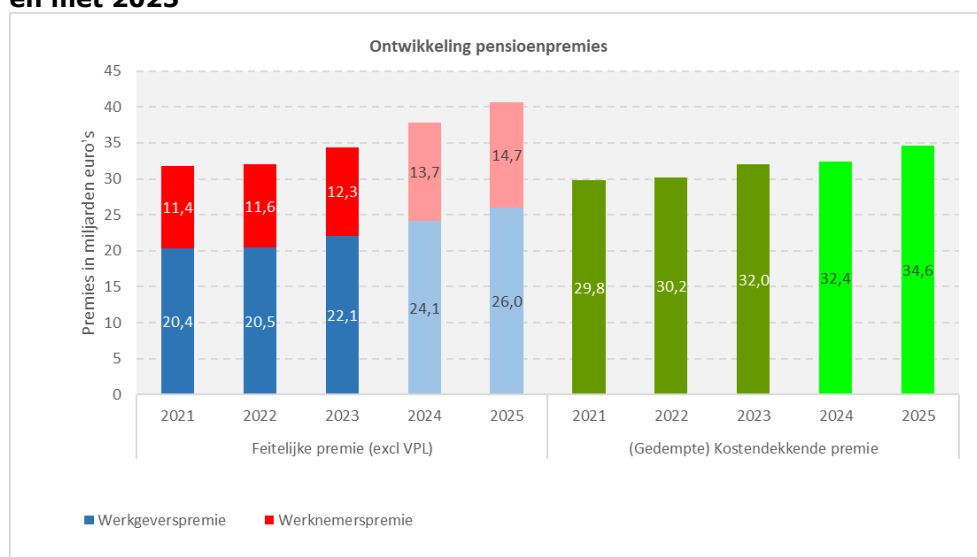
¹⁸ Kamerstukken II, 2024–2025, 32043, nr. 653.

¹⁹ [Uw premie in 2025 | PFZW](#)

²⁰ [Definitieve rekencijfers 2025 | PME pensioenfonds](#)

Figuur 2: De ontwikkeling van de pensioenpremies voor de jaren 2021 tot en met 2025²¹

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034



Bron: DNB-data (2025)

4.2 Pensioenfondsen

Met het bereiken van de mijlpaal van 1 januari 2025 is de arbeidsvoorwaardelijke fase voor wat betreft regelingen uitgevoerd door pensioenfondsen grotendeels afgerond, dit ziet op 99% van de deelnemers. Daarmee is het beeld van de arbeidsvoorwaardelijke fase voor deze partijen zoals beschreven in de transitie-monitor van EY en de voortgangsrapportage winter 2025 compleet. Zo volgt uit de voortgangsrapportage winter 2025 bijvoorbeeld dat in het merendeel van de pensioenregelingen een pensioenpremie tussen de 25% en 30% van de pensioengrondslag is overeengekomen. In het vervolg zal hier daarom alleen nog over worden gerapporteerd indien er ontwikkelingen zijn die daar aanleiding toe geven.

Van een handvol pensioenfondsen is het transitieplan en daarmee de arbeidsvoorwaardelijke fase nog niet afgerond. Daar hebben zij vaak een duidelijke reden voor, zoals het overgaan naar een andere uitvoerder of het bezien van de toekomst van het pensioenfonds. Of het transitieplan bevindt zich inmiddels in een vergevorderde fase. Ook een aantal transitieplannen van pensioenkringen is nog niet afgerond, dat betreft een zeer klein aantal deelnemers. Daarbij speelt dat veel pensioenkringen samen zullen gaan tijdens of na de transitie, waardoor zorgvuldige onderlinge afstemming noodzakelijk is en dat vergt tijd. Ook op de reguliere collectieve waardeoverdrachten die in dat kader plaatsvinden van pensioenfondsen naar bijvoorbeeld een APF of verzekeraar wordt door DNB actief toezicht gehouden. Deze pensioenfondsen/kringen blijven, voor zover er nog geen implementatieplan is ingediend, de uitvraag van DNB ontvangen en ik blijf hier oog voor houden in deze voortgangsrapportage.

²¹ De pensioenpremies tot en met 2023 zijn ontleend aan daadwerkelijk gerealiseerde data (ex post). De pensioenpremies over 2024 en 2025 zijn ontleend aan geprognosticeerde data (ex ante) en daarom weergegeven in een lichtere kleur.

Invaren

Uit figuur 3 blijkt dat er per 1/7/25 vijf pensioenfondsen overgestapt en ingevaren zijn naar de nieuwe regeling. De verwachting is dat het komende half jaar 36 pensioenfondsen de voorbereidingen treffen om per 1/1/26 over te stappen naar de nieuwe regeling.²² Vanaf volgend jaar ontvangen of bouwen bijna 11 miljoen deelnemers hun pensioen (op) op grond van het nieuwe pensioenstelsel.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Tevens is uit deze figuur op te maken dat een aantal fondsen de invaardatum heeft uitgesteld. Uit de EY-transitiemonitor blijkt dat dit in totaal om 80 pensioenfondsen gaat. Uit de DNB uitvraag blijkt dat ten opzichte van de uitvraag van het eerste kwartaal van 2025, 13 fondsen hun invaardatum hebben opgeschoven.²³ De redenen om de invaardatum uit te stellen, zijn divers van aard en vaak een opstapeling van verschillende redenen (bijvoorbeeld de beschikbare capaciteit bij de uitvoeringsorganisatie of de toezichthouder, het tijdig beschikbaar zijn van de accountantsverklaring of knelpunten met de waardering van privaat vastgoed). De gesignaleerde piek van invaren blijft verdeeld over de jaren 2026 en 2027. Ook neemt het aantal fondsen toe dat op de uiterste invaardatum – 1/1/28 – zal invaren.

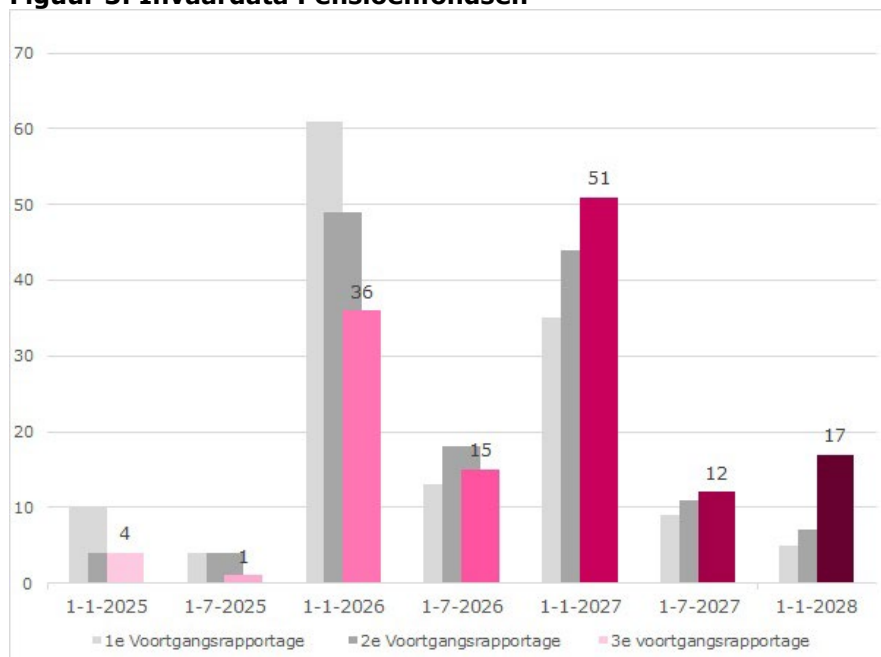
Het is aan de pensioenfondsbestuurders om de afweging tot uitstel van de transitiedatum te maken. Zij zijn immers verantwoordelijk voor een zorgvuldige transitie, zowel inhoudelijk als bijvoorbeeld rondom het informeren van hun (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Om de transitie soepeler te laten verlopen, biedt de toezichthouder ook de mogelijkheid van een partiële beoordeling aan, waardoor een deel van het implementatieplan al eerder beoordeeld kan worden. Op het moment van de DNB uitvraag zijn er 89 partiële beoordelingen aangevraagd, waarvan er reeds 63 zijn afgerond.²⁴

²² Dit betreft een momentopname, voortschrijdend inzicht kan er toe leiden dat er per 1 januari 2026 minder pensioenfondsen invaren. Zo heeft het pensioenfonds Vliegend Personeel KLM de transitiedatum inmiddels uitgesteld.

²³ Uit de DNB data-uitvraag pensioenfondsen WTP Q2-2025 blijkt dat het 11 fondsen zijn die hun invaardatum hebben opgeschoven. Wegens recente ontwikkelingen en de berichtgeving uit PensioenPro is dit aangepast naar 13 fondsen.

²⁴ Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2025, De Nederlandsche Bank

Figuur 3: Invaardata Pensioenfondsen



Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Bron: Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2025, De Nederlandsche Bank

Gesloten regelingen

Op basis van de meest recente cijfers van DNB, zal 81% van de pensioenfondsen/kringen invaren. Het gaat hierbij om 18,3 miljoen deelnemers (99% van het totaal aantal deelnemers). Redenen om niet in te varen, zijn bijvoorbeeld dat sociale partners van mening zijn dat invaren tot een onevenwichtig nadeel zal leiden (bijvoorbeeld vanwege afspraken over bijstorting door de werkgever) of omdat zij voor die tijd liquideren. Naar verwachting zullen volgens DNB 32 pensioenfondsen/kringen niet invaren, het gaat hierbij om ongeveer 1% van het totaal aantal deelnemers (ca. 270 duizend deelnemers). Het gaat hierbij om 16 open pensioenfondsen/kringen en 16 gesloten pensioenfondsen/kringen. Van de 16 open pensioenfondsen/kringen, overwegen of verwachten er ongeveer 10 geen Wtp-regeling uit te voeren of te zullen gaan sluiten.

Op basis van openbare data zullen, naast de pensioenfondsen/kringen die liquideren, nog zeker 9 kringen samengaan tot 3 kringen. Van de pensioenfondsen/kringen die liquideren, gaan er 13 definitief over naar een verzekeraar. De andere pensioenfondsen/kringen blijven nog wel zelfstandig voortbestaan en voeren een regeling uit binnen de ftk-omgeving.

4.3 Verzekeraars en premiepensioeninstellingen

De mijlpaal voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke en implementatiefase voor regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's ligt later in de tijd. Met het wetsvoorstel Verlenging pensioentransitie komt deze mijlpaal op 1 oktober 2027 te liggen.²⁵

²⁵ [Verlenging transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel \(36.578\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)

Dat neemt niet weg dat partijen in actie moeten komen. Uit de cijfers blijkt dat zowel verzekeraars (89%) als PPI's (80%) ervaren dat door veel werkgevers nog geen besluit is genomen over het soort contract. Daar waar werkgevers wel een keuze hebben gemaakt over het soort contract, hebben zij ook een keuze gemaakt over de inrichting van het contract. Uit de antwoorden van verzekeraars en PPI's gezamenlijk blijkt dat – indien reeds een keuze is gemaakt – in 59% van de gevallen voor de premie-uitkeringsovereenkomst wordt gekozen en in 41% van de gevallen voor de flexibele premieregeling.

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Ouderdomspensioen

In de meest recente transitiemonitor van EY is de uitvraag gericht op verzekeraars en PPI's. Verzekeraars geven aan dat de mediaan van de hoogte van de premie tussen de 15% en 20% van de pensioengrondslag ligt. Bij PPI's ligt de mediaan van de pensioenpremie tussen de 10% en 15% van de pensioengrondslag. In vergelijking met de hoogte van de pensioenpremie zoals in het merendeel van de pensioenregelingen bij pensioenfondsen is overeengekomen (25% tot 30%), ligt dit van verzekeraars en PPI's significant lager. Dit is te verklaren door het feit dat bij de pensioenregelingen ondergebracht bij pensioenfondsen, sociale partners betrokken zijn bij de arbeidsvoorwaardelijke fase. Hierdoor wordt vaker een hogere pensioenpremie overeengekomen dan situaties waarbij pensioenregelingen afgesloten worden bij verzekeraars en PPI's en werkgevers en werknemers (vertegenwoordigers) onderling de pensioenpremie bepalen. Daarnaast is er bij pensioenfondsen sprake van een bruto premie, waar de risicopremies en de kosten voor de uitvoering nog van af worden getrokken. Verzekeraars en PPI's hanteren een netto premie, waarbij risicopremies en kosten voor de uitvoering apart bij de werkgever in rekening worden gebracht.

Nabestaandenpensioen

In de transitiemonitor worden ook afspraken rondom het nabestaandenpensioen gemonitord. Hiermee wordt de motie van de leden Ceder (CU) en Stoffer (SGP) uitgevoerd.²⁶ De ondervraagde verzekeraars geven aan dat in alle gevallen – zowel in de oude als in de nieuwe situatie – het nabestaandenpensioen onderdeel is van de pensioenregeling, zowel voor als na de pensioendatum. Bij PPI's geldt dat het nabestaandenpensioen in 79% van de gevallen voor zowel voor als na de pensioendatum onderdeel is van de pensioenregeling. In 20% van de gevallen is het nabestaandenpensioen enkel voorzien bij overlijden vóór pensioendatum. Daarnaast blijven reeds opgebouwde nabestaandenpensioenaanspraken behouden conform het overgangsrecht.

De mediane hoogte van het nabestaandenpensioen op risicobasis (dus bij overlijden vóór pensioendatum) ligt bij verzekeraars en PPI's rond de 15% van het laatstverdiende loon. Dit percentage is lager dan bij pensioenfondsen (30% van het laatstverdiende loon) zoals in de vorige transitiemonitor uitgevraagd. Tot slot is aan de verzekeraars en PPI's gevraagd of er aanvullende afspraken zijn gemaakt voor de vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen op risicobasis. Het merendeel van de verzekeraars en PPI's geeft aan dat er geen aanvullende afspraken zijn gemaakt. Afgezien hiervan, gelden sowieso al een aantal wettelijke afspraken zoals de standaard uitloopdekking van 3 (of indien afgesproken, 6) maanden en de voortzetting bij WW en ZW.

²⁶ Kamerstukken II, 2022-2023, 36067, nr. 158.

Eerbiedigende werking

In lijn met de vorige rapportages, geven verzekeraars en PPI's aan dat bij bestaande premieregelingen (met leeftijdsafhankelijke premies) in

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

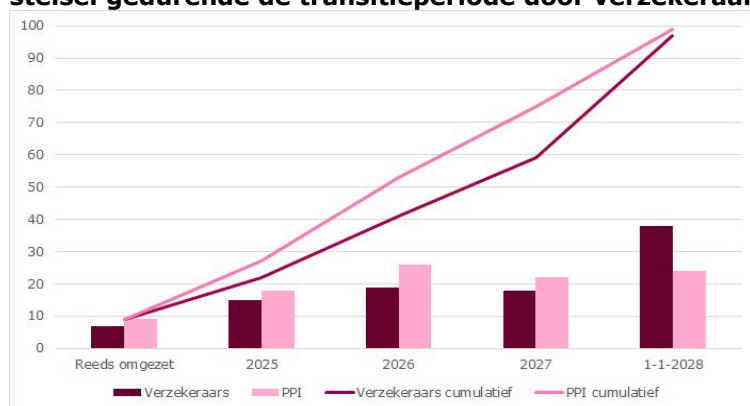
2025-0000144034

76% respectievelijk 79% van de gevallen wordt gekozen voor het toepassen van de eerbiedigende werking. Redenen om hiervoor te kiezen zijn het vereenvoudigen van de compensatieproblematiek, het eenvoudiger maken van de transitie als geheel, of vanuit kostenoverweging (de premielast stijgt nauwelijks bij het kiezen voor eerbiedigende werking). Hierbij dient opgemerkt te worden dat de meeste werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI, nog niet in de besluitvormingsfase zitten en er daarmee ook nog geen besluit is genomen of compensatie nodig is. Daarnaast geven de verzekeraars en PPI's aan dat de meeste werkgevers dus gebruikmaken van de eerbiedigende werking, juist omdat compensatie dan niet nodig is. In die gevallen waarin toch een compensatieregeling wordt gemaakt, dan vindt die bijna altijd plaats buiten de pensioenregeling (dus via extra bruto loon) en bevindt de compensatieregeling zich buiten het zicht van de verzekeraar/PPI.

4.3.1 Contractkeuze van verzekeraars en PPI's

Verzekeraars en PPI's kunnen Wtp-contracten aanbieden en bestaande contracten omzetten. Er wordt bij verzekeraars het vaakst gekozen voor een omzetting of nieuwe Wtp-regeling naar een premie-uitkeringsovereenkomst (in 92% van de gevallen bij de reeds omgezette contracten). Bij PPI's wordt vaker gekozen voor een FPR zonder risicodelingsreserve (in 81% van de gevallen bij de reeds omgezette contracten). Voor een flexibele premieregeling met risicodelingsreserve of de solidaire premieregeling wordt door zowel verzekeraars als PPI's vooralsnog niet gekozen. Tot nu toe is 7% van de contracten bij verzekeraars, en 9% van de contracten bij PPI's omgezet. In figuur 4 is het verwachte verloop van de pensioentransitie bij verzekeraars en PPI's gedurende de transitie inzichtelijk gemaakt. Ten opzichte van de vorige voortgangsrapportage is de verwachting van het aantal omzettingen van contracten in 2026 en 2027 toegenomen. Bij PPI's is de verwachting van het aantal om te zetten contracten in 2028 gedaald.

Figuur 4: Ontwikkeling van de omzetting van contracten naar het nieuwe stelsel gedurende de transitieperiode door verzekeraars en PPI's



Bron: Transitierapportage voor verzekeraars en PPI's 2025, De Nederlandsche Bank

4.3.2 Activeren werkgevers

Nog steeds is het belangrijk dat er aandacht gaat naar de transitie van pensioenregelingen die uitgevoerd worden door verzekeraars en PPI's naar het nieuwe stelsel. Mijn ministerie heeft de afgelopen periode overleg gevoerd met werkgeversorganisaties, het Verbond van Verzekeraars, AFM en adviseurs over hoe de voortgang verloopt. De partijen erkennen de urgentie en nemen diverse initiatieven om de werkgevers aan te moedigen aan de slag te gaan. Zo organiseren VNO-NCW en MKB-Nederland webinars en zijn zij een voucherregeling gestart waarmee werkgevers tot € 555 aan advieskosten kunnen terugvragen voor het Wtp-proof maken van hun pensioenregeling.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Tegelijkertijd zie ik, net als de regeringscommissaris, dat aanvullende stappen nodig zijn om te voorkomen dat de uitvoering straks vastloopt doordat te veel werkgevers tegelijk willen overstappen en er op dat moment onvoldoende adviseurs beschikbaar zijn. De verantwoordelijkheid om deze piek gelijkmatiger over de transitieperiode te spreiden, ligt bij zowel de verzekeraars/PPI's als bij de werkgevers. Daarbij heeft de pensioenadviseur een cruciale rol om de werkgever te activeren en te zorgen dat werkgevers op tijd komen tot een offerteaanvraag, afgestemd met de werknemersvertegenwoordiging. Uiteraard dienen ook hier de deelnemers correct, duidelijk, evenwichtig en tijdig te worden geïnformeerd. Daarom maak ik concrete afspraken met sociale partners, het Verbond van Verzekeraars en adviseurs over een gecoördineerde aanpak voor de komende periode. Hierin worden (gezamenlijke) acties vastgelegd, wordt periodiek de voortgang bewaakt en wordt gezien welke maatregelen aanvullend nodig zijn. Te denken valt aan het markeren van een uiterste datum dat de werkgever een offerte kan indienen bij de verzekeraar of PPI. Ik wil hierbij benadrukken dat de aanvullende maatregelen niet in de plaats komen van de eigen verantwoordelijkheid die verzekeraars, PPI's, adviseurs en werkgevers hebben. Het vraagt nadrukkelijk om een proactieve houding van alle partijen.

4.4 Kosten

Het beheersen van de uitvoeringskosten is een belangrijke opgave voor pensioenuitvoerders. Pensioenuitvoerders moeten kritisch kijken naar de gemaakte kosten en daar transparant over zijn richting hun deelnemers. Dat geldt in algemene zin, maar zeker met het oog op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. In de pensioenwet is een aantal waarborgen opgenomen om deze kosten voor deelnemers inzichtelijk te maken. Zo moet op het uniforme pensioenoverzicht (UPO) van iedere deelnemer staan welke kosten de pensioenuitvoerder maakt en moet het pensioenfonds in het bestuursverslag verantwoording afleggen over de uitvoeringskosten. Hierbij moet het pensioenfonds de gemaakte kosten kritisch evalueren en kijken naar mogelijke verbeteringen met betrekking tot de beheersing van deze kosten. Dit vergroot de druk om de gemaakte kosten effectief te beheersen. Beide toezichthouders houden hier ook ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid toezicht op. DNB houdt toezicht op de beheerste en integere bedrijfsvoering, de AFM houdt toezicht op de transparantie en informatievoorziening aan deelnemers. In de afgelopen voortgangsrapportage monitor Wtp (winter 2025) ben ik hier uitgebreid op ingegaan.

Aanvullend blijkt uit de nieuwste transitie-monitor Wtp dat er vaker wordt aangegeven dat de incidentele transitiekosten in een aantal gevallen hoger uitpakken dan initieel verwacht. Concrete cijfermatige gegevens hierover zijn echter pas in het najaar beschikbaar wanneer de jaarrekeningen van alle uitvoerders bekend zijn. Waar een verwachte stijging wordt gemeld is deze veelal verklaarbaar als gevolg van bijvoorbeeld de samenloop met andere ontwikkelingen zoals de overstap naar een andere pensioenuitvoeringsorganisatie en eventuele kosten die al gemaakt hadden moeten worden – dus ook wanneer geen sprake zou zijn van een stelselherziening – waaronder het op orde brengen van de datakwaliteit. Daarnaast wordt het beeld van stijgende kosten als gevolg van de transitie door sommige pensioenuitvoeringsorganisaties genuanceerd. Zo gaf APG aan dat circa 11 euro uitvoeringskosten per deelnemer op het conto van de transitiekosten kwam en dat de kosten voor de reguliere dienstverlening in reële termen daalden.²⁷ Samenvattend, op basis van de huidige inzichten is er nog geen aanleiding om te veronderstellen dat de totale transitiekosten hoger gaan uitvallen dan verwacht in de memorie van toelichting van de Wtp.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Ik wil, zoals eerder afgesproken met uw Kamer, met elkaar de vinger aan de pols houden. De komende tijd worden de jaarverslagen, met daarin de kosten, opgesteld. Actuarieel Adviesbureau Bell monitort jaarlijks de uitvoeringskosten van alle pensioenfondsen samen. Hun rapport, over de uitvoeringskosten in 2024, verschijnt naar verwachting in het najaar van 2025. Over deze nieuwe cijfers, de informatie van de toezichthouders hierover en de informatie uit de volgende transitie-monitor wordt u via de voortgangsrapportage monitoring Wtp (winter 2026) geïnformeerd.

4.5 Transitiecommissie

Sociale partners dan wel werkgever en werknemers vertegenwoordigd door bijvoorbeeld vakbonden of de OR die hun regeling laten uitvoeren door een pensioenfonds konden tot 1 juli 2024 voor een bindend advies terecht bij de transitiecommissie. Indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar kunnen deze partijen tot 1 januari 2026 terecht bij de transitiecommissie voor bemiddeling en tot 1 januari 2027 voor bindend advies.²⁸ In de periode vanaf de tweede voortgangsrapportage tot 26 juni 2025 zijn er geen nieuwe zaken voorgelegd aan de transitiecommissie. Derhalve blijft het aantal aan de transitiecommissie voorgelegde zaken op drie.

5. Ervaringen van de deelnemer

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, is het van belang dat de deelnemer wordt betrokken bij en geïnformeerd over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Van alle bij de transitie betrokken partijen wordt dan ook verwacht dat zij de deelnemers op een goede manier meenemen. Mede op verzoek van uw Kamer worden de ervaringen van de deelnemer tijdens de transitie gemonitord. Dit gebeurt aan de hand van de volgende vier onderdelen: (1) De publieksmonitor pensioenen; (2) De deelnemersmonitor (3) Het aantal zaken voorgelegd aan de Geschilleninstanties en het aantal pensioenzaken in het kader van de Wtp bij de Raad voor de Rechtspraak; en (4) De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

²⁷ [“Onze ambitie is om de kosten per deelnemer te verlagen” | APG](#)

²⁸ Deze data zijn van toepassing vanaf het moment dat de uiterste transitiedatum is verlengd tot 1 januari 2028.

5.1 Publieksmonitor

Sinds februari 2022 wordt ieder kwartaal een meting gedaan in het kader van de Publieksmonitor Vertrouwen Pensioenstelsel.²⁹ De publieksmonitor pensioenen heeft als doel om doorlopend het vertrouwen van de Nederlandse bevolking in het pensioenstelsel inzichtelijk te maken. Primair ligt hierbij de nadruk op het meten van vertrouwen in het stelsel en de partijen daarachter. Secundair ligt de nadruk op het meten van basiskennis over en het gedrag ten aanzien van pensioenen. De publieksmonitor pensioenen geeft aanknopingspunten om de communicatie rondom de stelselwijziging richting alle burgers te verbeteren.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

De publieksmonitor pensioen (bijlage 5), laat in het tweede kwartaal van 2025 een stijging zien in het vertrouwen ten aanzien van pensioen. De vertrouwensscore heeft hiermee het hoogste punt bereikt sinds de start van de metingen in Q1 2022. De score in Q2 2025 is met 6,2 neutraal te noemen; in Q1 2025 was deze 5,9. De vertrouwensscore wordt gemeten op een schaal van 1 tot 10. Een score lager dan 4 duidt op weinig vertrouwen. Bij een score tussen 4 en 7 is het vertrouwen neutraal te noemen en een score boven de 7 toont aan dat er veel vertrouwen is. Het vertrouwen is met name toegenomen onder de groep niet-gepensioneerde 55-minners. Alle onderliggende vertrouwensaspecten zijn gestegen, waarbij de stijging het grootst is op het aspect 'toereikend'. Deze indicator gaat erover of het pensioen waarde vastgeacht wordt, of het pensioen goed afgestemd is op de behoeften bij pensionering en of de manier waarop pensioenen geregeld worden, uitgaat van wat het beste is voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, ten opzichte van voorgaande perioden.

Een grote meerderheid (60%) heeft geen uitgesproken vertrouwen of wantrouwen (neutraal) ten aanzien van hoe het pensioen geregeld is. Zij nemen een afwachthouding aan ten aanzien van wat de veranderingen voor hen gaan betekenen. Tot slot geven meer mensen aan de afgelopen zes maanden bezig te zijn geweest met het pensioen (58%) en/of iets veranderd te hebben hieraan (31%). Voor beide aspecten is dit een stijgende trend en de hoogste score in het afgelopen jaar. De kennis die het publiek heeft over de basiskennissen van het pensioen is hoog en verandert niet wezenlijk in de tijd. De bekendheid met de veranderingen in het pensioenstelsel is in Q2 2025 toegenomen van 65% in Q1 naar 70% in Q2, met name onder de 55-minners. Het nieuws en de eigen pensioenuitvoerder gelden daarbij als belangrijkste bron, hoewel het nieuws vooral door Nederlanders ouder dan 55 jaar wordt genoemd.

5.2 Deelnemersmonitor

Bij de publieksmonitor ligt de focus op het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen. De deelnemersmonitor, uitgevoerd door Netspar, gaat specifiek in op de deelnemerservaringen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden met de transitie. Het onderzoek sluit zoveel mogelijk aan bij de tijdlijnen van de transitie.

In de eerste rapportage over de ervaringen van deelnemers (de deelnemersmonitor) deelt Netspar zijn kwalitatieve bevindingen (zie bijlage 2).³⁰ Uit deze deelnemersmonitor blijkt, in lijn met de publieksmonitor, dat de bekendheid over de komst van de nieuwe pensioenregeling toeneemt.

²⁹ [Publieksmonitor pensioenen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

³⁰ Gezien de huidige stand van de transitie en het aantal deelnemers aan de monitoring is het goed verklaarbaar om alleen een kwalitatieve analyse te maken.

De meeste deelnemers weten dat er wat gaat veranderen, maar de kennis over wat er gaat veranderen is nog beperkt. De informatie die vanuit de pensioenfondsen komt, blijkt een belangrijke informatiebron. De meeste deelnemers hebben er vertrouwen in dat hun pensioenfonds bij de overgang zal handelen in hun belang en zal zorgen voor een zorgvuldige omzetting van de pensioenen.

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Daarnaast blijkt uit de deelnemersmonitor dat de communicatie dient aan te sluiten bij de informatiebehoeften van de doelgroep, wat met name voor de communicatie aan gepensioneerden een aandachtspunt is. Ook de timing van informatie en hoe concreet en persoonlijk de informatie is, speelt hierbij een rol. Pensioenuitvoerders geven daarbij aan dat het hen helpt om kritisch te kijken naar de communicatiestrategie. Ook beslissingen over bijvoorbeeld de toonzetting en de te gebruiken communicatiemiddelen worden ondersteund door uitkomsten van de monitoring. Ik heb hierover recent met de pensioensector gesproken, onder andere over de wijze waarop het vertrouwen van deelnemer dat het pensioenfonds bij de transitie handelt in hun belang kan worden versterkt. In het gesprek gaven pensioenuitvoerders aan dat zij gebruik zullen maken van de eerder genoemde inzichten en hun communicatie daarop aan zullen passen.

Deze eerste kwalitatieve bevindingen laten de waarde van deze monitoring, ook voor het verbeteren van de communicatie richting deelnemers, al helder zien. Echter, het is voor de voortgang van de deelnemersmonitor en de vergelijkbaarheid van de bevindingen via benchmarking essentieel dat zoveel mogelijk pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties zich aansluiten bij deze monitor. Ik roep hen, gezien het belang dat ik hecht aan het verbeteren van het draagvlak onder deelnemers, dan ook op om hieraan deel te nemen.

5.3 Klachten- & geschillencommissies en Raad voor de Rechtspraak

Externe geschillenbeslechting is één van de onderdelen van de waarborgen in het kader van de Wtp om de rechtspositie van de deelnemer te verbeteren. Met ingang van de Wtp kan een deelnemer bij een pensioenfonds naar de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP) voor een onafhankelijke, snelle en laagdrempelige procedure om een geschil te beslechten. Voor verzekeraars bestaat de route naar het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid). Ook kan een deelnemer te allen tijde ervoor kiezen om naar de rechter te stappen. Zoals toegezegd, wordt via de Raad voor de Rechtspraak het aantal geschillen en rechtszaken gemonitord. Ook is uit de eerste kwartalen van 2025 gebleken dat dit aantal vooralsnog zeer beperkt is (<10). Eveneens valt op dat GIP minder geschillen heeft ontvangen dan aanvankelijk verwacht. De verwachting is wel dat dit aantal in de loop van 2025 zal toenemen. De geschillen die binnenkomen, verlopen veelal middels bemiddeling (85%). Na bemiddeling kiest meer dan de helft vervolgens voor beslechting (68%), die vaak bindend is (64%). De meeste geschillen gaan over de pensioenberekening- en betaling (41%), opgevolgd door geschillen over de toepassing van wet- en regelgeving 'algemeen' (30%) en vervolgens door geschillen over de informatieverstrekking (10%). Ten aanzien van Kifid valt op dat de meest voorkomende onderwerpen zeer divers zijn. De onderwerpen die hierbij het meest voorkomen zien toe op de lifecycle, indexatie en waardeoverdrachten.

In tabel 1 is het aantal, de aard en de soort procedure (bemiddeling/ beslechting) over de eerste helft van 2025 weergegeven, waarbij van belang is dat Kifid gedurende de gehele klachtprocedure bekijkt of een zaak zich leent voor bemiddeling omdat partijen niet op voorhand kiezen voor bemiddeling of een uitspraak.³¹

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Tabel 1: Overzicht zaken bij geschilleninstanties

Geschilleninstantie	GIP	Kifid
Aantal geschillen	240	45
Aard van de geschillen	Pensioenberekening Algemeen: Wet- en regelgeving Informatieverstrekking	Lifecycle Indexatie Waardeoverdrachten
Percentage bemiddeling	85%	
Percentage beslechting (direct)	15%	
Percentage beslechting (na bemiddeling)	68%	
Percentage bindend/niet-bindend	64% bindend 36% niet bindend	76% bindend 10% niet bindend 14% geen keuze
Doorlooptijden (in werkdagen)	147*	129

* Doorlooptijden gemeten over de afgeronde zaken. Er zijn zeker langer lopende dossiers, maar die komen pas na afronding van het geschil mee in de telling.

5.4 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) heeft de resultaten over 2024 gepubliceerd.³² De tevredenheid over de pensioenregeling is in verschillende sectoren gemeten. Uit deze enquête, uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS, blijkt dat 84% van de werknemers (heel) tevreden is over de pensioenregeling. In de sectoren zakelijk en ICT zijn werknemers vaker dan gemiddeld ontevreden over hun pensioenregeling, dit zijn de sectoren met een relatief grote zogenoemde witte en/of grijze vlek en waar doorgaans de organisatiegraad van vakbonden laag is. In de sectoren financieel, bestuur en onderwijs daarentegen zijn relatief veel werknemers heel tevreden over hun pensioenregeling. Daarnaast blijkt uit de NEA dat 83% van de werknemers (heel) tevreden is over de vertegenwoordiging door de vakbonden en 80% van de werknemers (heel) tevreden is over de vertegenwoordiging door de ondernemingsraad/medezeggenschapsraad. Tot slot blijkt uit eerder onderzoek (over 2022) blijkt dat werknemers de pensioenregeling als arbeidsvoorwaarde (heel) belangrijk vinden (97%).

³¹ Voor de monitoring Wet toekomst pensioenen ontvangt SZW van zowel GIP als Kifid tweemaal keer per jaar een overzicht met daarin de aantallen, percentages en ontwikkelingen ten aanzien van de geschillen over de betreffende periode.

³² Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden | [NEA 2024 Resultaten in vogelvlucht | CBS](#)

6. Stand van zaken (voorgenomen) wet- en regelgeving, moties en toezeggingen

Deze voortgangrapportage en het advies van de regeringscommissaris geven geen aanleiding tot een verdere verlenging van de uiterste transitiedatum. Wel heb ik het afgelopen half jaar een aantal toezeggingen gedaan en/of zijn er moties aangenomen die gerelateerd zijn aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Hieronder staat een overzicht van de stand van zaken van de lopende wet- en regelgevingstrajecten, moties en toezeggingen gerelateerd aan de Wtp.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Wetsvoorstel verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel

Op 20 mei 2025 is het wetsvoorstel verlenging van de pensioentransitie naar het nieuwe pensioenstelsel aangenomen in de Tweede Kamer. Op dit moment ligt het wetsvoorstel voor behandeling in de Eerste Kamer. Het onderliggende besluit ligt voor in beide Kamers in het kader van de voorhangprocedure. De beoogde inwerkingtreding van het wetsvoorstel is 1 januari 2026.

Op 12 juni 2025 is het besluit dat ziet op de wijziging van de uiterste inleverdatum van het implementatie- en communicatieplan in werking getreden. Daarnaast regelt het besluit dat pensioenfondsen, onder voorwaarden, toeslagen kunnen verlenen dankzij versoepelde indexatieregels. Tevens is hierin gecodificeerd dat het communicatiemoment van pensioenfondsen met deelnemers minimaal één maand voor het invaren plaats moet hebben gevonden.

Verzamelbesluit pensioenen

Gedurende de uitvoering van de pensioentransitie is een aantal uitvoeringsaspecten naar voren gekomen dat verduidelijking behoeft. Het gaat dan bijvoorbeeld om de verduidelijking dat pensioenfondsen onder voorwaarden na invaren tijdelijk kunnen afwijken van hun strategisch beleggingsbeleid, in het belang van de deelnemers en voor de stabiliteit van de financiële markten. Naast enkele nadere beperkte wijzigingen om de uitvoering te verbeteren, biedt dit besluit ook duidelijkheid over de manier waarop pensioenfondsen het eigen vermogen kunnen aanvullen. Er zijn situaties waarin het eigen vermogen van een pensioenfonds kan dalen tot onder het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). Dit kan bijvoorbeeld voorkomen wanneer de kosten van een pensioenfonds hoger zijn dan op voorhand voorzien. Een pensioenfonds is verplicht om een adequate *voorziening* voor toekomstige uitvoeringskosten (voorziening operationele kosten) aan te houden. Het kan voorkomen dat bepaalde kosten onvoorzien zijn waardoor de kostenvoorziening niet toereikend is. Deze kosten komen ten laste van de operationele reserve (ook wel algemene reserve genoemd). De operationele reserve is onderdeel van het eigen vermogen van een pensioenfonds. Indien de kosten zodanig zijn dat het eigen vermogen daalt tot onder het MVEV dient het fonds maatregelen te nemen. Dit kan in een uiterst geval betekenen dat de individuele vermogens verlaagd worden. Dit terwijl er binnen het pensioenfonds mogelijk nog onverdeeld collectief vermogen aanwezig is in de solidariteits- of risicodelingsreserve. Ik vind dit onwenselijk en daarom wordt met het besluit verduidelijkt onder welke voorwaarden pensioenfondsen de solidariteits- of risicodelingsreserve kunnen inzetten om het eigen vermogen aan te vullen tot maximaal het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) om daarmee een korting te voorkomen.

Dit besluit is op 2 juni 2025 in internetconsultatie gegaan. De internetconsultatie liep tot 25 juni jl. De beoogde inwerkingtreding van dit besluit is zo spoedig mogelijk en uiterlijk voor 1 januari 2026. Na de internetconsultatie wordt de nadere uitwerking van de twee door mij aangekondigde maatregelen (zie hoofdstuk 2) toegevoegd aan het besluit, waarna het verzamelbesluit het reguliere proces van toezichttoetsen en advisering door de Raad van State zal doorlopen.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Wetsvoorstel toezeggingen pensioenonderwerpen

Dit wetsvoorstel geeft uitvoering aan de tijdens de behandeling van de Wtp gedane toezeggingen aan de Eerste Kamer. Uw Kamer is hier eerder over geïnformeerd in de verzamelbrief pensioenonderwerpen. Dit wetsvoorstel zal naar verwachting in het najaar van 2025 bij uw Kamer worden ingediend.

Wijziging Vrijstellings- en boetebesluit en Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 en de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000

De Wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit ziet op het aanpassen van enige (technische) knelpunten, met name ten aanzien van het overgangsrecht in het kader van het Wet toekomst pensioenen. In dit overgangsrecht wordt geregeld dat vanaf het moment dat bedrijfstakpensioenfondsen of werkgever de transitie heeft gemaakt naar een Wtp-regeling, er tijdelijk alleen op de financiële gelijkwaardigheid van het pensioen op opbouwbasis wordt getoetst, tot beide partijen over zijn. Verder wordt een inlichtingenplicht voor pensioenfondsen geïntroduceerd om evaluatie van de performancetoets op een later moment mogelijk te maken. Als laatste wordt het begrip “dezelfde aanspraken” bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance gewijzigd naar “gelijkwaardige aanspraken”, omdat garanderen van exact dezelfde aanspraken tussen twee premiereregelingen niet mogelijk is. Dit besluit is recentelijk om advies aanhangig gemaakt bij de RvS. De beoogde inwerkingtreding voor dit besluit is uiterlijk 1 september 2025. Daarnaast zal in dit kader ook de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 worden aangepast. Deze zal binnenkort in internetconsultatie gaan. Hierin worden, naast het op eenzelfde manier als het besluit aanpassen van het overgangsrecht, ook enige verduidelijkingen en aanpassingen ten aanzien van de berekeningen van de financiële en actuariële gelijkwaardigheid voorgesteld, om deze beter uitvoerbaar te maken voor premiereregelingen. Tevens wordt het begrip “gelijkwaardige aanspraken” hierin nader ingevuld. Ook deze regeling zal naar verwachting uiterlijk op 1 september 2025 in werking treden.

Motie onderzoek naar versoepeling indexatie ftk

Eind november 2024 heb ik toegezegd om na de transitie te onderzoeken of er iets moet gebeuren met de indexatiegrenzen in het Financieel Toetsingskader (ftk).³³ Vervolgens is in december 2024 de motie van Joseph en Vermeer aangenomen waarin de deadline van de toezegging naar voren is gehaald en wordt verzocht de uitkomst in de eerste helft van 2025 te delen met de Tweede Kamer.³⁴ Aanleiding voor dit onderzoek is dat er als gevolg van de transitie gesloten fondsen ontstaan als deze besluiten niet in te varen. Bij gesloten fondsen verandert de financiële situatie ten opzichte van een open fonds, omdat er geen nieuwe deelnemers toetreden en er geen nieuwe premie wordt ingelegd.

³³ TZ202411-101

³⁴ [Motie van de leden Joseph en Vermeer over nu al onderzoeken hoe de indexatieregels voor pensioenfondsen die niet invaren versoepeld kunnen worden](#)

De pensioenfondsen die de opgebouwde pensioenen niet invaren naar een nieuwe pensioenregeling blijven achter in het ftk. Het doel van de motie is om indexatieregels voor pensioenfondsen die niet invaren te versoepelen en snellere indexatie mogelijk te maken. Uw Kamer wordt op korte termijn separaat geïnformeerd over het onderzoek en de uitkomsten daarvan.

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Koopkrachtinstrumenten

In aanvulling op de bestaande koopkrachtinstrumenten in de Wtp heb ik toegezegd om te onderzoeken of het denkbaar en praktisch uitvoerbaar is om binnen de kaders van het Pensioenakkoord additionele koopkrachtinstrumenten vorm te geven.³⁵ In dit kader beschouw ik tevens de voor- en nadelen om sociale partners en pensioenfondsen te verplichten om een koopkrachtambitie te formuleren. Uw Kamer wordt op korte termijn separaat geïnformeerd over de stand van zaken rondom dit onderzoek, dat omwille van de voortgang in eerste instantie een kwalitatief karakter heeft.

Doelstellingenmonitor

De doelstellingenmonitor beantwoordt de vraag van de Kamer om onderzoek te doen in hoeverre de drie doelstellingen die ten grondslag liggen aan de Wtp worden behaald. De doelstellingen zijn: 1) Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen; 2) Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel; en 3) Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Ook de in het Pensioenakkoord opgenomen randvoorwaarden, zoals genoemd in de motie van de leden Palland en Ceder, worden in deze monitor meegenomen.³⁶ De opdracht voor het uitvoeren van de doelstellingenmonitor is gegund aan SEO Economisch Onderzoek. Naar verwachting zullen de eerste resultaten uit de doelstellingenmonitor bij de volgende voortgangsrapportage worden gedeeld.

Afsluitend

De afgelopen tijd is er door alle betrokken partijen hard gewerkt om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op beheerste wijze met oog voor het belang van de deelnemers te realiseren. Met de overgang van de eerste vijf pensioenfondsen en daarmee 232 duizend (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en het omzetten van 4.295 contracten bij verzekeraars en PPI's is het nieuwe pensioenstelsel een feit. Maar er moet ook nog veel gebeuren. Dit doet een groot beroep op alle uitvoeringspartijen. Zij moeten een zorgvuldige, beheerste transitie combineren met voldoende vaart, zodat alle regelingen per 1 januari 2028 zijn omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel. Uit deze rapportage blijkt dat vooral kleine werkgevers met een pensioenregeling ondergebracht bij verzekeraars nog stappen kunnen zetten. Om daaraan zelf een bijdrage te leveren, ben ik met betrokken partijen (verzekeraars, adviseurs en sociale partners) om tafel om gezamenlijk tot acties te komen waarmee de op dit moment verwachte piek over de tijd kan worden gespreid. Dit mede om te voorkomen dat de planning niet kan worden gehaald omdat iedereen op hetzelfde moment over wil stappen.

Om deze majeure transitie tijdig te realiseren, moeten deelnemers goed worden meegenomen in wat er staat te gebeuren. Ik herhaal hierbij dan ook mijn oproep aan pensioenfondsen om meer de dialoog op te zoeken met de deelnemers om zo het draagvlak voor het nieuwe pensioenstelsel te vergroten.

³⁵ Kamerstukken II 2024-2025, 36578 nr. 15.

³⁶ Kamerstukken II, 2022-2023, 36067, nr. 148.

Daarbij is het van belang dat er wordt samengewerkt en goede voorbeelden worden gedeeld. Ik zie dat dit in de praktijk al gebeurt daar waar het gaat om het betrekken en informeren van de deelnemer. Ook in algemene zin zie ik dat het lerend vermogen van de sector wordt aangesproken om de transitie tijdig af te kunnen ronden. Dat geldt niet alleen voor de pensioenuitvoerders maar ook voor de toezichthouders. Ervaringen worden gedeeld, goede voorbeelden worden uitgewisseld en handreikingen worden aangeboden. Het is goed om te zien dat dit gebeurt.

Datum

2 juli 2025

Onze referentie

2025-0000144034

Ik blijf ook de komende jaren de transitie volgen conform het plan van aanpak monitoring dat met uw Kamer is gedeeld.³⁷ Ik roep partijen op om te blijven meewerken aan de verschillende monitoren en hun ervaringen via de verschillende gremia te delen. Op die manier kan een zo compleet mogelijk beeld worden gegeven van de voortgang van de transitie en kunnen eventuele knelpunten zo snel mogelijk worden weggenomen. Door middel van deze voortgangsrapportage geef ik hier invulling aan en blijf ik u periodiek informeren.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

³⁷ Kamerstukken II, 2022-2023, 36067, nr. 191.

**Bijlage: Motie- en toezeggingenoverzicht - Voortgangsrapportage
Monitoring Wtp – zomer 2025**

Datum
2 juli 2025
Onze referentie
2025-0000144034

Motie	Naam	Stand van zaken
36067-118	Motie van het lid Smals over gedurende de transitieperiode monitoren of pensioenfondsen een carve-out nodig hebben in verband met een evenwichtige belangenafweging.	In uitvoering
36067-148	Motie van de leden Palland en Ceder over bij de monitoring de randvoorwaarden meenemen die zijn opgenomen in het pensioenakkoord.	In uitvoering
36067-158	Motie van de leden Ceder en Stoffer over de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen zo snel mogelijk evalueren en monitoren.	In uitvoering
36067-163	Motie van het lid Stoffer c.s. over het regelmatig uitvoeren van invoeringstoetsen na inwerkingtreding van de Wtp.	In uitvoering
36067-166	Motie Maatoug c.s. over een uitvoeringsmonitor over de arbeidsvoorwaardelijke afspraken en in 2026 bezien of het invaren op tijd en verantwoord kan worden ingevoerd.	In uitvoering
36067-177	Motie van de leden Smals en Stoffer over het monitoren van afspraken over compensatie en de obstakels die sociale partners ondervinden om deze te realiseren.	In uitvoering
32043-674	Motie Joseph c.s. over een evaluatie van het invaren van de eerste drie pensioenfondsen.	Uitgevoerd

Toezegging	Naam	
T03630	Kamer periodiek informeren over voortgang transitie.	In uitvoering
TZ202411-092	In de monitoring van de transitie ook de compensatie bij pensioenregelingen bij verzekeraars monitoren.	In uitvoering
TZ202411-093	Via de Voortgangsrapportage monitoring Wtp terugkoppelen voor hoeveel personen met een premieregeling met een stijgende premie er is gekozen voor de eerbiedigende werking.	In uitvoering
EK T3630	Kamer periodiek informeren over voortgang transitie.	In uitvoering
EK T1964	Jaarlijkse rapportage aan het parlement over de premieontwikkeling bij de pensioenfondsen.	In uitvoering

Wtp Transitiemonitor

Zomerrapportage 2025



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



Shape the future
with confidence

Inhoudsopgave

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

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

Amsterdam, 19 juni 2025

BSS0027122/JF/lg

Wtp Transitiemonitor -Zomerrapportage 2025

Uwe excellentie,

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

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

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

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

Hoogachtend,
EY Adviseurs B.V.

Mw. drs. Loes Andringa AAG
Partner

Mw. Zeynep Deldag
Partner

1 Inleiding

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

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

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

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

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

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

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

2 Werkwijze en reikwijdte

2.1 Gehanteerde werkwijze

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

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

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

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

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

2.1.1 Uitvraag onder belanghebbenden

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

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

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

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

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

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

2.1.2 DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q2-2025)

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

2.1.3 Gepubliceerde uitingen in media en vakpers

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

2.1.4 Eigen waarnemingen

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

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

2.2 Representativiteit

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Over deze rapportage

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

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

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

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

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

3 Pensioenregelingen via pensioenfondsen

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

3.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

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

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

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

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

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

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

3.2 Implementatiefase

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

3.2.1 Status

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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

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

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

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

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

Tabel 4 Beoogde invaarmomenten (bron: Uitvraag door DNB)

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

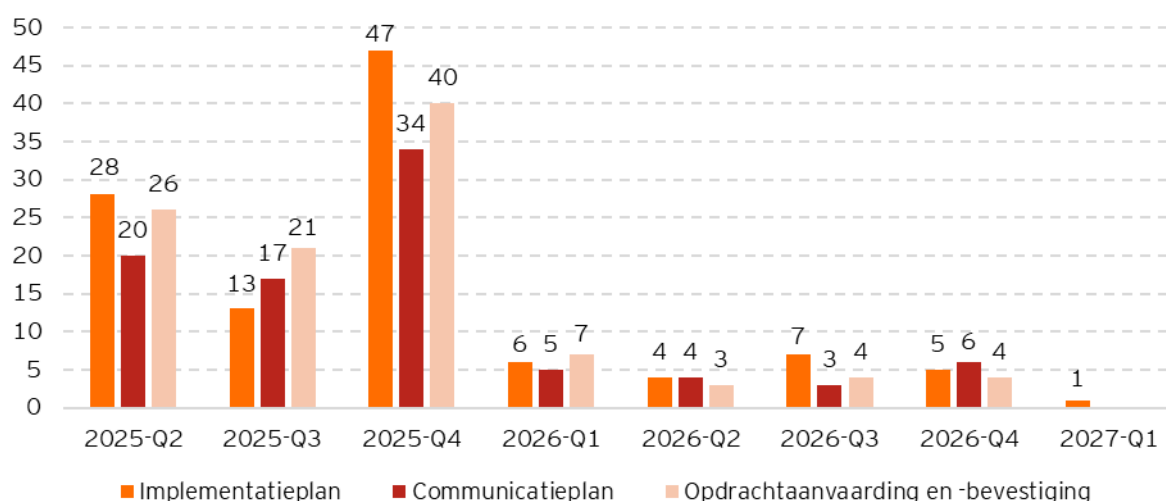
Van de 140 pensioenfondsen/kringen die gaan invaren, heeft 26% ten tijde van het vervaardigen van dit rapport een invaarmelding ingediend.

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

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

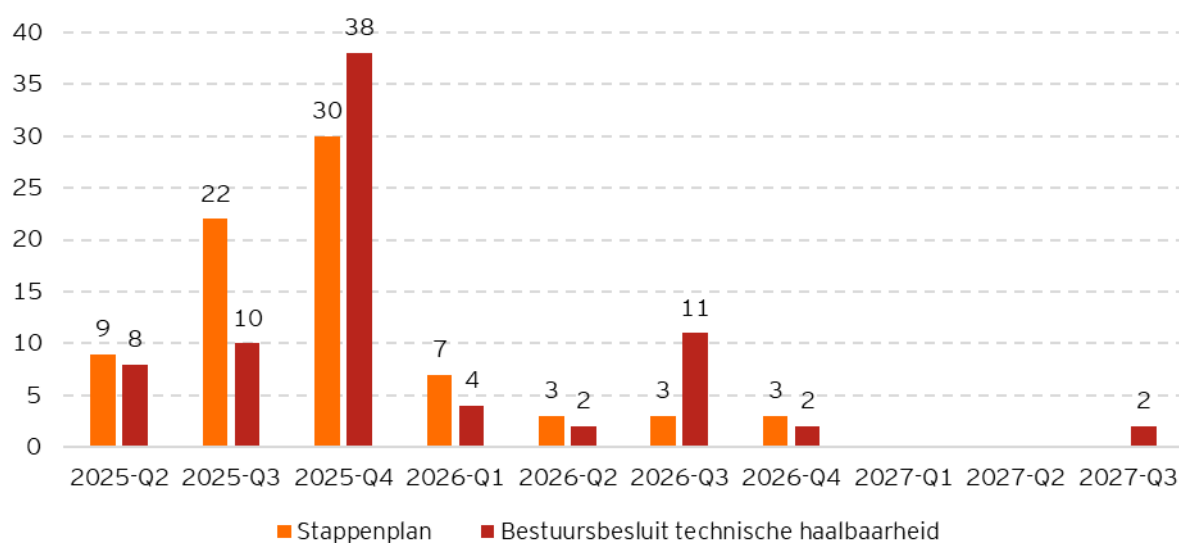
Tabel 5 Voortgang van implementatie-/communicatie plan en opdrachtaanvaarding (bron: Uitvraag door DNB)

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



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

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



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

3.2.2 Invaren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

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

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

3.2.3 Overig

3.2.3.1 Betrokkenheid fondsgremia

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- In hoeverre zijn medezeggenschapsorganen en het interne toezicht betrokken?

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

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

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

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

3.2.3.2 Kosten

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's

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

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

4.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

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

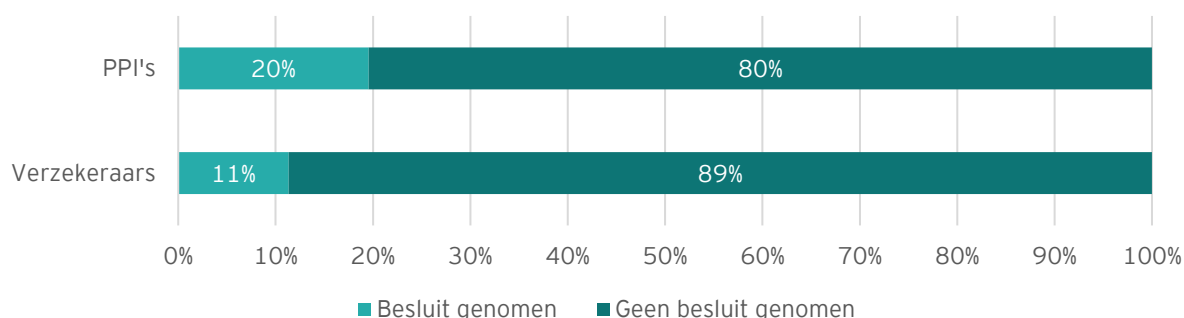
Een belangrijk verschil tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen versus verzekeraars/PPI's, is dat het iteratieve proces wat leidt tot de uiteindelijke afspraken die sociale partners maken door andere partijen en op een andere wijze wordt georganiseerd. Pensioenfondsen zijn in veel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

4.1.1 Status

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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



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

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

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

4.1.2 Inhoud van de gemaakte afspraken

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

4.1.2.1 Contractkeuze

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

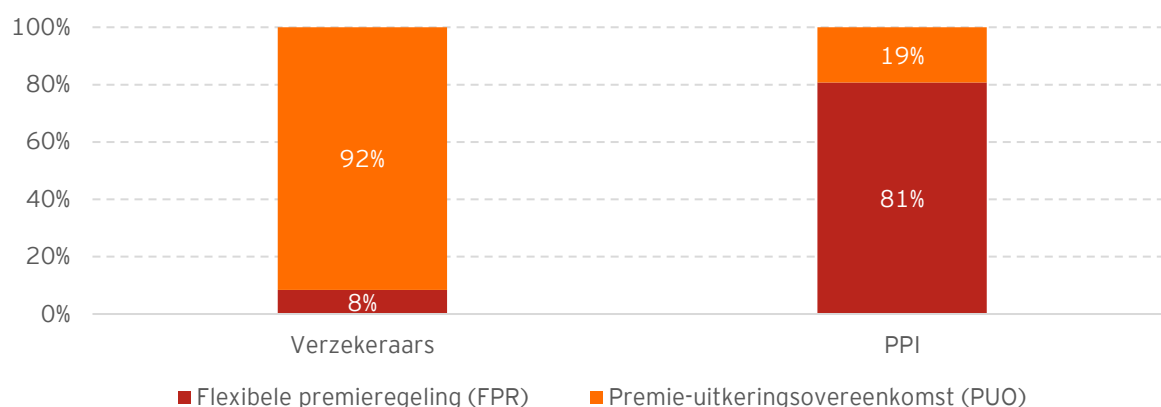
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling – welk type premieovereenkomst (solidaire premieovereenkomst, flexibele premieovereenkomst of premie-uitkeringsovereenkomst) zijn sociale partners overeengekomen?

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



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

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



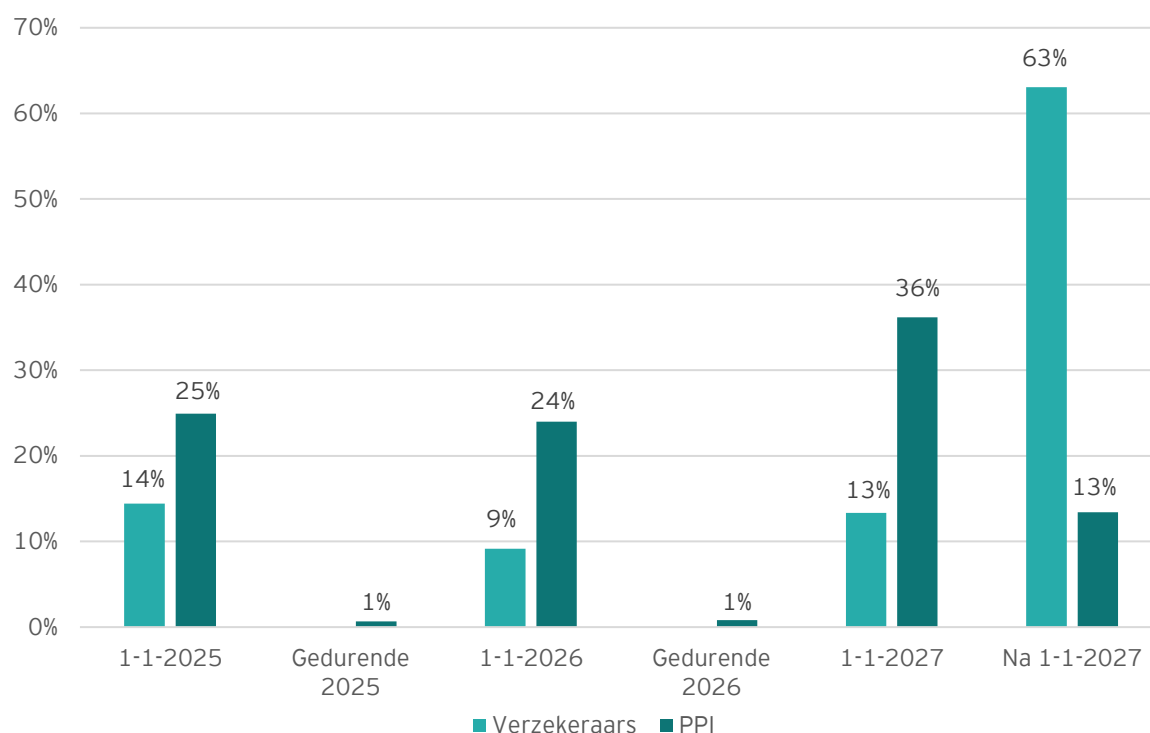
Figuur 5 Contractkeuze inzichten naar belanghebbende (bron: uitvraag door DNB)

4.1.2.2 Keuze transitiemoment

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

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



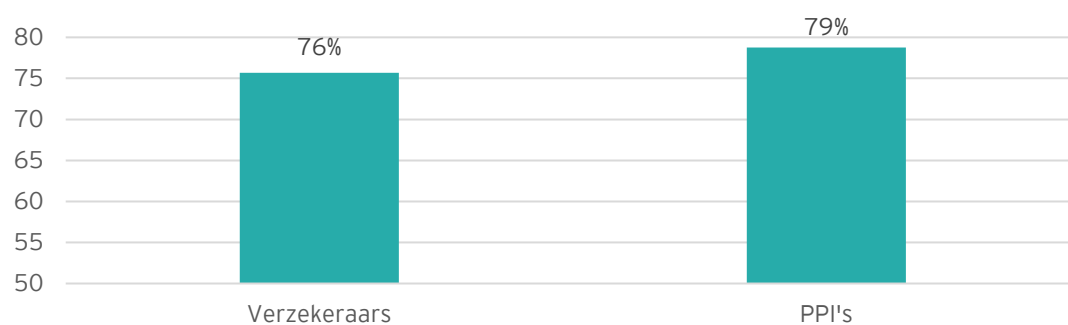
Figuur 6 Percentageerwachte transitie per transitiedatum bij verzekeraars/PPI's waarvoor dit bekend is (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

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

4.1.2.3 Eerbiedigende werking

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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



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

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

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

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

4.1.2.4 Premiehoogte

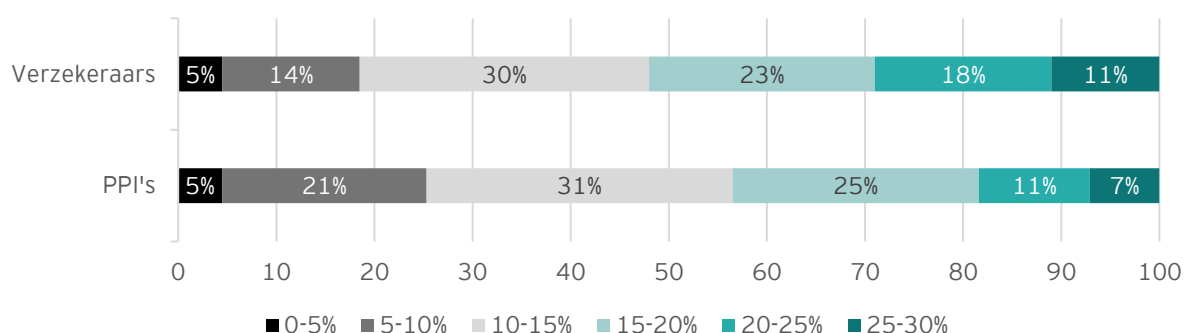
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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

Het Verbond van Verzekeraars heeft aangegeven deze conclusie te herkennen. Bij pensioenfondsen is overigens sprake van een bruto premie, waar de risicopremies en de kosten voor de uitvoering nog ten laste van de premie worden gebracht. Voor deelnemers is niet vooraf duidelijk hoe hoog de daadwerkelijke premie is die als spaarpremie beschikbaar is (zie 0). Bij verzekeraars/PPI's is sprake van een netto premie, aangezien risicopremies en kosten voor de uitvoering separaat bij de werkgever in rekening moeten gebracht worden. Dit onderscheid moet bij een vergelijking van de premies tussen pensioenfondsen en verzekeraars/PPI's in ogenschouw worden genomen.

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



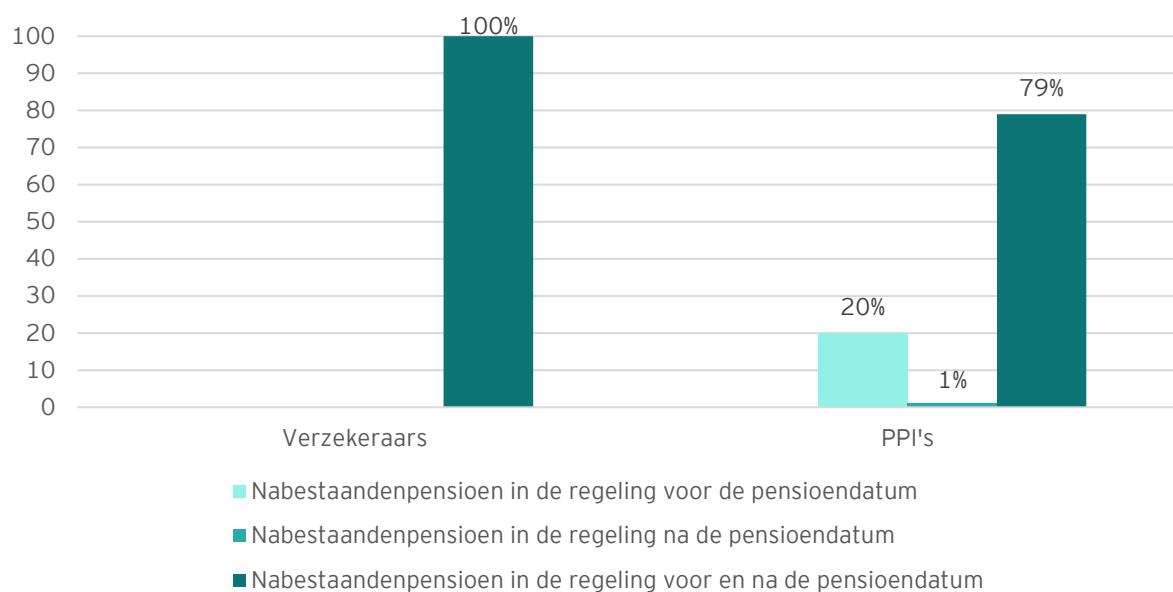
Figuur 8 Hoogte van de premie en aantal gevallen met die premie
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

4.1.2.5 Nabestaandenpensioen

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

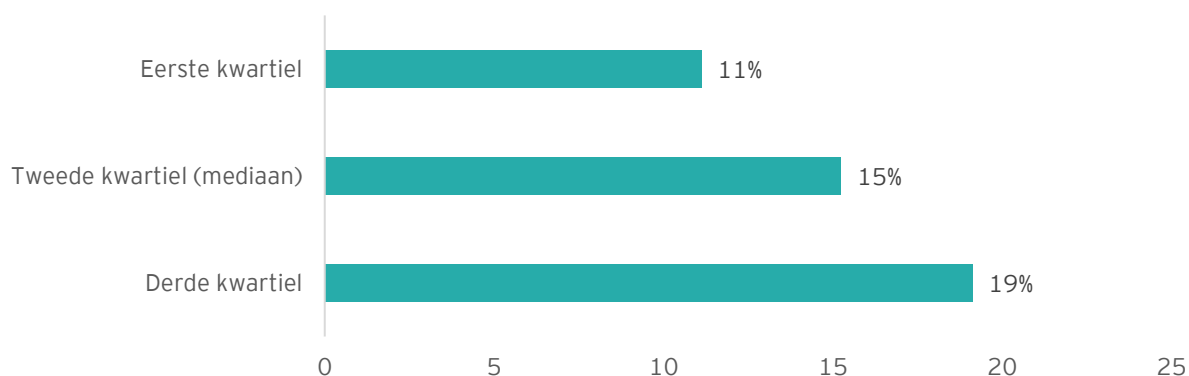
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het nabestaandenpensioen?
- Was het nabestaandenpensioen een onderdeel van de oude pensioenregeling? Zo ja, was er partnerpensioen voor en/of na pensioendatum in de pensioenregeling opgenomen?
- Is het nabestaandenpensioen een onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?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

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



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

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



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

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

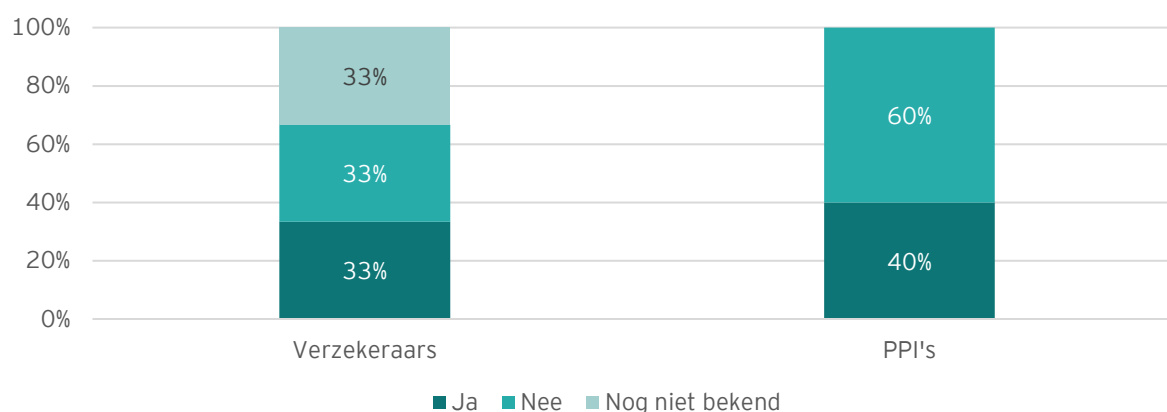
Tot slot is gevraagd naar welke aanvullende afspraken zijn gemaakt voor de vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen (ook wel uitruil genoemd). De mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen (artikel 61a Pw) en de uitloopdekking voor drie (of zes) maanden zonder onttrekking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

4.1.2.6 Compensatie

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

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



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

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

4.1.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Implementatiefase

4.2.1 Status

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

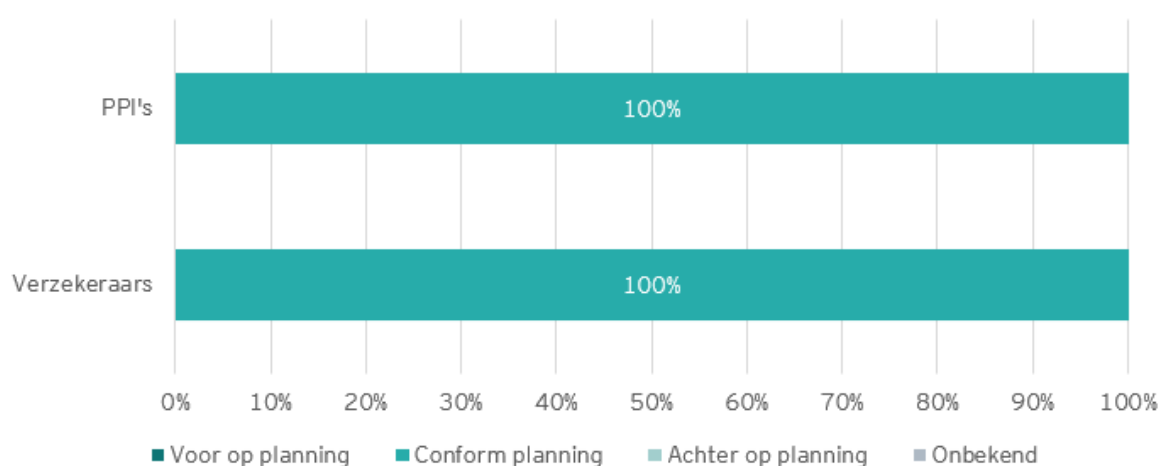
- Welke keuzes maken verzekeraars en PPI's?
- Hoe verloopt het productontwikkelproces ten opzichte van de situatie voor de inwerkingtreding van de Wtp?
- Hoe loopt het contact tussen verzekeraar en werkgever?

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

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

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

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

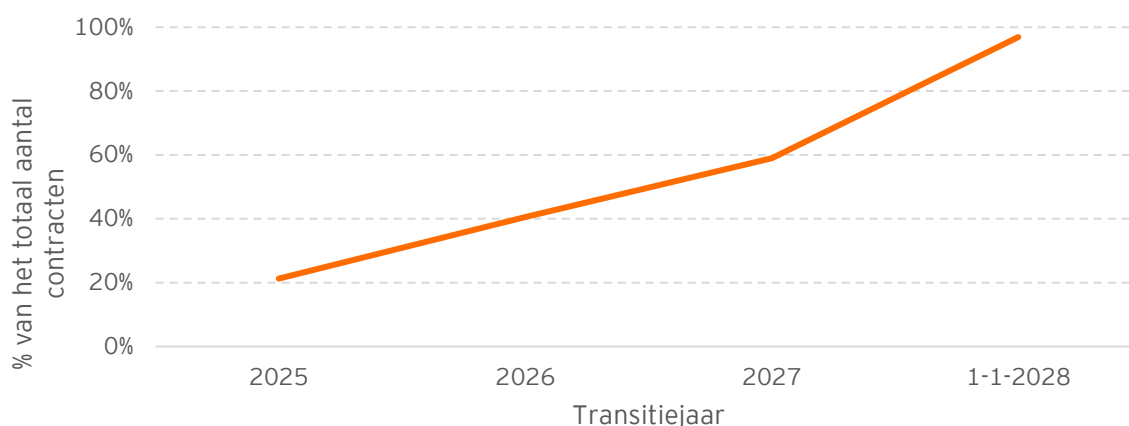


Figuur 12 Status van de planning bij verzekeraars en PPI's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

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

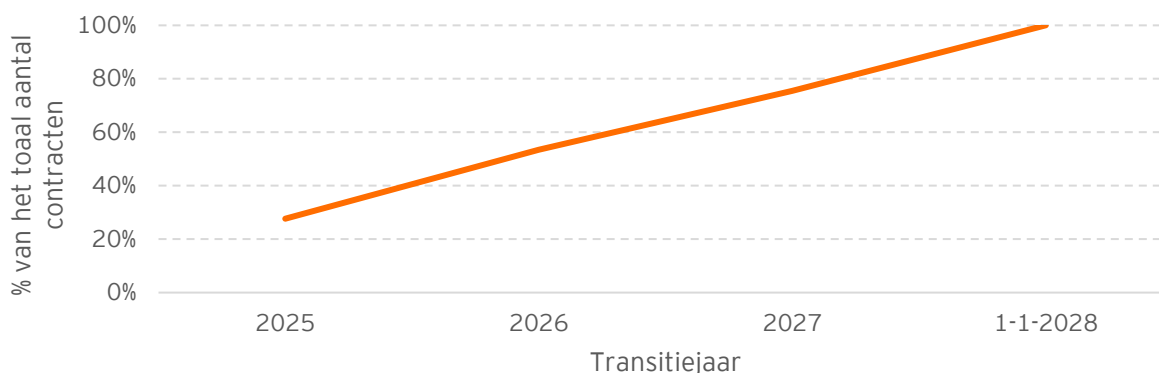
Beiden hebben aangegeven dat Wtp-proof producten reeds beschikbaar zijn, maar dat werkgevers slechts in beperkte mate tot besluitvorming overgaan. Financieel adviseurs bevestigen deze situatie. Die constateren dat veel werkgevers de transitie tot het laatste moment aanhouden. Dit beeld wordt bevestigd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

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



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

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



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

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

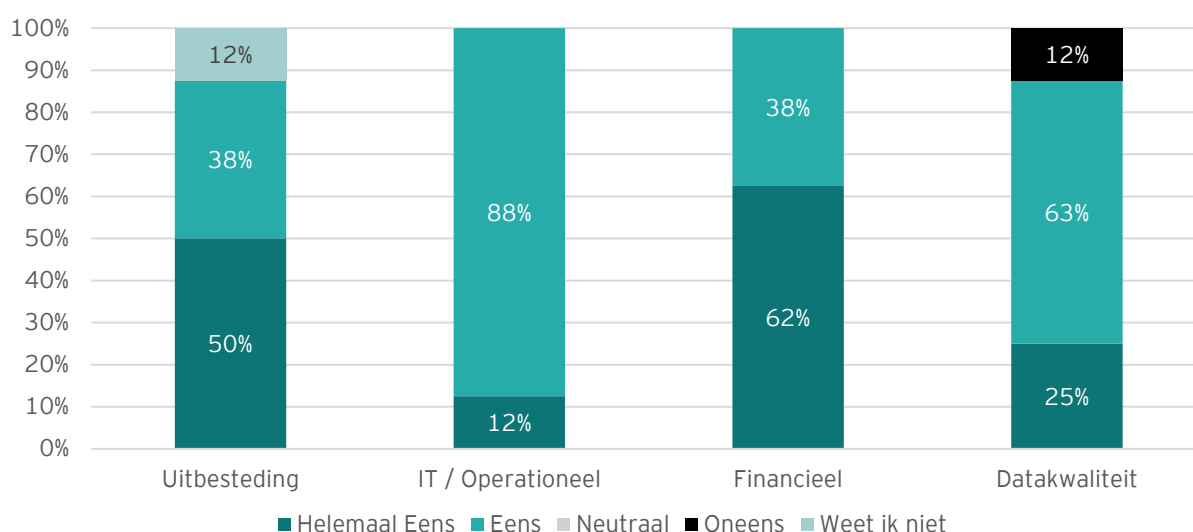
4.2.2 Risico's

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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

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



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

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

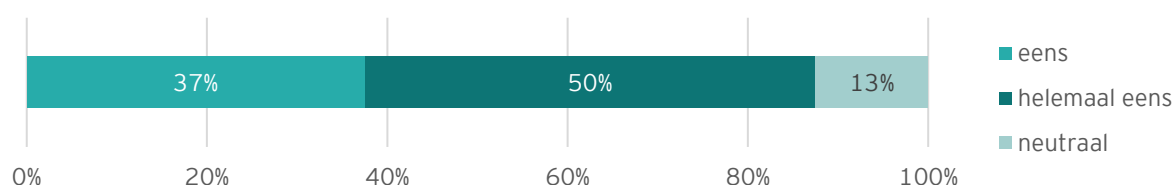
DNB heeft in het Transitienieuws van het vierde kwartaal van 2024 gesteld dat het feit dat de omzetting van 40% van de contracten gepland staat voor 1 januari 2028 een risico vormt voor een tijdige afronding van de omzettingen. Maar ook heeft DNB verzekeraars/PPI's opgeroepen om zich in te spannen voor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

4.2.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren

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

A. Arbeidsvoorwaardelijke fase

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

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

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

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

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

B. Implementatiefase

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

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

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

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

C. Ervaringen met specifieke risico's

PPI's

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

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

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

Verzekeraars

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

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

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

Bijlage 2: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag

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

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

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

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

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

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

Aan Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Van Netspar
Onderwerp Voortgang Netspar Monitor Deelnemerservaringen
Datum 19 juni 2025

Namens Netspar brengen wij u graag op de hoogte van de stand van zaken rond de Netspar Monitor Deelnemerservaringen, een instrument dat bijdraagt aan de jaarlijkse monitoring van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Proces en opzet

De Netspar Monitor Deelnemerservaringen is ontwikkeld om verdiepend inzicht te verkrijgen in hoe deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel ervaren. Daarbij ligt de nadruk op de manier waarop zij de communicatie van hun pensioenuitvoerder over de transitie beoordelen en interpreteren.

De monitor is één van de vier bouwstenen van de jaarlijkse monitoring van deelnemerservaringen, naast:

1. de Publieksmonitor Pensioenen van het ministerie van SZW (gericht op vertrouwen in het stelsel in brede zin);
2. de metingen vanuit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA); en
3. meldingen bij klachteninstanties, zoals de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP) en het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid), en de Raad voor de Rechtspraak.

De Netspar-monitor onderscheidt zich door haar focus op concrete, uitvoerder-specifieke ervaringen van deelnemers en het monitoren van deze ervaringen in samenhang met de communicatiemomenten binnen het transitieproces.

Doel en meerwaarde

De monitor beoogt:

- Het zichtbaar maken van de mate waarin deelnemers de transitie en de communicatie daarover begrijpen, waarderen en vertrouwen;
- Pensioenuitvoerders in staat stellen om hun communicatie- en begeleidingsstrategieën te evalueren en verbeteren;
- Best practices binnen de sector te identificeren en te delen via benchmarking, mits voldoende deelname.

Door het onderzoek in te bedden in bestaande communicatieroutes bij pensioenuitvoerders, wordt dubbele belasting van deelnemers voorkomen en ontstaat een directe terugkoppeling op de effectiviteit van communicatie.

Keuze voor samenwerking met pensioenuitvoerders

Voor de uitvoering van het onderzoek is bewust gekozen voor samenwerking met pensioenuitvoerders zelf. Twee methodologische opties zijn verkend:

1. Benadering via een onafhankelijk onderzoekspanel;
2. Uitvragen via uitvoerders bij hun eigen deelnemers.

De tweede optie is gekozen, omdat de timing van het onderzoek in dit geval beter kan aansluiten op specifieke communicatiemomenten zoals het versturen van transitieplannen, maatmens- of individuele berekeningen. Dit helpt om de context van de communicatie te duiden. Bovendien stelt het ons in staat om deelnemers en uitvoerders goed aan elkaar te koppelen zijn, wat benchmarking en leerprocessen mogelijk maakt.

Afhankelijk van de deelname en representativiteit van de huidige Monitor Deelnemerservaringen kan op een later moment nog worden besloten om de resultaten uit te breiden door middel van een onderzoekspanel.

Inhoud van de monitor

De monitor bestaat uit een gestandaardiseerde online vragenlijst die breed inzetbaar is onder drie doelgroepen: actieve deelnemers, pensioengerechtigden en slapers. Pensioenuitvoerders nodigen zelf een representatieve steekproef van hun deelnemers uit. Bij voorkeur wordt per doelgroep een robuuste respons nagestreefd, waarbij de minimumsteekproefomvang vooraf in overleg wordt bepaald.

De vragenlijst bevat circa 15 kernvragen en richt zich op de volgende thema's:

- Algemene tevredenheid: Rapportcijfer voor de communicatie en dienstverlening.
- Beoordeling communicatie: Begrijpelijkheid, volledigheid, eerlijkheid, timing, persoonlijkheid en relevantie van de informatie.
- Informatie-effectiviteit: Mate waarin deelnemers zich goed geïnformeerd en geholpen voelen.
- Kennis: Inzicht in de hoofdlijnen van het nieuwe pensioencontract en begrip van de veranderingen.
- Vertrouwen en emoties: Gevoelens over het nieuwe stelsel en het vertrouwen in de uitvoerder.
- Gedrag en handelingsperspectief: Begrijpen deelnemers wat zij kunnen of moeten doen?
- Achtergrondkenmerken: Status (actief, gepensioneerd, slaper), leeftijd, opleidingsniveau, en eventueel andere relevante kenmerken.

Daarnaast wordt er bij elke meting een korte uitvoerdersvragenlijst uitgezet om informatie te verzamelen over aard en timing van de communicatie richting deelnemers. Dit stelt Netspar in staat om de deelnemerservaringen in de juiste context te duiden.

Timing en frequentie

Het streven is om de monitor tweemaal per jaar af te nemen bij deelnemende pensioenuitvoerders, bij voorkeur na belangrijke communicatiemomenten. Optioneel is een hogere frequentie mogelijk (bijvoorbeeld viermaal per jaar), mits dit past binnen de communicatiestrategie van de uitvoerder. De metingen worden uitgevoerd via een online vragenlijst die toegankelijk is op alle devices.

Rapportage en benchmarking

Netspar analyseert de geanonimiseerde data van de deelnemende pensioenuitvoerders. De resultaten worden geaggregeerd en – indien voldoende datapunten beschikbaar zijn – geanalyseerd, rekening houdend met verschillen tussen doelgroepen, uitvoerders en communicatievormen. Tweemaal per jaar wordt een overkoepelende rapportage aan SZW aangeboden.

Bij voldoende deelname wordt daarnaast een benchmark ontwikkeld, waarmee pensioenuitvoerders hun eigen resultaten kunnen spiegelen aan die van andere uitvoerders (geanonimiseerd). Dit bevordert het lerend vermogen binnen de sector.

Huidige stand van zaken

Inmiddels hebben de eerste metingen onder deelnemende partijen plaatsgevonden en zijn de voorbereidingen voor het breder uitzetten van de vragenlijst in volle gang. Tegelijkertijd constateren wij dat het aantal deelnemende pensioenuitvoerders momenteel nog beperkt is, mede doordat de meeste fondsen nog vroeg in het transitieproces zitten. Dit heeft gevolgen voor zowel de dekking als de timing van de metingen.

Om de anonimiteit van de deelnemende fondsen te waarborgen, kunnen we op dit moment nog geen cijfermatige resultaten delen. Naar verwachting kunnen de eerste geaggregeerde bevindingen eind 2025 worden gerapporteerd, na afronding van de eerste brede meting.

Kwalitatieve eerste inzichten

Hoewel het aantal uitgevoerde metingen nog beperkt is, kunnen we op basis van voorlopige ervaringen en gesprekken met uitvoerders al enkele kwalitatieve observaties delen:

- *Bekendheid met de nieuwe regels voor pensioen:* De bekendheid over de komst van de nieuwe pensioenregeling neemt toe. De meeste deelnemers weten dat er wat gaat veranderen, maar de kennis over wat er gaat veranderen is nog beperkt. De informatie die vanuit de pensioenfondsen komt blijkt een belangrijke informatiebron.
- *Behoefte aan concreetheid en persoonlijkheid:* Deelnemers begrijpen communicatie beter wanneer deze concreet en persoonlijk is. Algemeen geformuleerde informatie wordt minder goed verwerkt of onthouden.
- *Vertrouwen:* Hoewel het vertrouwen in de nieuwe regels onder deelnemers niet zo hoog is, hebben de meeste deelnemers er vertrouwen in dat hun pensioenfonds bij de overgang zal handelen in hun belang en zal zorgen voor een zorgvuldige omzetting van de pensioenen. Negatieve gedachten van deelnemers lijken voornamelijk te komen door berichtgeving in de persmedia, niet door de communicatie van pensioenfondsen
- *Verschillen tussen deelnemersgroepen:* Actieve deelnemers en gepensioneerden hebben verschillende informatiebehoeften. Gepensioneerden voelen zich soms minder aangesproken, wat het belang onderstreept van doelgroepgerichte communicatie.
- *Timing is cruciaal:* De impact van communicatie is groter wanneer informatie wordt aangeboden op het moment dat deze voor deelnemers relevant is.
- *Onderbouwing voor verdere communicatiekeuzes:* De uitkomsten ondersteunen de pensioenfondsen bij het nemen van gerichte beslissingen over vervolgstappen in het communicatieproces, zoals het prioriteren van boodschappen, toonzetting en middeleninzet.
- *Versterking van het leerproces binnen het fonds:* De deelname aan de monitor geeft aanleiding om kritisch naar de eigen communicatiestrategie te kijken en hierover het gesprek aan te gaan binnen het fonds.

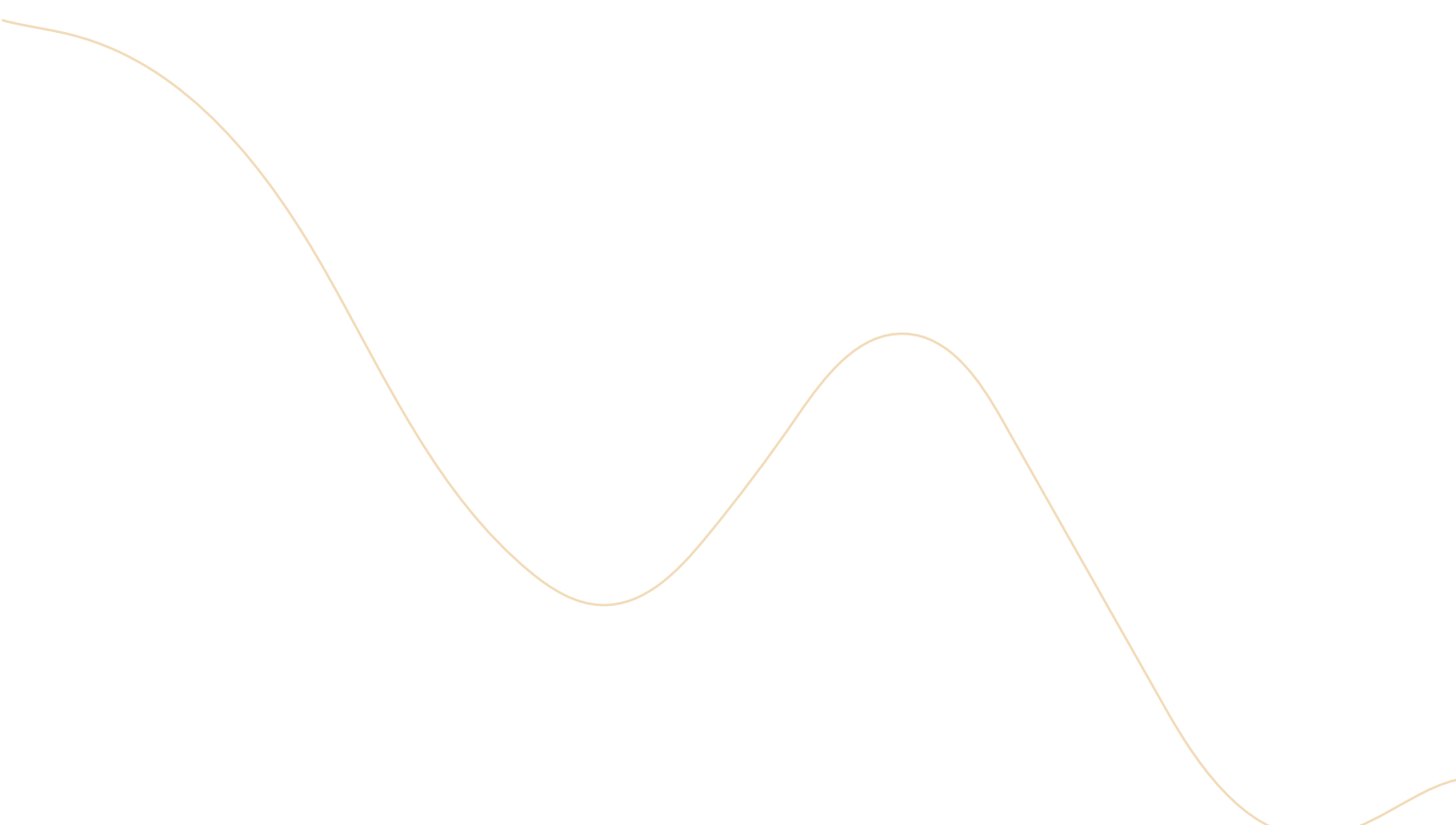
Vooruitblik

Wij blijven ons actief inspannen om het aantal deelnemende pensioenuitvoerders aan de Netspar Monitor Deelnemerservaringen verder uit te breiden. Op dit moment zijn er 10 pensioenfondsen aangesloten. Daarmee is al sprake van een relevante eerste groep binnen het

Nederlandse pensioenlandschap. Zij tonen een grote bereidheid om bij te dragen aan dit gezamenlijke leerproces.

In de komende maanden zetten wij de werving voort. Daarbij streven we naar een goede spreiding over typen uitvoerders (bedrijfstak-, ondernemings-, en beroepspensioenfondsen), dekkingsgraden, transitieplanning en deelnemerspopulatie. Een bredere deelname is van belang om uiteindelijk robuuste analyses en representatieve benchmarks mogelijk te maken.

Naarmate meer fondsen deelnemen en er voldoende datapunten beschikbaar komen, zullen wij in staat zijn om ook kwantitatieve inzichten te rapporteren – zowel op geaggregeerd niveau als gespecificeerd naar deelnemersgroepen, communicatiemomenten en type uitvoerder. Dit stelt ons in staat om meer gedetailleerd verslag te doen van trends in deelnemerservaringen, succesvolle communicatieaanpakken te identificeren en structureel bij te dragen aan het lerend vermogen van de sector.



Regeringscommissaris transitie pensioenen

Derde rapportage

Den Haag
19-6-2025

Inhoud

1. Inleiding	1
2. Overzicht monitoringsinformatie.....	2
2.1 Pensioenfondsen.....	2
2.2 Verzekeraars en ppi's	3
3. Thematische aandachtsgebieden	4
3.1 Verzekerde regelingen	4
3.2 Uitvoeringsgereedheid.....	6
3.3 Beoordelingsprocessen bij DNB en AFM	7
3.4 Veranderingen in wet- en regelgeving	9
3.5 Overige observaties	10
4. Algemene impressie en vooruitblik	11
5. Conclusie	13

1. Inleiding

De regeringscommissaris transitie pensioenen brengt tweemaal per jaar een regulier advies uit aan de betreffende bewindspersoon. Dit is het derde reguliere advies. De data in dit advies zijn afgesloten op 30 mei 2025.

Het advies is gebaseerd op informatie vanuit twee sporen.

Het eerste spoor bestaat uit diverse databronnen, waaronder monitoringsinformatie van het ministerie van SZW alsmede monitoringsinformatie van DNB en de AFM en informatie uit sector-publicaties¹.

Het tweede spoor bestaat uit een reeks van gesprekken die de regeringscommissaris in de pensioensector heeft gevoerd. In het voorjaar van 2025 zijn gesprekken gevoerd met:

- Externe toezichthouders (DNB en AFM)
- IT-adviseurs en -leveranciers
- Intermediairs in het verzekeringsbedrijf (via Adfiz)
- Koepelorganisaties (Pensioenfederatie en Verbond van Verzekeraars)
- Ministerie van SZW
- Pensioenfondsen (o.a. G5-fondsen)
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (puo's)
- Sociale partners
- Verzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi's)

Deze gesprekken zijn gebruikt om meer gedetailleerde informatie te krijgen over de voortgang van de transitie en om relevante knelpunten te signaleren. Daarbij zijn signalen breder gedeeld om deze te valideren en de impact ervan te toetsen. Ook zijn de gesprekken gebruikt om goede voorbeelden op te halen en deze waar relevant te delen.

Ook tijdens diverse bijeenkomsten in de pensioensector, waar de regeringscommissaris - al dan niet als spreker - aanwezig was, zijn signalen opgevangen uit de pensioenketens.

In de eerste helft van 2025 waren enkele bredere thema's te identificeren die belangrijk zijn voor de voortgang van het transitieproces. In dit advies wordt nader op deze thema's ingegaan (par. 3). Tevens worden eerst de meest recente cijfers van de transitie besproken (par. 2). Daarna wordt een algemene impressie gegeven en vooruitgekeken naar het komende halfjaar (par. 4). Conform de taakopdracht van de regeringscommissaris wordt dit advies afgesloten met een oordeel over de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum van 1-1-2028 (par. 5).

¹ Onder andere PensioenPro (www.pensioenpro.nl).

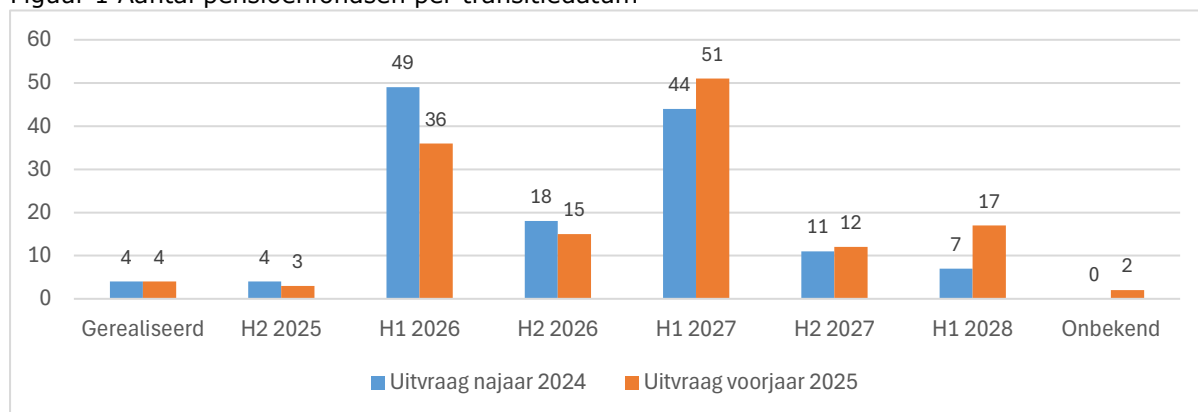
2. Overzicht monitoringsinformatie

DNB heeft informatie verzameld over de voortgang van de pensioentransitie. Hieronder wordt afzonderlijk ingegaan op de voortgang van de transitie ten aanzien van pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen (par. 2.1) respectievelijk bij verzekeraars en ppi's (par. 2.2).

2.1 Pensioenfondsen

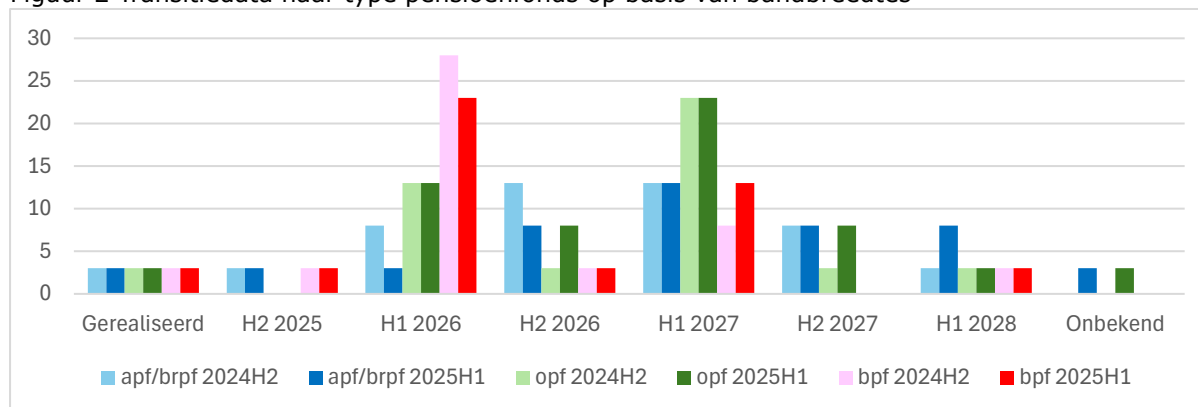
Er is een verschuiving te zien in de verwachte transitiedatum bij pensioenfondsen. Voor het eerst zijn er meer pensioenfondsen die verwachten over te stappen op 1-1-2027 dan op 1-1-2026 (zie figuur 1). Ook is er een verschuiving te zien van pensioenfondsen naar de tweede helft van 2027 en met name 1-1-2028. Van twee pensioenfondsen is momenteel niet bekend welke transitiedatum zij hebben. Deze pensioenfondsen hebben zich voor het eerst gemeld met een voornemen om in te varen, maar hebben nog geen transitiedatum bepaald.

Figuur 1 Aantal pensioenfondsen per transitiedatum^{2,3}



In figuur 2 zijn de verschuivingen weergegeven per type pensioenfonds⁴. Deze grafiek is gebaseerd op bandbreedtes, in verband met het voorkomen van de herleidbaarheid van deze cijfers tot individuele pensioenfondsen (zie ook voetnoot 5). Daardoor zijn mutaties tot vijf fondsen niet altijd zichtbaar. In alle categorieën komen dergelijke beperkte verschuivingen voor.

Figuur 2 Transitiedata naar type pensioenfonds op basis van bandbreedtes⁵



² De cijfers in figuur 1, 2 en 3 hebben alleen betrekking op pensioenfondsen die voornemens zijn in te varen. In paragraaf 3.5 wordt ingegaan op de situatie bij de niet-invarende pensioenfondsen.

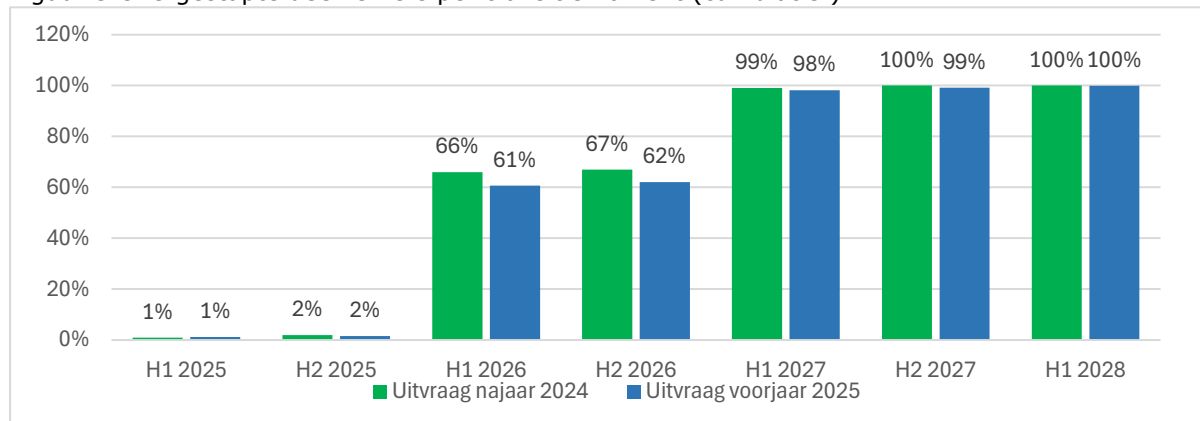
³ De cijfers zijn op 30 mei 2025 door DNB ter beschikking gesteld. Na die datum hebben twee beroepspensioenfondsen aangegeven hun aanvankelijke transitiedatum van 1-7-2025 te zullen verschuiven (zie www.pensioenfondsdierenartsen.nl/nieuws/20250616-transitiedatum-van-1-juli-2025-uitgesteld en www.fysiopensoenen.nl/nieuws/20250616-transitiedatum-van-1-juli-2025-uitgesteld). Het gaat hier om relatief kleine pensioenfondsen; het effect op de nu getoonde cijfers zal daarom beperkt zijn.

⁴ Bij Apf-en worden de kringen apart geteld.

⁵ De getoonde cijfers in figuur 2 laten de gemiddelden van bandbreedtes zien. Wanneer er geen verschuiving is, betekent dit niet dat er geen verschuiving was, wel dat het aantal verschuivingen binnen de bandbreedte

Dat een aantal pensioenfondsen hun transitiedatum hebben verplaatst, vertaalt zich niet in een evenredige verschuiving bij de transitiemomenten van deelnemers. In figuur 3 is te zien dat nog steeds ruim meer dan de helft van de deelnemers per 1-1-2026 de transitie zal hebben door-gemaakt. Dat deze verschuiving beperkt is gebleven, duidt erop dat met name kleinere pensioenfondsen hun transitiedatum hebben aangepast⁶.

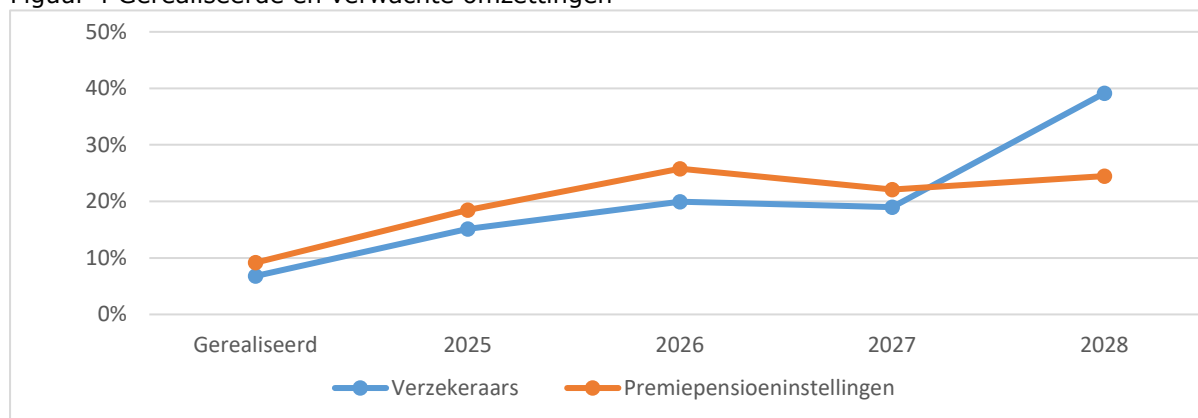
Figuur 3 Overgestapte deelnemers per transitiemoment (cumulatief)



2.2 Verzekeraars en ppi's

Verzekeraars en ppi's zullen in de resterende transitieperiode nog ruim 50.000 uitvoerings-overeenkomsten moeten omzetten. In figuur 4 is te zien welke percentage van de uitvoerings-overeenkomsten al is omgezet en hoe de verwachte verdeling over de komende jaren eruitziet. In de figuur valt op dat bij verzekeraars op het laatste transitiemoment (1-1-2028) bijna 40% van de overeenkomsten nog moeten worden omgezet. Aangezien omzettingen die worden verwacht in 2026 of 2027 mogelijk alsnog worden uitgesteld, zal de druk op dat laatste transitiemoment nog kunnen toenemen. Bij ppi's zijn de verwachte omzettingen meer gespreid en is geen piek te zien aan het einde van de transitieperiode.

Figuur 4 Gerealiseerde en verwachte omzettingen



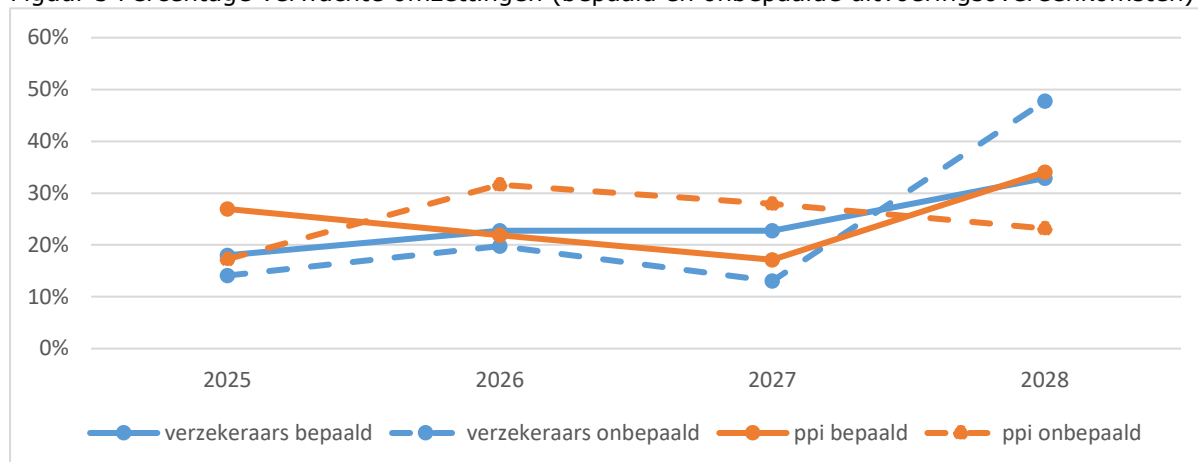
Uitvoeringsovereenkomsten kunnen een vaste einddatum hebben (bepaald) maar kunnen ook doorlopend zijn (onbepaald). Bij de uitvoeringsovereenkomsten die een bepaalde einddatum hebben, is het bereiken van de einddatum een natuurlijk moment de pensioenregeling om te zetten. Bij onbepaalde uitvoeringsovereenkomsten is er geen natuurlijk moment. In figuur 5 is voor verzekeraars en ppi's weergegeven wat de verwachte transitiemomenten zijn voor bepaalde en onbepaalde uitvoeringsovereenkomsten als percentage van het totaal aan om te zetten bepaalde respectievelijk onbepaalde uitvoeringsovereenkomsten. Bij verzekeraars worden met name de

van 5 pensioenfondsen bleef. Tegelijkertijd kan het verschuiven van één pensioenfonds er al toe leiden dat een ander gemiddelde wordt getoond.

⁶ De deelnemers van pensioenfondsen die nog geen transitiedatum hebben bepaald zijn hierin niet meegenomen. Het gaat hierbij om relatief kleine pensioenfondsen met samengenomen vermoedelijk minder dan 1% van het totaal aantal deelnemers.

onbepaalde uitvoeringsovereenkomsten uitgesteld tot het laatste transitiemoment. De bepaalde uitvoeringsovereenkomsten laten een meer geleidelijk verloop zien. Voor ppi's is het beeld omgekeerd.

Figuur 5 Percentage verwachte omzettingen (bepaald en onbepaalde uitvoeringsovereenkomsten)



3. Thematische aandachtsgebieden

In deze paragraaf wordt ingegaan op enkele thema's. Het betreft de voortgang bij de verzekerde regelingen (par. 3.1), de uitvoeringsgereedheid (par. 3.2), het beoordelingsproces bij DNB en AFM (par. 3.3) en veranderingen in wet- en regelgeving (par. 3.4). De paragraaf sluit af met enkele overige observaties (par. 3.5).

3.1 Verzekerde regelingen

Uit paragraaf 2.2 blijkt dat het aantal verwachte omzettingen van bestaande verzekerde regelingen bij verzekeraars achterblijft ten opzichte van ppi's. Een groot deel van de nog om te zetten uitvoeringsovereenkomsten wordt bij verzekeraars naar verwachting omgezet tegen het einde van de transitieperiode. Er zijn hiervoor diverse redenen:

- Werkgevers kunnen rationele redenen hebben om op een later moment de overstap te maken. Zo kan uitstel financieel aantrekkelijk zijn voor de werkgever, omdat deze verwacht dat de nieuwe regeling duurder zal zijn. Daarnaast zullen sommige werkgevers de eenmalige kosten van de transitie voor zich uit willen schuiven. Ook kan een werkgever zich in een organisatorische overgang bevinden, zoals een fusie, waardoor een uitstel van een nieuwe pensioenregeling gewenst is.
- Werkgevers wachten af wat de concurrentie doet met hun pensioenregeling, omdat zij niet de eerste in hun sector willen zijn.
- De politieke onrust omtrent pensioen maakt werkgevers afwachtend.

Het feit dat veel omzettingen verwacht worden tegen het einde van de transitieperiode vormt een risico. Wanneer een te grote groep werkgevers tot het laatste moment wacht voor een omzetting kan het zijn dat er onvoldoende capaciteit is bij pensioenadviseurs en verzekeraars dan wel ppi's om dit tijdig te verwerken. Daarnaast zullen verzekeraars en ppi's niet bereid zijn om een lopende pensioenregeling door te laten lopen na de uiterste transitiedatum vanwege de fiscale consequenties en het risico op reputatieschade voor de verzekeraar en ppi als gevolg daarvan. De onderbrengingsplicht van de werkgever is dan in het geding. Dit alles leidt tot het ontbreken van een nieuwe pensioenregeling voor werknemers.

Daarom is het van belang dat alle betrokken partijen het maximale doen om de omzettingen van de verzekerde regelingen tijdig te realiseren. Inmiddels worden door betrokken partijen steeds meer acties ondernomen om de omzettingen te bespoedigen, waaronder de onderstaande:

- Voor werkgevers zijn er standaardsjablonen voor een transitieplan beschikbaar gesteld via www.werkenaanonspensioen.nl.
- Verzekeraars organiseren webinars en events om hun klanten te informeren en te activeren.

- Adfiz en Verbond hebben samen een handleiding gemaakt voor het opstellen van een transitieplan⁷.
- AFM heeft pensioenadviseurs met brieven geïnformeerd over het belang van een tijdige transitie en de rol die deze adviseurs daarin spelen.
- VNO-NCW en MKB-Nederland zoeken actief de media op om werkgevers in brede zin te informeren.
- MKB-Nederland heeft daarnaast een brief gestuurd om MKB-ondernemers te activeren.
- VNO-NCW en MKB-Nederland houden met enige regelmaat webinars om werkgevers te informeren over de transitie en wat hen van dit vraagt. Deze webinars zijn terug te vinden op de website www.ondernemen.nl.
- VNO-NCW reikt tijdelijk vouchers uit voor een bijdrage aan de kosten van pensioenadvies voor werkgevers die hun regeling moeten omzetten.

In de komende jaren is van belang dat dergelijk initiatieven worden voortgezet en waar mogelijk uitgebreid. In het onderstaande worden hiertoe voor alle betrokken partijen (verzekeraars en ppi's, pensioenadviseurs en de werkgevers) aanvullende suggesties gedaan.

Verzekeraars en ppi's

- Creëer urgentie bij de werkgevers die een pensioenregeling hebben die omgezet moet worden. Maak daarbij ook duidelijk dat de omzetting uiteindelijk onvermijdelijk is en wat de (fiscale en reputationele) consequenties zijn wanneer een werkgever te laat in actie komt.
- Verhoog de kennis bij werkgevers over wat van hen gevraagd wordt en waarom het voor hen en hun werknemers van belang is dat tijdig actie wordt ondernomen. Organiseer bijvoorbeeld kennissessies onder de klantenkring. Benchmarking voor sectoren kan helpen om werkgevers inzicht te bieden wat hun markt doet, bijvoorbeeld ten aanzien van de hoogte van het premiepercentage, en kan daarmee uitstelgedrag tegengaan.
- Maak planningen met de pensioenadviseurs en controleer of alle werkgevers die als klant in het bestand staan al in actie zijn.
- Probeer waar mogelijk de uitvoeringsovereenkomsten zonder einddatum naar voren te halen in de planning. Door het naar voren halen van deze uitvoeringsovereenkomsten wordt de druk op de laatste periode in de transitie verlicht. Dit geldt in het bijzonder voor de verzekeraars aangezien daar een aanzienlijk aandeel van de verwachte late omzettingen onbepaalde uitvoeringsovereenkomsten betreft (zie figuur 5). Daarnaast is te overwegen werkgevers de mogelijkheid te bieden lopende uitvoeringsovereenkomsten met een vaste einddatum tussentijds open te breken om eerder de transitie te maken.
- Bied werkgevers (via hun adviseurs) de mogelijkheid nu al afspraken te maken over de nieuwe pensioenregeling, waarbij die afspraken pas later in de transitieperiode ingaan. Op die manier zijn de werkzaamheden grotendeels al gedaan en kan de werkgever - indien gewenst - zijn huidige pensioenregeling maximaal laten doorlopen. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met de beperkte houdbaarheid van offertes. Onderzocht kan worden of deze kan worden verlengd via bandbreedtes in de prijszetting of via andere praktische oplossingen.
- Neem in offertes aan werkgevers een uiterste tekendatum op. Op die manier resteert voldoende tijd voor het sturen van het transitieoverzicht aan de deelnemers. Desgewenst (en eventueel na overleg met de ACM) wordt het hanteren van een uiterste datum sectorbreed toegepast, zodat dit geen shopgedrag van werkgevers uitlokt.

Pensioenadviseurs

- Neem contact op met alle werkgevers die hun pensioenregeling moeten omzetten en maak een realistische planning voor de transitie, bijvoorbeeld door het bieden van een concreet stappenplan, waarin ook het traject met de medezeggenschap is opgenomen. Dit is met name relevant voor kleinere werkgevers die de benodigde expertise niet vanzelfsprekend binnen de organisatie beschikbaar hebben. Hierbij is van belang rekening te houden met de eigen adviescapaciteit, ook wanneer het gekozen transitiemoment nog verder in de tijd ligt. Dit geldt met name voor financiële adviseurs voor wie pensioenadvies niet de hoofdactiviteit is. De gespecialiseerde pensioenadviseurs hebben dit vaak al gedaan.

⁷ www.werkenaanonspensioen.nl/actueel/nieuws/2025/06/10/handleiding-met-tekstvoorbeelden-voor-transitieplan-verzekeraar-premiepensioeninstelling

- Maak gebruik van de kennis die de branchevereniging voor onafhankelijk financieel adviseurs (Adfiz) ter beschikking stelt via webinars, bijeenkomsten en documentatie. In het kader van de transitie stelt Adfiz die kennis ook beschikbaar aan niet-leden. Daarnaast biedt de Kring van Pensioenspecialisten (KPS) faciliteiten voor kennisdeling, zoals werkgroepen en bijeenkomsten.
- Wijs werkgevers op de consequenties van niet tijdig handelen. Daarbij gaat het niet alleen om verwachtingenmanagement ten aanzien van het transitieproces maar ook om het schetsen van de consequenties voor de werkgever en werknemers wanneer het transitieproces niet voor het einde van de transitieperiode is afgerond (zie ook de eerste suggestie onder Verzekeraars en ppi's).
- De beschikbaarheid van pensioenadviseurs met een beroepsbevoegdheid neemt af. Waren er in de periode t/m 31 maart 2025 nog 4.818 bevoegde pensioenadviseurs, sinds 1 april 2025 zijn dat er nog slechts 4.119⁸. Vergrijzing van het bestand wordt als oorzaak genoemd. Daarom is van belang dat er waar mogelijk geïnvesteerd wordt in de opleiding en het behoud van pensioenadviseurs.

Werkgevers

- Neem zo spoedig mogelijk het initiatief om het omzetten van de pensioenregeling in gang te zetten, ook wanneer ervoor wordt gekozen de omzetting tegen het einde van de transitieperiode te doen. Het omzetten van een bestaande pensioenregeling naar een Wtp-regeling vergt namelijk meer inzet en tijd dan een reguliere aanpassing van de uitvoeringsovereenkomst en wordt daardoor onderschat. Doorgaans is minimaal een jaar tijd nodig voor het gehele traject. De planning hiervan kan los staan van de invoeringsdatum van het nieuwe contract, waardoor het werk naar voren kan worden gehaald.
- Het omzetten van de pensioenregeling is een arbeidsvoorwaardelijk traject. Ga tijdig het gesprek aan met de OR of personeelsvertegenwoordiging over de nieuwe pensioenregeling. Zorg voor ondersteuning door pensioenadviseurs voor de werkgever en voor de medezeggenschap. Investeer in de pensioen kennis, bijvoorbeeld via (gezamenlijke) PE-sessies. Overweeg om als werkgever en OR/personeelsvertegenwoordiging samen één pensioenadviseur in de arm te nemen. Op die manier beschikken beide partijen over dezelfde informatie, wat het gesprek kan vergemakkelijken.
- Maak een realistische planning voor het onderhandelingsproces, waarin ook het tijdsbeslag voor de pensioenadviseur is opgenomen.
- Maak gebruik van de openbaar aangeboden informatie over de transitie (bijvoorbeeld via de website www.ondernemen.nl van VNO-NCW en MKB-Nederland en via de website www.werkenaanonspensioen.nl)
- Besef dat wanneer er uitstel is tot het laatste moment, er ook minder ruimte zal zijn voor maatwerk door de verzekeraars. Dan is er minder kans om nog een naar wens gespecificeerde regeling te krijgen.

3.2 Uitvoeringsgereedheid

Voor het uitvoeren van de transitie van pensioenfondsen is zowel gereedheid van de IT-systemen nodig als gereedheid in de operaties van de puo's.

De uitvoeringsgereedheid varieert bij puo's en hun IT-leveranciers⁹. De eerste pensioenfondsen zijn succesvol overgezet. De betrokken puo's en IT-leveranciers bedienen ook andere pensioenfondsen die nu kunnen profiteren van de opgedane ervaring van deze puo's en IT-leveranciers. Ook zijn situaties bekend geworden waarbij de uitvoeringsgereedheid met vertraging beschikbaar komt en pensioenfondsen daardoor toch hun transitie moeten uitstellen.

Het aantal IT-leveranciers en puo's die gereed zullen moeten raken voor de transitie neemt de komende zes maanden toe. Uitgaande van de huidige planning gaat elke puo en elke IT-leverancier per 1-1-2026 minimaal één pensioenfonds overzetten. De daaruit geleerde lessen

⁸ College Deskundigheid Financiële Dienstverlening, Statistieken Wft-examens april 2024 tot en met maart 2025 (www.cdfd.nl/downloads/?p=tab-panel-3-5).

⁹ Vanwege het concurrentiële karakter van puo's en IT-leveranciers, wordt in deze rapportage volstaan met een overzichtsbeeld. In vertrouwelijke gesprekken zijn meer details aan de orde gekomen ten behoeve van de monitoring.

kunnen worden ingezet voor de overige pensioenfondsen die door deze puo's en IT-leveranciers worden bediend. Dit kan voor de benodigde versnelling in de transitie zorgen.

Het overzetten van pensioenfondsen naar de nieuwe regelingen zal steeds meer een continuproces worden. Hierdoor ontstaat er ruimte om de overzetdata te flexibiliseren naar bijvoorbeeld 1 april en 1 oktober van kalenderjaren. In de praktijk is dit ook al zichtbaar. Het werken met deze data heeft voor pensioenfondsen als voordeel dat de beschikbaarheid van financiële markten groter zal zijn dan op 1 januari en daardoor prijsspieken, bijvoorbeeld van derivaten, ontlopen kunnen worden. Het hanteren van een datum anders dan 1 januari levert wel extra werkzaamheden op, want er zullen extra waarderingen en overig jaarwerk gedaan moeten worden. De beschikbaarheid van accountants en certificerende actuarissen kan hierbij beperkend zijn. Voor de puo's is verder van belang dat het voor- en nawerk van transitie afneemt, zodat het continuproces niet tot grote overlap in transitietrajecten leidt. Pensioenfondsen met veel illiquide activa zijn soms gebonden aan een 1 januari als transitiedatum, omdat de waardering van die activa alleen per die datum kan worden vastgesteld¹⁰. Wanneer er vertraging optreedt bij dergelijke pensioenfondsen, kan dit een vertraging van (minimaal) een heel jaar opleveren.

Om geautomatiseerde gegevensuitwisseling mogelijk te maken tussen (externe) vermogensbeheerders en de pensioenadministratie zijn koppelvlakken nodig. Door de Wtp vindt de gegevensuitwisseling via die koppelvlakken tussen vermogensbeheer en de pensioenadministratie frequenter en gedetailleerder plaats. Een goede werking van deze koppelvlakken is daarmee nog belangrijker geworden. Mede dankzij de veelgebruikte SIVI-standaard lijken partijen de ontwikkeling van de koppelvlakken tijdig en zonder noemenswaardige problemen te realiseren.

Het IT-aspect van de transitie vraagt extra inzet van de pensioenfondsbesturen. Het pensioenfondsbestuur moet zich namelijk eigenstandig een beeld kunnen vormen van de IT-gereedheid en kan hierbij niet blindvaren op de puo. Gelukkig merken de IT-leveranciers dat pensioenfondsbesturen meer aandacht krijgen voor dit aspect van hun eindverantwoordelijkheid.

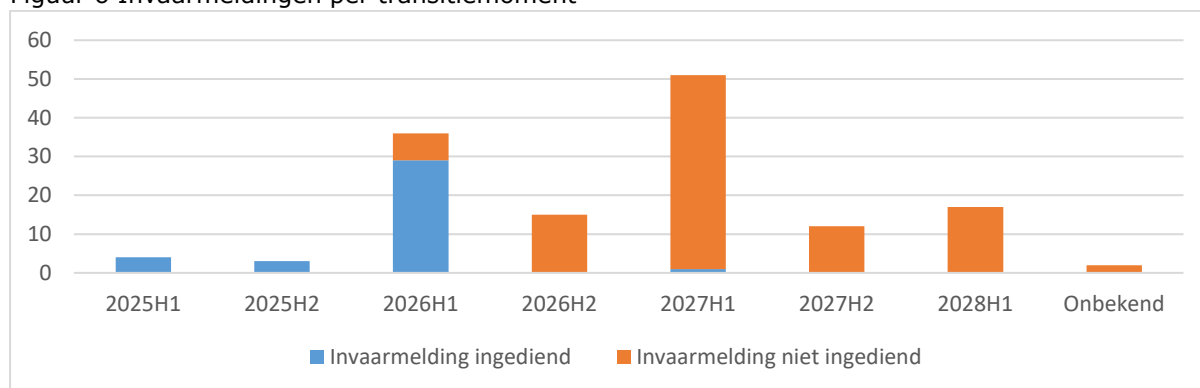
De toenemende druk op het transitieproces zorgt voor een risico op juridisering van de relatie tussen de puo respectievelijk het zelfadministrerend pensioenfonds en de ICT-leverancier. Dit kan een goede samenwerking tussen deze partijen bemoeilijken en zou zoveel mogelijk moeten worden voorkomen door tijdige, duidelijke en werkbare afspraken.

3.3 Beoordelingsprocessen bij DNB en AFM

DNB

DNB heeft inmiddels 7 invaarschikkingen afgegeven; daarnaast heeft DNB 40 partiële beoordelingen uitgevoerd. Het zwaartepunt van de transitie ligt op 1-1-2026 en 1-1-2027. Dat betekent voor DNB een hausse van beoordelingen die uitgevoerd moeten worden.

Figuur 6 Invaarmeldingen per transitiemoment¹¹



¹⁰ Zie bijvoorbeeld: www.pensioenpro.nl/philips-fonds-vaart-niet-in-op-1-juli-vanwege-waardering-vastgoed/

¹¹ DNB heeft deze data op 30 mei 2025 ter beschikking gesteld.

In figuur 6 is te zien hoeveel pensioenfondsen per transitiemoment verwachten in te varen en hoeveel pensioenfondsen al invaarmeldingen bij DNB hebben ingediend. Per eind mei waren nog niet alle invaarmeldingen van de pensioenfondsen die op (of in het half jaar na) 1 januari 2026 de transitie willen maken (T-7) bij DNB ingediend. Voor de pensioenfondsen die op (of in het half jaar na) 1 juli 2026 willen invaren (T-13) zijn nog geen invaarmeldingen ingediend. Gelet op de inmiddels ingevoerde¹² dynamisering van de indieningsdatum (T-12) blijven de termijnen voorsnag krap. Het blijft dan ook van belang dat de pensioenfondsen hun implementatieplannen tijdig bij DNB indienen en daarmee mogelijk maken dat DNB de beoordelingen tijdig kan afronden, voordat de pensioenfondsen hun deelnemerscommunicatie moeten verzenden.

DNB geeft aan voorbereid te zijn op de verwachte toestroom van partiële beoordelingen en implementatieplannen. Daarnaast heeft DNB het beoordelingsproces op een aantal punten aangepast, zodat dit soepeler kan verlopen:

- DNB heeft (in samenwerking met de Pensioenfederatie en het ministerie van SZW) een stappenplan ontwikkeld voor de onderbouwing van een evenwichtige transitie door pensioenfondsen die beogen in te varen¹³. Hiermee kunnen pensioenfondsen op een gestructureerde wijze invulling geven aan de wettelijke eisen bij deze onderbouwing. Helaas is dit stappenplan vrij laat in het transitieproces beschikbaar gekomen. Dit impliceert dat sommige pensioenfondsen die hun implementatieplan al gereed hadden er geen gebruik meer van konden maken. Voor andere pensioenfondsen impliceert het dat zij hun implementatieplan alsnog moeten aanpassen, waarbij eerdere gezette stappen soms opnieuw moeten worden doorlopen. Toch wordt dit stappenplan vanuit de sector als een waardevol instrument gezien, met name voor pensioenfondsen waarvan het implementatieplan nog in ontwikkeling is.
- Met alle pensioenfondsen wordt vooraf een intakegesprek gevoerd.
- Bij problemen die gedurende de beoordeling geconstateerd worden, wordt sneller feedback gegeven aan pensioenfondsen zodat zij aan de slag kunnen.
- DNB communiceert aan het pensioenfonds tijdens het beoordelingsproces wat de volgende stappen zijn en wanneer het pensioenfonds iets van DNB kan verwachten.
- DNB staat toe dat pensioenfondsen bevindingen die geen invloed hebben op de transitie door mogen voeren ná de transitie. Deze vallen dan vervolgens onder het reguliere toezicht van DNB.
- DNB draagt uit open te staan voor feedback, wat de gelegenheid biedt voor pensioenfondsen om open het gesprek aan te gaan. Nog niet elk pensioenfonds maakt daar gebruik van en dat is een gemiste kans. Tijdig signaleren kan namelijk misverstanden en onnodige iteraties voorkomen.
- DNB staat open voor tripartiet overleg waarbij naast het pensioenfonds ook de puo of de IT-leverancier aan tafel zit. Dit kan eraan bijdragen dat voor alle direct betrokken partijen duidelijk is welke eventuele vervolgstappen nodig zijn.
- Er is een niet-invaarsjabloon beschikbaar gekomen voor pensioenfondsen die niet gaan invaren. Dit sjabloon is alleen bruikbaar voor niet-gesloten pensioenfondsen.
- Recentelijk is een nieuw invaarsjabloon gepubliceerd. Hoewel dit bedoeld is om het meldingsproces te vergemakkelijken, kan het ook extra werkzaamheden opleveren voor pensioenfondsen die al waren gevorderd met de vorige versie.

Over het algemeen kan gesteld worden dat pensioenfondsen tevreden zijn met de wijze waarop DNB nu vormgeeft aan de werkrelaties en uitvoering geeft aan de beoordelingen. Dat geldt zowel voor de partiële beoordelingen als de beoordelingen van de implementatieplannen. Er zijn echter ook individuele gevallen waar het beoordelingsproces niet soepel verloopt of is verlopen waardoor soms stoeve verhoudingen ontstaan. Hierbij kunnen de emoties oplopen, aangezien er veel op het spel staat en ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid acteert. Een open gesprek over elkaars posities bevordert dan het wederzijdse begrip en maakt afspraken over het vervolgtraject mogelijk.

¹² Besluit van 5 juni 2025 tot wijziging van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling en het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen met betrekking tot aanpassen deadline implementatieplan en versoepelen indexatieregels (*Stb.*, 2025, 154).

¹³ www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht/sectoren/pensioenfondsen/verzamelpagina-transitie-wet-toekomst-pensioenen/besluitvorming-en-invaren/good-practice-stappenplan-onderbouwing-evenwichtige-transitie-door-pensioenfondsen-die-beogen-in-te-varen/

AFM

De AFM voorziet net als DNB voor de komende maanden een zwaartepunt in het aantal uit te voeren beoordelingen. Ook de AFM is hierop berekend en verwacht deze beoordelingen tijdig uit te kunnen voeren.

De AFM heeft nog steeds meerdere bevindingen bij de verstuurde dan wel voorgenomen deelnemerscommunicatie rondom de transitie¹⁴. Een voorbeeld betreft de toelichtingen bij de getoonde bedragen, die meer dan eens onvoldoende specifiek zijn voor de deelnemer of deelnemersgroep. Ook het rekening houden met life events is nog niet altijd geïmplementeerd. Het verdient aanbeveling dat de pensioenfondsen in dit opzicht sneller van en met elkaar leren.

Overigens laat de AFM ook weten zich ernstige zorgen te maken over de tijdigheid en kwaliteit van de transitiecommunicatie door verzekeraars en ppi's.

In de nabije toekomst zal de AFM nadrukkelijker toezien op het scheppen van realistische verwachtingen via de deelnemerscommunicatie. De AFM publiceert daartoe op korte termijn enkele aandachtspunten die pensioenuitvoerders ter harte moeten nemen bij het opstellen van persoonlijke transitiecommunicatie.

De AFM ontplooit diverse activiteiten om de sector verder te helpen en de kwaliteit van de communicatieplannen en de uiteindelijke communicatie aan de deelnemers te verbeteren:

- Zo verspreidt de AFM met enige regelmaat zogeheten Transitiebulletins, waarin zij de sector informeren over de communicatievereisten. Bijvoorbeeld over de lessen die geleerd kunnen worden van de transitieoverzichten, zoals die zijn verstrekt door de koplopers¹⁵.
- AFM heeft een aangepast proces ingericht voor de beoordeling van transitieoverzichten. Hierbij krijgen alle pensioenfondsen een informatieverzoek in de vorm van een vragenlijst met concrete aandachtspunten. Dit biedt pensioenfondsen en puo's praktische handvatten voor keuzes in de deelnemerscommunicatie en geeft de onderwerpen weer waarvan de AFM verwacht dat bestuurders er bewust over na denken. De AFM zal haar toezicht op transitieoverzichten zo veel mogelijk risicogestuurd uitvoeren.
- Pensioenfondsen kunnen proactief contact opnemen met AFM bij vragen over de communicatievereisten, het risicopreferentieonderzoek, keuzebegeleiding of de opdrachtbevestiging. Bij twijfel is dit ook aan te bevelen, aangezien onnodige iteraties zoveel mogelijk voorkomen moeten worden.
- De pensioensector is tevreden over de benaderbaarheid van de AFM.
- Op verzoek van de sector komt er een gesprek met de AFM over open normen, en het spanningsveld dat bestaat tussen het bieden van ruimte enerzijds, en aan de andere kant de erkenning dat er grenzen zijn en dat niet alles mogelijk is¹⁶.

3.4 Veranderingen in wet- en regelgeving

Duidelijkheid van regelgeving is van belang. Dat gaat zowel over de timing als de inhoud ervan. Het is aan de toezichthouders en het ministerie van SZW om de sector tijdig te informeren wanneer duidelijk is dat bepaalde wetgeving later dan verwacht aan bod komt, of de interpretatie daarvan wijzigt. Ook moet daarbij helder gemaakt worden wat dit betekent voor de transitie. Er lopen nog enkele regelgevingstrajecten die met name bedoeld zijn om de transitie soepeler te laten verlopen. Buiten deze aanpassingen is het beeld in de sector dat er steeds minder nieuwe onderwerpen zijn die additionele duiding of regelgeving vragen.

Dynamiseren indieningsdatum

In het najaar van 2024 heeft de minister van SZW besloten de uiterste indieningsdatum voor het indienen van een implementatieplan te dynamiseren¹⁷. Deze maatregel zal ruimte bieden voor de pensioenfondsen die in 2027 en 2028 hun transitie hebben. De minister van SZW heeft het

¹⁴ AFM heeft in een brief d.d. 24 januari 2025 aan de minister van SZW zijn observaties gedeeld ten aanzien van de transitiecommunicatie door de koploperfondsen: www.afm.nl/nl-nl/sector/actueel/2025/feb/tb-koploperfondsen.

¹⁵ www.afm.nl/nl-nl/sector/actueel/2025/feb/tb-koploperfondsen?utm_medium=email

¹⁶ Verslag van het Platform pensioentransitie d.d. 24 maart 2025: www.afm.nl/nl-nl/sector/pensioenuitvoerders/aanpak-transitie/platform-pensioentransitie

¹⁷ *Kamerstukken II* 2024/25, 36 578, nr. 6.

dynamiseren van de uiterste indiendatum voor implementatieplannen via een apart besluit geregeld¹⁸. Het is goed dat de sector hiermee zekerheid heeft gekregen.

Deze maatregel biedt geen soelaas voor de pensioenfondsen die hun transitie op 1 januari 2026 ingepland hebben. Voor hen is er de facto een kortere termijn waarbinnen de beoordeling door DNB en AFM, en de laatste werkzaamheden (soms naar aanleiding van de uitkomst van de beoordelingen) nog gedaan moeten worden vóór het transitiemoment (zie ook par. 3.3). Ook moeten de transitieoverzichten minimaal één maand voor dit transitie moment – en liefst eerder¹⁹ – worden verstrekt. Dat kan erg krap worden, zeker voor grotere pensioenfondsen die vanwege de omvang van het deelnemersbestand het versturen van de transitieoverzichten moeten spreiden in de tijd. Daarom is het des te belangrijker dat pensioenfondsen gebruik maken van partiële beoordelingen, tijdig hun inwaarmelding doen en in overleg met DNB het beoordelingstraject optimaal plannen, onder andere door de grotere onderwerpen naar voren te halen in het beoordelingsproces. Uit gesprekken is de indruk ontstaan dat dit steeds vaker zo gebeurt.

Bedrag ineens

De behandeling van het herzieningswetsvoorstel Bedrag ineens in de Eerste Kamer loopt. De minister van SZW heeft in zijn brief van 13 maart jl. aangegeven dat Bedrag ineens op zijn vroegst per 1 juli 2026 zal ingaan²⁰. Met betrekking tot de impact van het toevoegen van het bedrag ineens is het beeld diffuus. De meeste IT-leveranciers lijken het bedrag ineens tijdig te kunnen implementeren, maar sommige puo's en pensioenfondsen geven aan dat het een ongewenste extra last is in een periode waar er al veel moet gebeuren.

Verschuiven einddatum transitie

In de Tweede Kamer is het wetsvoorstel verlenging pensioentransitie²¹ aangenomen. Dit wetsvoorstel is bedoeld om de eerder toegezegde verschuiving van de uiterste transitiedatum van 1-1-2027 naar 1-1-2028 mogelijk te maken. Dit naar aanleiding van een toezegging van voormalig minister Schouten aan de Eerste Kamer tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Wtp in voorjaar 2023. De huidige minister van SZW heeft aangegeven deze toezegging gestand te doen. Hoewel de sector inclusief de externe toezichthouders vertrouwen op deze toezegging is het voor de duidelijkheid in de sector goed wanneer de behandeling van dit wetsvoorstel in de Eerste Kamer op korte termijn wordt afgerond.

Afbouwen renteafdekking

De meeste pensioenfondsen verhogen hun renteafdekking voor het transitiemoment om de dekkingsgraad te beschermen. Nadat de transitie heeft plaatsgevonden moet het beleggingsbeleid aansluiten bij de nieuwe regeling en dient de renteafdekking als gevolg daarvan te worden afgebouwd. Aangezien veel pensioenfondsen dezelfde transitiedatum gebruiken (1 januari 2026/2027) is de vraag of de markt dit kort na 1 januari voor alle pensioenfondsen kan accommoderen. Om die reden heeft de minister van SZW een AMvB in voorbereiding die onlangs in internetconsultatie is gegaan²². Pensioenfondsen zullen hierdoor 12 maanden de tijd krijgen om de rentedekking af te bouwen en hun beleggingsbeleid in lijn te brengen met de vastgestelde risicohouding. Het spreiden van de transitiedata naar andere data dan 1 januari's of 1 juli's zal het probleem van het tegelijkertijd afbouwen van de renteafdekking eveneens verminderen.

3.5 Overige observaties

Niet-invaren

In de Wtp is de standaardregel dat er wordt ingevaren. Niettemin zijn er pensioenfondsen die de keuze maken niet in te varen. Volgens gegevens van DNB gaat het om 32 pensioenfondsen en kringen met in totaal 270.000 deelnemers. Het betreft ondernemingspensioenfondsen (Opf) en

¹⁸ <https://zoek.officiëlebekendmakingen.nl/stb-2025-154.html>

¹⁹ Toezichtstoets AFM bij het ontwerpbesluit vaststelling transititermijnen d.d. 27 november 2024.

²⁰ Kamerstukken I 2024/25, 36154, nr. F.

²¹ Wetsvoorstel tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet op de loonbelasting 1964 en enige andere wetten in verband met de verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel, Kamerstukken II 2024/25, 36 578, nr. 2.

²² www.internetconsultatie.nl/verzamelbesluitpensioenen/b1

kringen bij een algemeen pensioenfonds (Apf) met een relatief klein aantal deelnemers²³.

In de praktijk worden diverse redenen genoemd om niet in te varen:

- Invaren leidt tot onevenredig nadeel voor deelnemers;
- Er is geen werkgever meer die een invaarverzoek kan doen;
- Behoud van de bijstortverplichting van de werkgever en/of de terugstortverplichting van het pensioenfonds aan de werkgever;
- Het pensioenfonds heeft een Amerikaans moederbedrijf dat gehouden is aan Amerikaanse rapportagevereisten (US GAAP) wat invaren onaantrekkelijk maakt;
- Het pensioenfonds overweegt liquidatie, bijvoorbeeld om de volgende redenen:
 - o Het pensioenfonds heeft een hoge dekkingsgraad wat liquidatie aantrekkelijk maakt;
 - o De leeftijdsopbouw binnen het pensioenfonds maakt liquidatie een logische keuze (geen opbouw meer);
 - o Men verwacht lagere uitvoeringskosten bij liquidatie;
 - o Het komt ook voor dat kleinere pensioenfondsen wel willen invaren maar opzien tegen de complexiteit en kosten daarvan. Door aan te sluiten bij een Apf of Bpf en daar in te varen, kunnen zij gebruik maken van de expertise van het Apf respectievelijk het Bpf.

Gedispenseerde pensioenregelingen

Werkgevers met een gedispenseerde pensioenregeling moeten normaliter op hetzelfde moment hun pensioenregeling aanpassen als het bedrijfstakpensioenfonds waarvan zij dispensatie hebben. Omdat het tempo in de transitie kan verschillen tussen de gedispenseerde werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds kan dit praktische knelpunten op in de transitie opleveren. De minister van SZW heeft inmiddels een besluit in voorbereiding waarmee deze werkgevers, onder voorwaarden, meer ruimte krijgen het eigen transitiemoment te kiezen²⁴.

4. Algemene impressie en vooruitblik

De transitie verloopt over het algemeen goed. Inmiddels zijn vrijwel alle transitieplannen gereed voor de pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen. Voor de koplopers is het tweede toetsmoment gaande. Voor zover dit leidt tot vragen vanuit de accountants, worden die in overleg opgelost. In de zomer zullen de deelnemers van deze pensioenfondsen hun definitieve transitieoverzicht krijgen.

Er wordt enorm hard gewerkt om per aankomende jaarwisseling veel pensioenfondsen en verzekerde regelingen over te zetten. De aanvankelijke onduidelijkheden in wet- en regelgeving zijn grotendeels weggenomen, zodat betrokkenen weten wat de bedoeling is. Er wordt goed samengewerkt in de uitvoeringsketens, waarbij van belang is dat de relaties ook goed blijven onder de stevige druk van deadlines en eventuele tegenvallers.

Zoals verwacht zijn er ook nu pensioenfondsen die hun transitiedatum hebben moeten opschuiven. De oorzaken hiervan liggen veelal deels in het tijdig succesvol doorlopen van het beoordelings-traject en deels in vertraagde uitvoeringsgereedheid van puo's of IT-leveranciers. Soms moeten pensioenfondsen die hun transitiedatum uitstellen bij hun puo's dan 'achteraan aansluiten', zodat de andere klanten wel hun afgesproken transitiedata kunnen handhaven. Mede hierdoor komt het nu vaker voor dat transities in het laatste tijdvak gepland worden.

Verreweg de meeste transities vinden per 1 januari van een jaar plaats. De data van 1 juli zijn als transitiemoment nog relatief ongebruikt. Daarnaast is het voor sommige pensioenfondsen ook mogelijk om andere data te gebruiken, bijvoorbeeld 1 april of 1 oktober. Het hanteren van meerdere transitiedata in kalenderjaren kan bijdragen aan de spreiding van werkzaamheden, bijvoorbeeld bij puo's, adviseurs en IT-leveranciers. Tevens ontstaat meer flexibiliteit om transitie-momenten binnen de transitieperiode door te schuiven.

²³ Kamerstukken II 2024/25, 36 578, nr. 15. Memo niet-invarende fondsen.

²⁴ Besluit houdende de wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 in verband met informatieverstrekking voor onderzoek, wijziging van het begrip dezelfde aanspraken en wijziging van het overgangsrecht Wet toekomst pensioenen.

www.internetconsultatie.nl/wijzigingvanhetvrijstellingsenboetebesluitwetbpf2000enwijzigingwet/b1

De druk blijft hoog en zal de komende maanden hoog blijven, vanwege het grote aantal pensioenfondsen dat op 1 januari 2026 de transitie gaat maken. Hierbij gaan voor het eerst enkele grote pensioenfondsen over. Dat het mogelijk is om met succes een transitie te maken, hebben enkele pensioenfondsen al aangetoond. Er kan nu volop worden geleerd van hun ervaringen en dat wordt ook breed gedaan, waarbij de betrokken bestuurders en medewerkers van die pensioenfondsen ruimhartig zijn in het delen van hun ervaringen. Wanneer steeds meer pensioenfondsen de transitie maken, zullen steeds meer deelnemers ervaren wat de pensioentransitie voor hen concreet betekent.

Waar voor pensioenfondsen de transitie een eenmalige aangelegenheid is, hebben puo's en IT-leveranciers vaak te maken met meerdere transities. Naar huidige verwachting zullen alle puo's en IT-leveranciers in voorjaar 2026 een transitie hebben gerealiseerd. De daarmee geleerde lessen kunnen worden ingezet ten behoeve van de overige pensioenfondsen die door deze puo's en IT-leveranciers worden bediend. Zo kan er versnelling ontstaan in de transitietrajecten en dat is nodig, omdat er nog veel pensioenfondsen gaan volgen. Ook de adviseurs van deze pensioenfondsen kunnen de opgedane ervaring inzetten voor hun andere klanten.

Hoewel bij verzekerde regelingen het tempo waarin omzettingen plaatsvinden nog niet hoog genoeg is (zie par. 2.2) blijft het beeld van sectorpartijen dat 2028 vooralsnog haalbaar is. De vertraging van deze transitie wordt namelijk minder veroorzaakt door capaciteitsbeperkingen dan door gedragsaspecten (zie par. 3.1). Alle betrokken partijen (werkgevers, adviseurs en verzekeraars en ppi's) kunnen aanvullende stappen zetten om 2028 te realiseren. Deze stappen zijn in paragraaf 3.1 besproken. Ten behoeve van meer spreiding zou het beter zijn als meer contracten per 1-1-2027 worden omgezet. Om de verwachte omzettingen te vervroegen van januari 2028 naar januari 2027 is het nodig dat in najaar 2025 wordt begonnen met de omzettingstrajecten. Het is van belang dat voor werkgevers helder is dat een tijdige overstap naar een Wtp-pensioenregeling onvermijdelijk is.

De laatste tijd gaan er stemmen op om de uiterste transitiedatum uit te stellen. Deze geluiden komen voornamelijk van buiten de pensioensector. Binnen de pensioensector lijkt daar niet of nauwelijks behoefte aan te zijn. Bovendien helpt uitstel van de uiterste transitiedatum niet om de huidige uitdagingen op te lossen, of zijn andere oplossingsrichtingen beschikbaar.

Uitstel van de uiterste transitiedatum zou alleen overwogen moeten worden wanneer er geen andere optie is. Uitstel is namelijk niet gratis en brengt eigen risico's met zich mee:

- **De extra tijd zal gebruikt worden, ook als deze niet nodig is**
Er zullen altijd partijen zijn die om financiële redenen, of vanwege onderhandelingsposities, de maximaal beschikbare tijd gebruiken. Dit vertraagt de transitie.
- **Financiële risico's (dekkingsgraad)**
Zoals reeds beschreven in het tussentijdse advies van de regeringscommissaris van september 2024²⁵, zorgt een langere periode tussen het gereedkomen van de transitieplannen en de transitiemomenten voor meer risico dat ontwikkelingen in financiële markten de gemaakte afspraken onder druk zetten. De eerder afgesproken bandbreedtes kunnen worden overschreden en dan moeten de afspraken over de nieuwe pensioenregeling opnieuw worden bezien. Dit vereist opnieuw veel afstemming en rekenwerk en het geeft onduidelijkheid.
- **Spankracht medewerkers**
De 'change'-periode vraagt veel van alle medewerkers in de ketens. Die spankracht is voor enkele jaren op te brengen, maar moet niet semi-permanent worden. Organisaties en hun medewerkers moeten uitzicht hebben op terugschakeling naar een 'run'-situatie.
- **Werknemers die van pensioenfondsen wisselen gaan heen en weer tussen FTK en Wtp**
Hoe langer de totale transitie duurt, hoe vaker het zal voorkomen dat werknemers die van baan wisselen, ook wisselen tussen FTK- en Wtp-pensioensituaties. Dat betreft zowel de pensioenfondsen (voor of na de compensatie voor afschaffing van de doorsneeopbouw) als verzekerde regelingen (met of zonder eerbiedigende werking). Ook verschillen de situaties

²⁵ Tussentijds advies Regeringscommissaris transitie pensioenen d.d. 4 september 2024.

ten aanzien van de nabestaandenpensioenen. Tijdens de transitieperiode is dit al een punt van aandacht, maar met een langere transitieperiode neemt het risico op wisselingen tussen de twee systematieken toe. Dit vraagt minimaal om zorgvuldige voorlichting.

- **Remt ruimte voor innovatie en verbetering van de Wtp**

Er leven wensen voor verbetering van de Wtp, die nader kunnen worden onderzocht en overwogen. Ook zijn er innovaties op andere terreinen die wachten op doorontwikkeling, zodra daar capaciteit voor is. Na de einddatum van de transitie kunnen op beide terreinen meters worden gemaakt. Dat komt de deelnemers ten goede.

- **Pensioenmarkten blijven op slot**

De beschikbare capaciteit in de pensioenfondssensector wordt vrijwel volledig in beslag genomen door de transitie. Momenteel is het nauwelijks mogelijk om te wisselen van puo of IT-leverancier. Ook worden fusies van pensioenfondsen uitgesteld. De uitvoeringsmarkten kunnen hierdoor hun werk niet goed doen. Naar verwachting van veel gesprekspartners komen deze markten weer in beweging na de transitie. Dit biedt kansen voor kwaliteitsverbetering, schaalvergroting en kostenreductie. Daarom is het van belang voor deelnemers dat de transitieperiode beperkt blijft.

5. Conclusie

Gelet op bovenstaande duiding, de monitoringinformatie en de gevoerde gesprekken is er voor mij vooralsnog geen aanleiding te adviseren de uiterste transitiedatum te verschuiven. In mijn volgende reguliere rapportage(s) zal ik opnieuw een uitspraak doen over de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum.

Prof. dr. S.G. van der Lecq

Regeringscommissaris transitie pensioenen

Dialogo en communicatie over de overstap



Contactinformatie en gegevens over de Pensioenfederatie**Pensioenfederatie**

De Pensioenfederatie is de overkoepelende belangenbehartiger van bijna alle Nederlandse pensioenfondsen. Zij vertegenwoordigt namens ongeveer 149 pensioenfondsen de belangen van:

- 6,4 miljoen deelnemers
- 3,9 miljoen gepensioneerden
- 8,4 miljoen gewezen deelnemers.

Het overgrote deel van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds. De leden van de Pensioenfederatie beheren samen circa 1.600 miljard euro.

(Cijfers per 31-12-2023)

Contactinformatie

Prinses Margrietplantsoen 90
2595 BR Den Haag
Postbus 93158
2509 AD Den Haag

T + 31 (0)70 76 20 220
info@pensioenfederatie.nl
www.pensioenfederatie.nl

© Overname van tekst(delen)
uit deze uitgave is mogelijk
na toestemming van de
Pensioenfederatie.

Aan de inhoud van deze uitgave
kunnen geen rechten worden
ontleend.

Den Haag, juni 2025

Inhoudsopgave

Contactinformatie en gegevens over de Pensioenfederatie	2
1. Algemene uitgangspunten voor de communicatie	5
2. Verschillende stadia	6
3. Inzet van soorten middelen sectorbreed	9
4. De dialoog met de belanghebbenden: de oren en ogen van een pensioenfonds	16
5. Bereikbaarheid via de telefoon, de mail, de chat en andere kanalen	19
6. Klachtenprocedure	19
7. Hoorrechtverenigingen	20
Bijlage: Voorbeelden uit de praktijk	24

Dit document bevat een overzicht van de verschillende instrumenten die pensioenfonds inzetten om in dialoog te zijn met alle belanghebbenden en ze te informeren over de overstap naar een nieuwe pensioenregeling en de verwachte impact van de overstap. Met 'dialoog' doelen we op alle vormen van contact tussen een pensioenfonds en een belanghebbende. Met belanghebbenden doelen we in ieder geval op de volgende doelgroepen:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers
- Pensioengerechtigden (waaronder gepensioneerden, nabestaanden en deelnemers die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen)
- Gewezen partners (met een verevend of geconverteerd pensioen, al wel of nog niet ingegaan)

Mogelijk onderscheidt een pensioenfonds nog andere doelgroepen, of werkt het met subdoelgroepen. Denk aan bepaalde leeftijdsgroepen of deelnemers die pensioen opbouwen of hebben opgebouwd via een specifieke regeling.

De aanpak per fonds hangt af van de kenmerken van het deelnemerbestand, de verwachte impact van de transitie, de grootte van het pensioenfonds, de visie van het bestuur op de rol van het pensioenfonds en op communicatie en uiteraard de mogelijkheden bij de pensioenuitvoeringsorganisatie.

Dit overzicht geeft de stand van zaken weer eind mei 2025 bij 89 pensioenfonds.

- Bedrijfstakpensioenfonds: 36 (in totaal ca. 50)
- Beroepspensioenfonds: 7 (in totaal 9)
- Ondernemingspensioenfonds: 42 (in totaal ca. 110)
- Algemeen pensioenfonds: 4 (in totaal 5)

1. Communicatie over de transitie: het proces

Pensioenfonds volgen doorgaans het volgende proces wanneer zij beleid ontwikkelen en uitvoeren:

- A. Periodiek opstellen van een communicatiebeleidsplan
 - Sluit aan op de strategie, missie en visie van het pensioenfonds
 - Wordt periodiek bijgesteld of aangescherpt
 - Inhoud op basis van kenmerken van de verschillende doelgroepen, verwachtingen voor de toekomst, visie van het bestuur op communicatie
 - Bevat doelen en een overall aanpak.
- B. Elk jaar opstellen van een jaarplan
 - Bevat concrete acties en middelen
 - Op basis van het beleidsplan
 - Kan ook doelen bevatten
- C. In het kader van de transitie: Communicatieplan Transitie
 - Wettelijk verplicht document
 - Sluit idealiter aan bij het beleidsplan
 - Bevat concrete acties en middelen
 - Bevat een aanpak met betrekking tot het meten en evalueren

Het Communicatieplan Transitie (hierna: het plan) is in ieder geval gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen. Daarnaast gebruiken veel pensioenfondsen het servicedocument van de Pensioenfederatie en de leidraad van de AFM voor het opstellen van een communicatieplan. De inhoud van het plan is gebaseerd op de wensen en visie van het bestuur en uiteraard de kenmerken en voorkeuren van de verschillende doelgroepen. Kenmerken en voorkeuren kunnen bijvoorbeeld bekend zijn door onderzoek en input vanuit de pensioenuitvoeringsorganisatie. Verder gebruiken pensioenfondsen inzichten en ervaring die zij hebben opgedaan met deelnemercommunicatie in het verleden, worden vaak inzichten uit wetenschappelijk onderzoek op het gebied van pensioencommunicatie gebruikt en zijn ervaringen van andere pensioenfondsen verwerkt in de eigen communicatie.

Doelen in het plan kunnen betrekking hebben op kennis, een bepaalde houding en/of overtuiging (ten aanzien van pensioen, ten aanzien van het fonds en ten aanzien van het eigen gedrag) en het stimuleren van gewenst gedrag. Het gedrag kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het gebruik van een bepaald middel, het beantwoorden van bepaalde vragen (denk aan de vraag 'is het verwachte pensioen genoeg voor mij om van rond te komen?') en het opvolgen van instructies of ingaan op een uitnodiging voor een dialoog.

Het plan wordt altijd voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan. De sleutelfunctiehouders en de interne risicomanager geven ook hun oordeel.

Als het gaat om de transitiecommunicatie betreden pensioenfondsen nieuw terrein. Er is ruim aandacht voor de discussies over de transitie en de verwachte effecten in de media. Pensioenfondsen opereren in een dynamisch speelveld, met soms krachtige geluiden van buitenaf.

1. Algemene uitgangspunten voor de communicatie

Inzichten uit verschillende onderzoeken die toegepast worden in pensioencommunicatie zijn – kort samengevat – de volgende:

- Mensen hebben behoefte aan zekerheid
- Mensen hebben behoefte aan eenvoud
- Het verstrekken van meer informatie dan iemand op dat moment kan verwerken leidt tot 'informatie overload'. Informatie overload vergroot de kans dat iemand (delen van) de informatie negeert of verwerkt op basis van vuistregels of aannames.
- Mensen hebben behoefte aan controle en grip op de eigen situatie
- Mensen hebben behoefte aan positieve ervaringen
- Naarmate informatie/een boodschap relevanter is voor iemand, is de kans groter dat de informatie/boodschap met aandacht verwerkt wordt en iemand opvolging geeft aan een verzoek of opdracht

Pensioenfondsen kunnen niet op alle punten voldoen aan deze behoeftes. Tegelijk zijn er wel mogelijkheden om tegemoet te komen aan deze behoeftes. De communicatie kan bijvoorbeeld zó opgezet worden dat er niet te veel informatie in één keer verstrekt wordt, de communicatie kan worden opgezet in duidelijke taal en een pensioenfonds kan de belanghebbenden helpen om zicht te krijgen op de eigen situatie.

In de praktijk passen veel pensioenfondsen de volgende aanpak toe:

- De uitleg over de nieuwe pensioenregeling is zo helder en consistent mogelijk (eenvoud, rust en een positieve ervaring: 'ik begrijp dit')
- Pensioenfondsen zijn open en evenwichtig in de communicatie; zowel de kenmerken die als positief, als de kenmerken die als negatief kunnen worden ervaren worden benoemd (zekerheid m.b.t. aard van de informatie)
- De communicatie wordt gelaagd opzet; dat wat actief verstrekt wordt bevat – als het wettelijk gezien is toegestaan – de meest relevante informatie, van waaruit wordt doorverwezen naar informatie met meer details en toelichting (eenvoud en grip)
- Pensioenfondsen benoemen niet alleen wat verandert, maar ook wat blijft (rust)
- De communicatie bevat aanmoedigingen om de opbouw en het verwachte pensioen te blijven of gaan volgen (grip in de vorm van beeldvorming en inzicht)
- De communicatie bevat een 'vangnet': oproep om vragen te stellen en contact op te nemen als iets onduidelijk is of iemand meer wil weten.

2. Verschillende stadia

Op dit moment zijn een aantal pensioenfonds al overgestapt op de nieuwe pensioenregeling en staan verschillende pensioenfondsen vlak voor de overstap. We zien daarom ook verschillende soorten communicatie die passen bij deze stadia van de transitie:

2.1 Transitiedatum ligt nog verder weg in de toekomst:

- **Algemene informatie over pensioen**

Het doel van dit type communicatie is werken aan basiskennis, zodat informatie over de nieuwe pensioenregeling (in een later stadium) goed begrepen wordt.

- **Procescommunicatie**

Informatie over de stand van zaken, het tijdspad en een beschrijving van de verschillende partijen en hun rol in het proces.

- **Oproep tot dialoog**

Veel pensioenfondsen willen weten hoe hun belanghebbenden aankijken tegen de veranderingen die gaan komen, wat zij al weten en begrijpen en wat nog niet. Verschillende pensioenfondsen inventariseren via breed onderzoek de voorkeuren voor de nieuwe pensioenregeling. Deze inzichten worden meegenomen bij de gesprekken tussen sociale partners.

2.2 Als de afspraken over de nieuwe pensioenregeling gemaakt zijn, komen daar doorgaans de volgende soorten communicatie bij:

- **Algemene uitleg over de nieuwe pensioenregeling**

Informatie over de gemaakte afspraken en het verwachte effect voor de verschillende doelgroep in algemene zin.

- **Eerste berekening van het pensioen in de nieuwe pensioenregeling**

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht voorafgaand aan de transitie een persoonlijke berekening te vertrekken, met het verwachte pensioen in de huidige en de nieuwe pensioenregeling.

- **Tijdelijke aanpassingen in de reguliere communicatie en processen**

Mogelijk verlopen processen, zoals het aanvragen van het pensioen, tijdelijk anders. Belanghebbenden die hierdoor geraakt (kunnen) worden, worden hierover geïnformeerd. De communicatie bevat bijvoorbeeld instructies met betrekking tot het maken en doorgeven van keuzes en het plannen voor pensioen in de transitieperiode.

- **Sessies met verschillende groepen belanghebbenden**

Veel pensioenfondsen organiseren bijeenkomsten (fysiek en online) waarin bijvoorbeeld de nieuwe pensioenregeling en de eerste berekening worden toegelicht. Deelnemers aan deze bijeenkomsten kunnen vragen stellen. De vragen en reacties worden vervolgens weer gebruikt in de communicatie.

2.3 Na de transitie

Is de nieuwe pensioenregeling van kracht, dan wordt ook een compleet nieuwe set middelen en materialen in gebruik genomen. In aanvulling op de punten hiervoor, zet een pensioenfonds veelal de volgende middelen in:

- **Nieuw 'brievenboek'**

Elk pensioenfonds werkt met procescommunicatie, ook wel 'brievenboek' genoemd. Dit zijn alle uitingen die automatisch verstuurd of beschikbaar gesteld worden, naar aanleiding van een bepaalde gebeurtenis of trigger in het systeem. Denk aan de startbrief, de communicatie rondom een scheiding en de communicatie aan de nabestaanden als een deelnemer overlijdt. Een brievenboek bevat doorgaans 200-400 documenten, waarvan verschillende met bijlagen en formulieren. Veel pensioenfondsen hebben een website met

een 'mijnomgeving', waarin de verstrekte brieven worden bewaard op een pagina waar alleen de belanghebbenden toegang toe heeft.

De nieuwe pensioenregeling brengt voor veel pensioenfondsen met zich mee dat zij nieuwe brieven moeten maken. Denk aan de communicatie over het nabestaandenpensioen nadat een deelnemer uit dienst is gegaan. Of de nieuwe keuze tussen een vast en een variabel pensioen als sociale partners hebben gekozen voor een flexibele premieregeling.

- **Nieuwe cq aangepaste informatie over pensioen en de pensioenregeling via de website, brochures, etc.**

Alle algemene informatie die het fonds beschikbaar stelt moet zijn aangepast aan de nieuwe pensioenregeling. Heeft een pensioenfonds een 'mijnomgeving', dan moet deze ook zijn aangepast aan de nieuwe pensioenregeling. Vaak betekent dit een compleet nieuwe opzet van de website en de mijnomgeving.

- **Aanpak met betrekking tot keuzebegeleiding**

In aansluiting op het vorige punt, betekent de nieuwe pensioenregeling voor veel pensioenfondsen dat zij de wijze waarop zij de verschillende doelgroepen begeleiden bij het maken van keuzes aanpassen. Er zijn vaak nieuwe keuzes bijgekomen. En er zijn strengere normen met betrekking tot de keuzebegeleiding zelf. Pensioenfondsen zetten verschillende middelen in om belanghebbenden bekend te maken met de keuzes en de impact van de verschillende opties. Voor zover bekend bieden alle pensioenfondsen de mogelijkheid om persoonlijk contact te hebben als iemand vragen heeft of één of meer keuzes wil bespreken. en het daadwerkelijk maken van de keuzes. Vaak kunnen belanghebbenden zich oriënteren op de verschillende mogelijkheden, met een online tool.

- **Tweede berekening van het pensioen in de nieuwe pensioenregeling**

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht ook na de transitie een berekening te vertrekken, met het verwachte pensioen in de oude en de nieuwe pensioenregeling. Ditmaal is de berekening gebaseerd op de daadwerkelijke verdeling van het fondsvermogen en de inkoopfactoren voor het pensioen op de transitiedatum.

In de bijlage zijn voorbeelden opgenomen van communicatie in de verschillende stadia.

3. Inzet van soorten middelen sectorbreed

Hierna volgt een overzicht van de middelen en acties die de pensioenfondsen die hebben meegewerkt aan de inventarisatie hebben ingezet en/of nog gaan inzetten, naast de middelen die wettelijk verplicht zijn.

3.1 Website

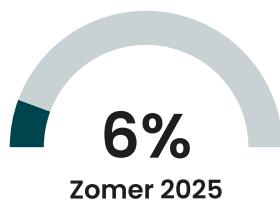
Nieuwsberichten over de nieuwe pensioenregeling en de overstap

a. Speciaal deel op de website over de nieuwe pensioenregeling:



82 pensioenfondsen hebben speciale pagina's op de website opgenomen, met informatie over de nieuwe pensioenregeling en de overstap.

b. Online tool met (verwachte) bedragen in de huidige/oude en nieuwe pensioenregeling:



5 pensioenfondsen bieden een online tool aan, waarmee bedragen in de huidige/oude en nieuwe pensioenregeling vergeleken kunnen worden. 36 pensioenfondsen zijn van plan een dergelijke tool aan te bieden.

44 pensioenfondsen geven aan de website ook op een andere manier in te zetten, denk aan:

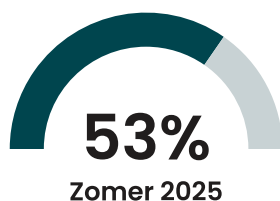
- Aangepaste klantreizen met informatie over de nieuwe pensioenregeling
- Webinars die zijn opgenomen staan beschikbaar om te bekijken en de mogelijkheid om in te schrijven voor webinars
- 'Invaar vrijdag', aanmelding voor een digitaal gesprek (circa 20 minuten) met het bestuursbureau in het kader van de transitie.
- Meettool op de website waarmee de begrijpelijkheid van de informatie wordt getoetst.

Meerdere pensioenfondsen melden dat zij met de overstap naar de nieuwe pensioenregeling ook een nieuwe website lanceren en/of een nieuwe MijnOmgeving (waar de deelnemer kan inloggen om de actuele stand van zaken te zien en documenten, zoals de pensioenoverzichten).

Verder passen alle pensioenfondsen die een planner aanbieden, de planner aan.

3.2 Bijeenkomsten

a. Fysieke bijeenkomsten

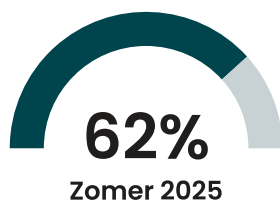


47 pensioenfondsen hebben fysieke bijeenkomsten georganiseerd. 71 van de 89 pensioenfondsen heeft fysieke bijeenkomsten opgenomen in het communicatieplan.

Verschillende pensioenfondsen zijn aanwezig bij bijeenkomsten van verenigingen van gepensioneerden of bijeenkomsten die de werkgever organiseert.

Daarnaast meldt een aantal fondsen dat zij 'inloopsprekuren' organiseren of een persoonlijk gesprek aanbieden op locatie van de werkgever om vragen over de nieuwe pensioenregeling te beantwoorden en de (verwachte) impact op de persoonlijke situatie.

b. Online bijeenkomsten

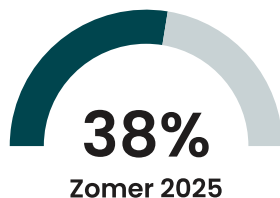


55 pensioenfondsen hebben online sessies georganiseerd. Deze sessies zijn bedoeld om te informeren en vragen te beantwoorden. Vaak staan opnames van deze sessies daarna online voor degenen die de sessie niet live konden bijwonen.

75 van de 89 pensioenfondsen heeft online sessies opgenomen in het communicatieplan.

3.3 Procescommunicatie

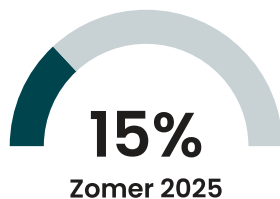
Met 'procescommunicatie' doelen we op brieven die automatisch verstuurd worden of klaargezet worden naar aanleiding van een trigger of een gebeurtenis. We hebben niet geïnventariseerd of pensioenfondsen reguliere procescommunicatie aanpassen, omdat dit hoe dan ook gebeurt.

a. Aanpassen bestaande brieven (die in gebruik zijn tot de transitie):

34 pensioenfondsen hebben standaard ingeregeld brieven tijdelijk aangepast, in aanloop naar de nieuwe pensioenregeling.

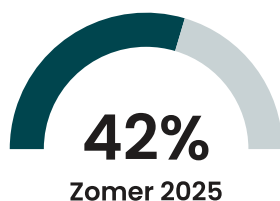
77 van de 89 pensioenfondsen heeft het aanpassen van de brieven tot aan de transitie opgenomen in het communicatieplan.

Aanpassingen in de brieven hebben bijvoorbeeld betrekking op het (pro-actief) attenderen op de mogelijke gevolgen van uitdienstgaan (geen recht op een compensatie) en (pro-actief) informeren over de gevolgen van pensioneren (geen recht op een compensatie).

b. Tijdelijk extra brieven

13 pensioenfondsen werkt op dit moment met tijdelijke brieven of heeft tijdelijk extra brieven gebruikt, naast de standaard ingeregelde brieven.

67 van de 89 pensioenfondsen heeft de inzet van extra brieven tot aan de transitie opgenomen in het communicatieplan. Extra brieven kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op onderdelen van de pensioenregeling die vervallen of veranderen en processen die tijdelijk anders verlopen. Ook zijn er verschillende pensioenfondsen die extra communicatie inzetten richting de werkgevers om hen goed mee te nemen bij een wijziging in de administratieve processen en het aanleveren van gegevens in de periode rondom de transitie.

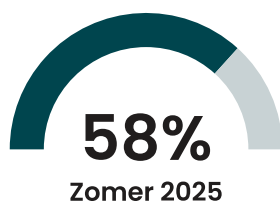
c. Andere aanpassingen in de procescommunicatie

37 pensioenfondsen van de 89 pensioenfondsen geven aan iets extra te doen, naast het aanpassen van bestaande procesbrieven tot de transitie en de inzet van extra brieven. Zij noemen als voorbeeld:

- Informatie op het Uniform pensioenoverzicht over de nieuwe pensioenregeling
- Het bijvoegen van flyers bij de reguliere procescommunicatie (als de brieven zelf niet worden aangepast). Denk aan flyer bij communicatie richting pensioengerechtigden over de aanpassingen van het pensioen na de transitie.

3.4 Schriftelijke communicatie, niet wettelijk verplicht

a. Eigen uitingen (krant, magazine)



52 van de 89 pensioenfondsen hebben zelf uitingen ontwikkeld, naast de uitingen die wettelijk verplicht zijn. 68 pensioenfondsen heeft de inzet van eigen uitingen opgenomen in het communicatieplan.

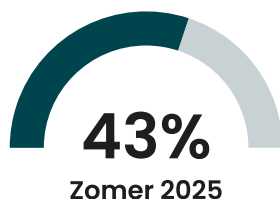
b. Nieuwsbrief of nieuwsberichten: schriftelijk of via e-mail



84 van de 89 pensioenfondsen heeft de inzet van een nieuwsbrief of nieuwsberichten die het actief verstrekt opgenomen in het communicatieplan.

Sommige pensioenfondsen maken speciale nieuwsbrieven, gericht op deelnemers die een bepaald 'life events' meemaken. Zij krijgen via deze themanieuwsbrieven informatie op maat. Denk aan een nieuwsbrief die gericht is op deelnemers die zich oriënteren op de ingangsdatum van het pensioen. Het pensioenfonds dat dit voorbeeld geeft, wil deze groep actief attenderen op de gevolgen van de pensioeningang voor de compensatie. ☒

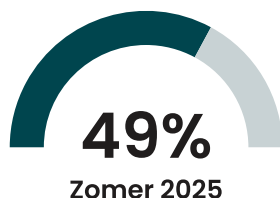
c. Een bijdrage aan externe uitingen van bijvoorbeeld een andere organisatie of een magazine dat door de doelgroep gelezen wordt.



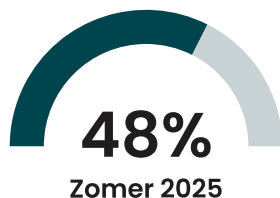
39 pensioenfondsen levert al een bijdrage of gaat dit in de nabije toekomst doen. 12 pensioenfondsen overweegt dit te doen.

d. Leaflets en brochures

18 pensioenfondsen hebben een leaflet of brochure ontwikkeld met informatie over de nieuwe pensioenregeling en de overstap. 31 pensioenfondsen gaan dit nog doen en 18 pensioenfondsen overwegen de inzet van dit middel.

3.5 Overige middelen en activiteiten**a. Infographics**

44 pensioenfondsen van de 89 hebben infographics gemaakt. 58 pensioenfondsen zetten infographics in of gaan dit in de nabije toekomst doen.

b. Video's en animaties

43 pensioenfondsen bieden video's en of animaties aan, met een uitleg over de nieuwe pensioenregeling of onderwerpen die hiermee samenhangen.

c. Overig

24 pensioenfondsen zetten naast de hiervoor genoemde middelen nog andere middelen in:

Enkele reacties:

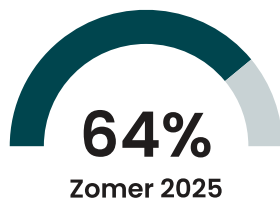
- "Wij zetten in de communicatie vooral in op thema's dicht bij de deelnemer, bijv. het werkende leven en proberen daar deelnemers mee te triggeren."
- "We zetten een speciale fysieke en digitale transitiekrant in waarin we gesegmenteerd onze nieuwe regeling uitleggen."
- "Via een extra campagne nemen we deelnemers mee in het nieuwe pensioenstelsel. We gaan niet alleen in op de veranderingen, maar

ook wat hetzelfde blijft. Aanvullend hierop organiseren we een extra Wtp-webinar waarin we deelnemers meenemen in de verwachte pensioenbedragen na het omzetten van de pensioenen.”

- We werken met beeldmateriaal op locaties waar we deelnemers en pensioengerechtigden bereiken.
- “We voegen een extra uitgave van ons magazine bij, bij het Uniform Pensioenoverzicht”.
- We hebben een verkorte en goed leesbare versie van het communicatieplan als pdf online gezet.”
- We bieden onze communicatie in meerdere talen aan
- We werken met ansichtkaarten voor degenen zonder e-mailadres
- We hebben een persconferentie georganiseerd, samen met de andere koplopers’
- We hebben een fysieke ‘routekaart’ verstuurd, met daarop de planning van de belangrijkste processtappen.
- We hebben berichten op LinkedIn en Instagram geplaatst
- We hebben posters gemaakt, voor op de werkvloer
- We hebben een transitie servicedesk: deelnemers kunnen hier specifiek met vragen over de transitie terecht. Er zijn ook pensioenconsulenten (ondersteuning) bij keuzes zoals het beleggingsprofiel.

3.6 Communicatie via de werkgever(s)

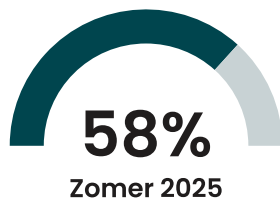
a. Informatiebijeenkomsten door de werkgever of bijdrage aan een presentatie die door de werkgever wordt gehouden



57 pensioenfondsen hebben samengewerkt met de werkgever en een bijeenkomst georganiseerd of een bijdrage geleverd aan een bijeenkomst van de werkgever.

63 pensioenfondsen hebben deze activiteit opgenomen in het communicatieplan. 12 pensioenfondsen overwegen dit te gaan doen.

b. Intranet: berichten of artikelen op intranet



52 pensioenfondsen van de 89 hebben één of meer berichten op het intranet van de (aangesloten) werkgever(s) geplaatst.

c. Narrowcasting (bericht via schermen op de werkplek)

9 pensioenfondsen hebben gebruik gemaakt van narrowcasting. Nog eens 6 pensioenfondsen gaan dit doen in de toekomst en 13 pensioenfondsen overwegen de inzet van dit middel.

d. Overige activiteiten gericht op of via de werkgever:

40 pensioenfondsen noemen naast de eerste genoemde activiteiten ook nog de volgende acties:

- Webinars gericht op de werkgevers
- Training HR-medewerkers
- Campagne 'Heb je even voor JOU' op de werkvloer bij de aangesloten werkgevers
- Toolkit voor werkgevers (verschillende keren genoemd)
- Leaflets voor de werkgever
- "Traktatie op het werk met activatie naar een video."
- "Op verzoek van de werkgever houden we pensioensprekuren."
- "We doen mee met de 'learning week'"
- "We hebben een roadshow georganiseerd."
- "We zetten een online werkgeversjournaal in om hen mee te nemen in de nieuwe regeling. En elk kwartaal een nieuwsbrief. Plus een toolkit met informatie over de nieuwe regeling."
- "Aan werkgevers bieden we een digitale toolkit aan. In deze toolkit zitten verschillende communicatiemiddelen (posters, voorbeeldteksten, etc.) die onze werkgevers kunnen gebruiken om hun eigen werknemers te informeren over de Wtp. Verder voeren we enkele campagnes om werkgevers voor te bereiden op de Wtp. Onder het nieuwe stelsel zijn juiste gegevens nog belangrijker, omdat het pensioenvermogen afhankelijk is van het rendement. Hierbij kan gedacht worden aan het actualiseren van je contactgegevens, voorkomen van dubbele nota's en tijdige gegevensaanlevering."
- "Posters met QR code op de werkplek"
- "Onze berichten worden meegenomen in communicatie van de werkgever"
- We informeren werkgevers over de nieuwe pensioenregeling via digitale nieuwsberichten en digitale nieuwsbrieven. Hierin vermelden wij ook altijd de microwebsite die speciaal voor werknemers is opgezet over de nieuwe regeling, zodat zij bij vragen van werknemers zelf antwoord kunnen geven of de werknemer door kunnen verwijzen.
- "Onze e-learnings zijn opgenomen in het leerportaal, en het intranet heeft een aparte themapagina."
- We maken communicatie op maat voor grote werkgevers. Magazines en webinars, met eigen voorwoord van de werkgevers, eigen logo op magazine etc."

- Via brancheorganisaties, campagnes worden vooraf afgestemd met werkgevers.” Nederlands
- Pop-up stores, pensioenvoorlichters, pensioenambassadeurs, collectieve bijeenkomsten (over met pensioen gaan), vakbeurzen zoals de NOT voor het onderwijs.
- We organiseren elk jaar een cursus voor werkgevers. Die zal in het teken staan van Wtp en daarin worden zij gevoed met informatie die ze kunnen delen met hun werknemers.”
- “Presentaties van pensioenconsulenten op locatie bij werkgevers, pensioencursus voor hr-specialisten (door consulenten), presentaties voor ondernemingsraden en hr-specialisten (door consulenten), brochure voor werkgevers (inclusief gedispenseerde werkgevers).”

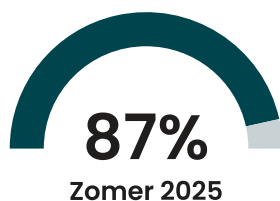
4. De dialoog met de belanghebbenden: de oren en ogen van een pensioenfonds

Bijna alle pensioenfondsen vormen op enige wijze een beeld van de kennis, de houding en overtuigingen en het gedrag van hun belanghebbenden.

Bij veel fondsen maakt het stellen van doelen, het meten van de resultaten en het verwerken van de inzichten uit onderzoek al deel uit van de normale cyclus die doorlopen wordt. De AFM ziet erop toe dat pensioenfondsen actief toetsen in hoeverre de doelen behaald zijn en wat het fonds doet met de inzichten uit onderzoek.

Eind mei zetten pensioenfondsen de volgende instrumenten in om in dialoog te zijn met de belanghebbenden en een goed beeld te hebben van wat er leeft.

a. Kwantitatief onderzoek (verkrijgen van cijfermatig inzicht)

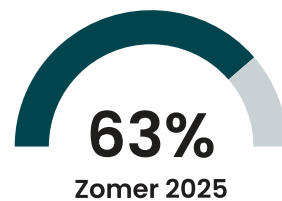


77 pensioenfondsen van de 89 fondsen hebben de afgelopen tijd kwantitatief onderzoek uitgevoerd. Van alle fondsen die hebben meegewerkt aan de inventarisatie hebben 86 pensioenfondsen kwantitatief onderzoek als middel opgenomen in het communicatieplan.

Verschillende pensioenfondsen nemen open vragen op in vragenlijsten, waardoor

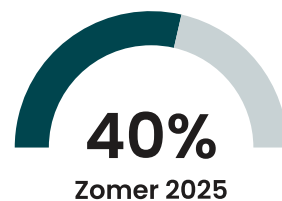
zij ook een beeld kunnen vormen van spontane reacties en zaken waar niet actief naar gevraagd wordt. Verder zijn open vragen een goed middel om dieper inzicht te krijgen in overtuigingen, emoties en eventuele misverstanden. Verhoudingsgewijs maken veel respondenten gebruik van de mogelijkheid om opmerkingen te plaatsen of een vraag te stellen.

b. Kwalitatief onderzoek (verkrijgen van inzicht, niet cijfermatig)



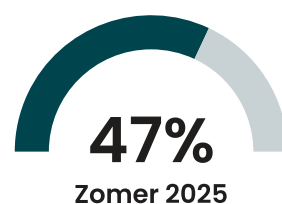
56 pensioenfondsen hebben kwalitatief onderzoek uitgevoerd.

c. Een panel (groep mensen die het pensioenfonds periodiek bevroegt of laat toetsen)



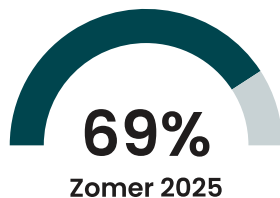
36 pensioenfondsen werken op dit moment al met een panel. 66 pensioenfondsen hebben dit middel opgenomen in hun communicatieplan.

d. Actieve oproep tot het geven van een reactie (bijv. via een brief of een andere uiting) *



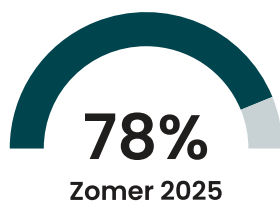
42 pensioenfondsen hebben in één of meerdere uitingen actief opgeroepen een reactie te geven op de plannen.

e. Actieve oproep tot het stellen van vragen (bijvoorbeeld via een brief of een andere uiting)



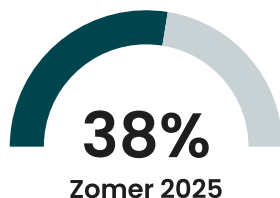
61 pensioenfondsen hebben in één of meerdere uitingen actief opgeroepen eventuele vragen over de nieuwe pensioenregeling te stellen. Vaak doen pensioenfondsen dit met de tekst 'Heeft u vragen, stel ze gerust. Wij staan voor u klaar'. Of 'daar zijn we voor'. Het doel is het stellen van vragen zo laagdrempelig mogelijk te maken.

f. Inventarisatie van reacties en signalen via de telefoon/e-mail/chat



De meeste pensioenfondsen houden signalen bij of gaan dit binnenkort doen.

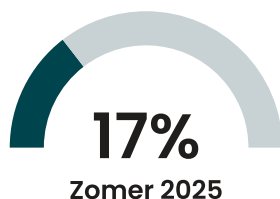
g. Online polls/online feedback vragen



34 pensioenfondsen werken aan een dialoog door middel van online polls (het uitzetten van korte vragen via internet, bijvoorbeeld bij het bezoeken van bepaalde pagina's of tijdens een bijeenkomst) of vragen online om feedback.

In totaal willen 60 pensioenfondsen dit middel inzetten of overwegen dit te doen.

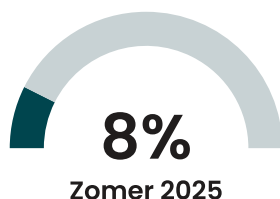
h. Dialoog via sociale media



15 pensioenfondsen hebben contact met hun deelnemers via sociale media. Veel pensioenfondsen ervaren dat dialoog via sociale media complex is, omdat

'pensioen' meestal niet spontaan binnen de interessesfeer van de gebruikers van sociale media valt. De pensioenfondsen die dit middel inzetten, hebben capaciteit vrijgemaakt voor het opstellen en plaatsen van de berichten en het en modereren van de reacties.

- i. **Organisatie van mini publics (open discussie met representatieve groep deelnemers of gepensioneerden, waarbij de groep aanbevelingen kan doen of conclusies kan trekken)**



7 pensioenfondsen geven aan dat zij met 'mini publics' werken. Nog eens 3 pensioenfondsen willen dit gaan doen en 11 pensioenfondsen overwegen de inzet van 'mini publics'.

5. Bereikbaarheid via de telefoon, de mail, de chat en andere kanalen

Alle pensioenfondsen kunnen telefonisch bereikt worden. In sommige gevallen is het telefonisch contact belegd bij de pensioenuitvoeringsorganisatie. Daarnaast is altijd contact via de e-mail mogelijk. Verder kunnen belanghebbenden soms contact opnemen via de chat, videobellen of simpelweg binnenlopen.

De bereikbaarheid is tot op heden goed. De eerste berekeningen die verstrekt zijn, hebben tot weinig extra telefoonverkeer geleid.

6. Klachtenprocedure

Alle pensioenfondsen hebben een klachtenprocedure ingericht. Op de website moet binnen enkele klikken duidelijk zijn hoe een belanghebbende eventueel ongenoegen kenbaar kan maken en hoe de klachtenprocedure is ingericht. In de eerste en tweede berekening met de prognoses wordt actief verwezen naar de klachtenprocedure.

Veel pensioenfondsen moedigen hun deelnemers aan om contact op te nemen als iets niet naar wens verloopt. Vaak leidt dit contact ertoe dat de vraag wordt beantwoord en/of dat waar de deelnemer ontevreden over is wordt opgelost.

7. Hoorrechtverenigingen

Het hoorrecht is een belangrijk onderdeel van de transitie naar de nieuwe pensioenregelingen, zoals de solidaire of flexibele premiereregeling. Dit recht geeft deelnemers, gepensioneerden en andere belanghebbenden de mogelijkheid om hun mening te geven over de voorgenomen wijzigingen in hun pensioenregeling.

Dialogoog via het hoorrecht

Het hoorrecht houdt in dat sociale partners verplicht zijn om de pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers te informeren over de voorgenomen wijzigingen. Ook moeten zij deze groepen de gelegenheid geven om standpunten en eventuele bezwaren kenbaar te maken. Zo kunnen ook deze groepen (die niet altijd vertegenwoordigd zijn via de sociale partners) inbreng hebben bij de besluitvorming.

Van het hoorrecht kan gebruik worden gemaakt via een vereniging. Het hoorrecht is niet bedoeld voor individuele reacties of bezwaren. Deze termijn waarbinnen pensioengerechtigden zich moeten kunnen verenigen en kunnen reageren moet redelijk zijn. Zodra de contouren van het transitieplan staan, kunnen de pensioengerechtigden en gewezen deelnemer de uitnodiging ontvangen om kennis te nemen van de voorgenomen afspraken en eventueel ingaan op de uitnodiging. De termijn voor het geven van een reactie moet ook een einddatum hebben, zodat de sociale partners eventuele reacties kunnen verwerken en verder kunnen met het finaliseren van het transitieplan.

Een reactie van een pensioenfonds: "Er is regelmatig contact met verenigingen van gepensioneerden, bijvoorbeeld via Algemene ledenvergaderingen, presentaties, sessies op hun bijeenkomsten en schriftelijke reacties op het transitieplan."

Sommige fondsen geven aan dat het contact niet leidde tot aanpassingen in de regeling, maar wel tot meer draagvlak en betrokkenheid.

Vaak ondersteunen pensioenfondsen sociale partners bij het informeren over het hoorrecht. In een aantal gevallen hebben pensioenfondsen na de formele route, ook rechtstreeks contact met een vereniging van gepensioneerden of gewezen deelnemers.

45 fondsen geven aan dat er rechtstreeks contact of contact is geweest met een of meer hoorrechtverenigingen. Zij geven de volgende toelichting op dit contact

- Er was op regelmatige basis afstemming met de vereniging van gepensioneerden over voortgang fonds en communicatie richting

deelnemers. Het pensioenfonds is ook aanwezig bij jaarlijkse algemene ledenvergadering (fysieke meeting)”.

- “Wij zijn betrokken geweest bij hoorrecht en hebben daardoor meerdere sessies bijgewoond. Wij hebben hen geïnformeerd over de publicatie van het implementatieplan en aangeboden speciale sessies te houden op hun bijeenkomsten. Hiervoor was overigens weinig animo. De pensioenregeling zelf is niet aangepast, maar het draagvlak voor de nieuwe pensioenregeling is enorm toegenomen. Ze voelden zich letterlijk gehoord. Beide verenigingen waren tevreden over proces”.
- “De Vereniging van Gepensioneerden heeft een reactie gegeven op het concept transitieplan. Deze reactie is meegenomen in het definitieve plan.”
- “Er is goed contact tussen pensioenfonds en gepensioneerdenvereniging en ze zijn gedurende het traject goed op de hoogte gehouden. [...] De VVGP is goed betrokken waardoor het hoorrecht makkelijker was. Ook gepensioneerden worden van meerdere kanten geïnformeerd en opgeroepen om bij te dragen aan kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeken. De responsrate onder gepensioneerden is hoog.”
- Het pensioenfonds voert dialoog met belangenverenigingen van pensioengerechtigden.”
- “We hebben regelmatig contact met de gepensioneerden vereniging. We wonen vergaderingen bij, geven informatie in de vorm van documentatie en presentaties. Dit heeft geresulteerd in een advies van de vereniging en een beeld bij wat er bij deze doelgroep leeft. We hebben ook oproepen om lid te worden van deze vereniging gefaciliteerd.”
- “Wij hebben op regelmatige basis (elk kwartaal) een overleg met de vereniging van gepensioneerden. Voor de pensioenregeling heeft dit geen (directe) gevolgen. Voor de communicatie wel.”
- “We spreken de twee betrokken verenigingen (gepensioneerden en gewezen deelnemers) regelmatig als fondsbestuur. We houden hen op de hoogte van het proces en vragen hun input. Verder werken we samen om hun achterban te bereiken.”
- “We hebben een WTP klankbordgroep ingericht, met deelname van de sociale partners (Bestuurder en OR), gepensioneerden, het pensioenfondsbestuur, VO, RvT en WTP projectleider(s). In deze klankbordgroep zijn het transitieplan en implementatieplan besproken en aangepast waar nodig. Ook het communicatieplan is besproken.”
- “De werkgroep pensioenen van onze gepensioneerdenvereniging is sinds 2022 meegenomen in meerdere kennisworkshops over de WTP (samen met bestuur, VO, RvT, sociale partners) en daarnaast hebben extra informatie-overleggen met deze werkgroep plaatsgevonden. Er is een helder beeld van de zorgen die leven bij de gepensioneerden.”
- “Er is sprake van persoonlijk contact met het fonds. Met sociale partners hebben tevens briefwisselingen plaatsgevonden. Het hoorrecht maakt inzichtelijk waar deelbelangen kunnen verschillen. Het hoorrecht draagt daardoor bij aan een verscherping van evenwichtige belangenafweging en betere verantwoording over keuzes die door sociale partners – en later het pensioenfonds – worden gemaakt.”
- “Periodiek overleg met de vereniging van gepensioneerden heeft geleid tot relevante communicatie voor gepensioneerden over bijvoorbeeld de toeslagen in het zicht van de transitie en een specifieke bijdrage aan de algemene ledenvergadering over Wtp-gerelateerde onderwerpen.”
- Wij spreken op kwartaalbasis met overkoepelende organisatie van

de verenigingen van gepensioneerden over onder andere het nieuwe pensioenstelsel. Ook hebben wij als toehoorder een ledenberaad bijgewoond om te horen welke vragen en zorgen er leven bij pensioenontvangers. Deze kwartaalgesprekken worden gedurende de gehele transitieperiode voortgezet. Ook wordt de communicatie van de koepelorganisatie nauw gevolgd om hierop in te kunnen spelen met onze eigen communicatie. Zo hebben wij op de website vragen en antwoorden opgenomen over bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen, omdat we via de koepelorganisatie het signaal kregen dat dit onderwerp erg leeft onder pensioenontvangers.

- "In live en online gesprekken en bijeenkomsten, telefonisch en per mail; Dit heeft voor verduidelijking en ondersteuning gezorgd op governance niveau en op communicatief vlak."
- "Wij hebben een bijdrage geleverd aan de Algemene Ledenvergaderingen van beide gepensioneerdenverenigingen. Kans om uitleg te geven over wat er verandert en hoe gepensioneerden dat gaan merken."
- "In de Vergadering van Afgevaardigden van de beroepspensioenvereniging zijn alle geledingen vertegenwoordigd. Alle afgevaardigden hebben stemrecht en beslissen over de inhoud van de regeling en daarmee de inhoud van het transitieplan. Binnen de VvA is er ook een communicatiecommissie die gevraagd en ongevraagd advies geeft over de communicatie."
- "Het bestuur heeft intensief contact met de Vereniging van Gepensioneerden (VVG). Vanaf de start is deze vereniging meegenomen in de stappen naar het nieuwe pensioen. Van het ontwerp van de regeling tot consultatie bij tussentijdse wijzigingen. De VVG heeft hiervoor een aparte werkgroep 'Pensioen en Hoorrecht' gevormd. De wensen van de VVG op het gebied van evenwichtigheid zijn meegenomen in het ontwerp van de regelingen. De VVG heeft een eigen position paper opgesteld over hoe zij kijken naar Wtp, evenwichtigheid en voorkeurspositie ten opzichte van het ontwerp van de regeling. Deze position paper is ook op hun verzoek gedeeld met sociale partners. De VVG communiceert hierover zelf met hun leden. Daarnaast hebben we gezamenlijk, sessies met de leden. Uitkomsten hiervan worden in de communicatie verwerkt."
- "Het ondernemingspensioenfonds kent geen vereniging van gepensioneerden. Middels een mailalert zijn gepensioneerden en slapers gevraagd het concept transitieplan te lezen en een reactie te geven. Deze reacties zijn verzameld in een consultatiedocument dat is aangeboden aan de werkgever en meegenomen in het transitieplan."
- "Waardevolle terugkoppeling dat de Vereniging van gepensioneerden zich kan vinden in de koers die wordt gevaren. En zij waarderen hoe de vereniging betrokken is in het geheel."
- "Er is periodiek overleg tussen het bestuur van het pensioenfonds en de vereniging voor mensen die pensioen ontvangen van het pensioenfonds. De vereniging is aanwezig bij bijeenkomsten die het pensioenfonds organiseert voor actieve deelnemers en gepensioneerden. De vereniging krijgt daarbij spreektijd op het podium en is aanwezig met een stand. Het pensioenfonds heeft de vereniging meegenomen in de totstandkoming van de doelgroepsamenvattingen van het transitieplan, waarbij de uitingen zijn geoptimaliseerd op basis van de ontvangen feedback."
- "We zijn in overleg gegaan over de vragen die men had over het proces

(de afspraken met cao-partijen), het implementatieplan en het communicatieplan. Deze vragen hebben wij beantwoord en in een document toegevoegd op onze website zodat deze informatie ook beschikbaar is voor andere deelnemers/belanghebbende.”

- “Er is een oproep uitgegaan voor verenigingen van gepensioneerden maar daar is geen reactie op gekomen.”

Vragen van belanghebbenden

83 van de 89 pensioenfondsen geven aan dat er geen tot weinig vragen binnenkomen. 4 pensioenfondsen geven aan dat er veel vragen binnenkomen en 2 pensioenfondsen geven aan dat er zeer veel vragen binnenkomen. Bij de pensioenfondsen die zijn overgestapt of de eerste berekening hebben verstrekt komen weinig vragen binnen.

65 pensioenfondsen hebben aangegeven waarop de vragen die zij hebben ontvangen betrekking hebben (belangrijkste thema's). Deze thema's geven een indruk van de onderwerpen waarover men contact opneemt met het pensioenfonds.

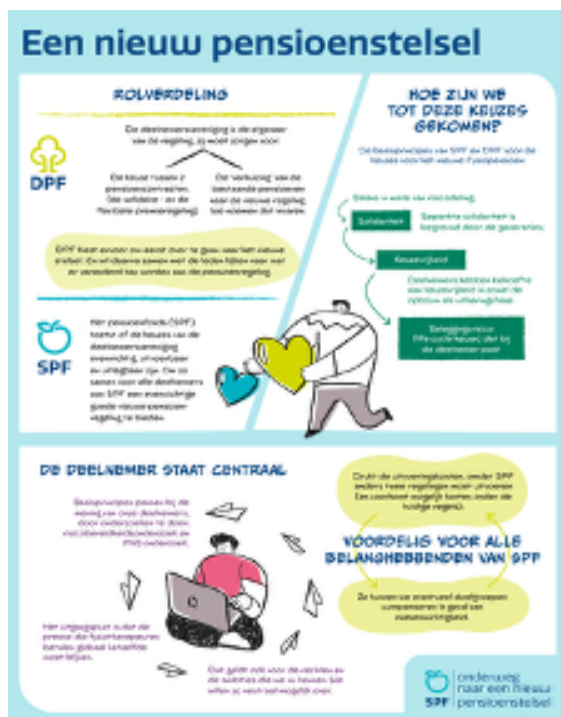
• Wat betekent de nieuwe pensioenregeling voor mij?	20 fondsen
• Compensatie	13 fondsen
• Schommelingen in de uitkering/mate van zekerheid	13 fondsen
• Partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling	11 fondsen
• Wens om bezwaar te maken tegen het invaren	8 fondsen
• Keuze ingang pensioen – met oog op nieuwe pensioenregeling	7 fondsen
• (Life cycle) beleggen (waarom, hoe risicovol?)	5 fondsen
• Inhaalindexaties	4 fondsen
• Hoe verloopt het omzetten	3 fondsen
• Ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling	3 fondsen
• Wat is het verschil tussen een vast en variabel pensioen	2 fondsen
• Waardeoverdracht (wel/niet voor kiezen)	2 fondsen
• Reden keuze 'niet invaren'	2 fondsen
• Transitieplan	2 fondsen
• Positie gewezen deelnemers	2 fondsen
• Spreidingstermijn	2 fondsen
• Vragen over uitingen in andere media	2 fondsen
• Arbeidsongeschikt zijn en de gevolgen van de transitie	2 fondsen
• Wat betekent dit voor de toekomst van het pensioenfonds?	1 fonds
• bezwaar tegen compensatie uit het fondsvermogen	1 fonds
• Wens is vermogen volledig opnemen en zelf te beleggen	1 fonds
• Gevolgen van politieke ontwikkelingen	1 fonds
• Hoe is de regeling tot stand gekomen	1 fonds
• Gevolgen van een reorganisatie op de compensatie	1 fonds
• Hoe wordt het fondsvermogen verdeeld	1 fonds
• Wanneer concreet inzicht	1 fonds
• Hoe koopkrachtig is het pensioen straks	1 fonds
• Vragen over de eerste berekening	1 fonds
• Gevolgen voor afkoop	1 fonds
• Wens vast pensioen	1 fonds
• Moet ik iets doen?	1 fonds
• Kan de pensioenpot opraken?	1 fonds

Bijlage: Voorbeelden uit de praktijk

Voorbeeld 1:

Het Pensioenfonds voor de Fysiotherapeuten heeft een infographic gemaakt, waarin inzichtelijk is gemaakt hoe een nieuwe pensioenregeling tot stand komt. Deze infographic is bedoeld om iedereen op een laagdrempelige manier te laten zien wie er betrokken is en welke afwegingen er gemaakt worden.

Nieuwe-pensioenregeling-in-beeld.pdf



Voorbeeld 2:

Algemeen Pensioenfonds KLM heeft een uitgebreide 'microsite' gemaakt, binnen hun reguliere website. Deze microsite bevat veel informatie over de nieuwe pensioenregeling, met een tijdlijn, video's in het Nederlands en in het Engels. (<https://klmgrondfonds.nl/nieuwepensioenregeling>)

Algemeen Pensioenfonds KLM
Onze regelingen
Ons pensioenfonds
Bijeenkomsten

Zoek naar...
MijnKLMpensioen

Home / Ons pensioenfonds / Nieuwe pensioenregeling

Nieuwe pensioenregeling

We krijgen een nieuwe pensioenregeling

De overheid heeft sinds 1 juli 2023 nieuwe regels voor pensioen. Door deze nieuwe regels gaat uw pensioenregeling veranderen. Het bestuur heeft de afspraken uit het transitieplan van KLM en de vakbonden zorgvuldig beoordeeld. Het is namelijk belangrijk dat de afspraken begrijpelijk, uitvoerbaar en evenwichtig zijn voor alle deelnemers. En dat de pensioenregeling tegen acceptabele kosten uitgevoerd kan worden. Het bestuur is blij te concluderen dat we hier ja op kunnen zeggen. Wij hebben de afspraken verwerkt in een zogeheten implementatieplan. In dit plan staat hoe we ons voorbereiden op de start van de nieuwe pensioenregeling. Het doel is om op 1 januari 2026 van start te gaan met de nieuwe pensioenregeling.

De basis van de nieuwe pensioenregeling →

U leest hier meer over de solidaire premieregeling, het persoonlijke pensioenvermogen en uw pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling.

De overgang naar de nieuwe pensioenregeling →

Wat gebeurt er op 1 januari 2026 bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling?

Belangrijke zekerheden in de nieuwe pensioenregeling →

U kunt blijven rekenen op belangrijke zekerheden, zoals pensioen voor uw partner en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Belangrijkste veranderingen specifiek voor iedereen die al →

Tijdlijn

- ✓ 1 juli 2023: Ingangsdatum nieuwe regels voor pensioen
- ✓ September 2023 - April 2024: Onderhandelingen nieuwe pensioenregeling
- ✓ April - December 2024: Fonds beoordeelt de afspraken uit transitieplan
- ✓ December 2024: Fonds heeft het implementatieplan en communicatieplan ingeleverd bij DNB en AFM
- ✓ Najaar 2025: Informatie over wat de overgang voor u persoonlijk betekent
- ✓ 1 januari 2026: Van start met de nieuwe pensioenregeling

Voorbeeld 3:

PWRI heeft een toolkit gemaakt, met presentaties, teksten en veelgestelde vragen. De materialen zijn bedoeld voor de werkgever en werknemers:

[Toolkit | PWRI Werkgevers](#)

Presentaties

Voor collega's

Wilt u uw collega's uitgebreider meenemen in de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen? Dan kunt u onze presentatie voor werkgevers gebruiken. Hiermee kunt u hen informeren over wat hetzelfde blijft en wat verandert.

↓ [Gebruik deze presentatie voor collega's](#)

Voor uw werknemers

Wilt u uw werknemers uitgebreider meenemen in de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen? Gebruik daarvoor deze presentatie. Hiermee informeert u hen over wat hetzelfde blijft en wat verandert.

↓ [Gebruik deze presentatie voor werknemers](#)

↓ [Of gebruik deze presentatie met toelichting voor uw werknemers](#)

Voorbeeldteksten voor uw eigen kanalen

Maakt u gebruik van een intranet of narrowcasting? Stuur u uw werknemers geregeld een nieuwsbrief of e-mail? Dan kunt u gebruikmaken van onze [kant-en-klare teksten](#) om hen te informeren over de nieuwe regels voor pensioen.

[Bekijk de voorbeeldteksten](#)

Veelgestelde vragen van werknemers

Hebben uw werknemers vragen over de nieuwe regels voor pensioen? Op de pagina [nieuwe regels voor pensioen voor werknemers](#) vinden zij meer informatie. Hier staan ook de antwoorden op [veelgestelde vragen van werknemers](#).

Staan de vragen van uw werknemers er niet bij? Dan kunnen zij [contact opnemen](#).

Voorbeeld 4:

Stap Pensioenkring Holland Casino laat hun actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden interactief het verwachte pensioen in de oude en nieuwe pensioenregeling zien ([Nieuwe regels voor pensioen: bekijk je oude en nieuwe pensioen | Algemeen Pensioenfonds Stap](#)). De gegevens zijn te bekijken nadat iemand is ingelogd.

De bezoeker kan 'heen en weer' klikken tussen de bedragen die horen bij de huidige/oude en de nieuwe pensioenregeling. Verder verwijst de tool naar de volledige berekening die in pdf-vorm in het persoonlijke dossier staat (achter de inlog). Ook organiseerde Stap vlak na de verzending van de transitieoverzichten een webinar. Tijdens het webinar gaven ze een verdere toelichting op de overzichten.

De afbeelding hierna toont de basisopzet van de tool, die door het pensioenfonds is aangepast aan de eigen huisstijl.

Je nieuwe pensioen

Je hebt nog pensioen bij ons staan. Dit pensioen valt vanaf [transitiedatum dd-mm-jjjj] onder de nieuwe regels voor pensioen. Ben je benieuwd? Je ziet ook dat we je oude pensioen omzetten naar de nieuwe regels. Dit is een eerste inschatting, berekend met de gegevens van [datum]. Volgend jaar krijg je een nieuwe berekening van je pensioen en je pensioenpot.

Meer weten

> [Bekijk de volledige brief 'Nieuw pensioen: berekening'](#)

Je pensioen kan nog veranderen

Omdat we beleggen voor je pensioen, veranderen de bedragen ieder jaar.

Nieuwe regels

Oude regels

Dit krijg je ongeveer als je je pensioen laat ingaan op je 65de

€38.640 Bruto per jaar

[Bekijk verwachtingen](#)

- ✓ De bedragen zijn zonder AOW of andere inkomsten.
- ✓ We hebben in de bedragen ook rekening gehouden met een [extra verhoging](#).
- ✓ We hebben in de bedragen [toekomstige inflatie](#) al meegenomen.
- ✓ Door je scheiding gaat een deel van je pensioen naar je ex. Dit is al verwerkt in de bedragen.

Wat krijgen je partner en kinderen als je overlijdt?

Partnerpensioen

Nieuwe regels

Oude regels

Als je overlijdt voor je pensioendatum krijgt je partner:

€8.436 Bruto per jaar

Lees meer ▾

Als je overlijdt na je pensioendatum krijgt je partner ongeveer:

€27.048 Bruto per jaar

Lees meer ▾

Wezenpensioen

Nieuwe regels

Oude regels

Als je overlijdt voor je pensioen, dan krijgt ieder kind tot 18 jaar (of tot 27 jaar als je kind een opleiding volgt):

€36 Bruto per jaar

Als je overlijdt na je pensioen, dan krijgt ieder kind tot 18 jaar (of tot 27 jaar als je kind een opleiding volgt) uit de oude regeling:

€36 Bruto per jaar

Lees meer ▾

Juni 2025

Pagina 27

Voorbeeld 5:

POB (Pensioenfonds Openbare Bibliotheken) heeft 3 magazines gemaakt:

- Voor actieve deelnemers ([magazine-de-nieuwe-pensioenregeling-vanaf-1-juli-2025-versie-werknemers.pdf](#)) (zie 2 screenshots hierna)
- Voor gepensioneerden ([pob.eu/media/16762/magazine-de-nieuwe-pensioenregeling-vanaf-1-juli-2025-versie-gepensioneerden.pdf](#))
- En voor de gewezen deelnemers ([brochure-de-nieuwe-pensioenregeling-vanaf-1-juli-2025-versie-oud-werknemers.pdf](#))



Actieve Deelnemers | Mei 2025



Voorbeeld 6:

Pensioenfonds Vervoer heeft een speciale webpagina en een animatie gemaakt, met als doel de reële bedragen (het 'pensioen mét koopkracht') onder de aandacht te brengen en uit te leggen hoe je dit bedrag kunt gebruiken om te kijken of het verwachte pensioen genoeg is om van rond te komen.

Het reële bedrag heeft een prominente plek in de communicatie over de transitie, omdat dit bedrag in de huidige/oude pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling op dezelfde manier berekend wordt. Het geeft daarmee een beter vergelijk dan de nominale bedragen. De pagina en de animatie worden in verschillende middelen onder de aandacht gebracht (waaronder het Uniform Pensioenoverzicht), zodat belanghebbenden al ruim voor de transitie met het bedrag vertrouwd raken.

[Koopkracht | Pensioenfonds Vervoer](#)

[Animatie](#) over het pensioen mét koopkracht

Kun jij later rondkomen met je pensioen?

Koopkracht uitgelegd

Als je wilt weten of je rond kunt komen van je pensioen, loop je al snel tegen een probleem aan: inflatie. Iedereen weet dat de prijzen stijgen. Maar hoeveel duurder wordt alles? En hoe weet je of je pensioen straks wel genoeg is? Om je hier inzicht in te geven, berekenen we jouw pensioen ook met 'koopkracht'.

Kijk eens op je pensioenoverzicht!

Op je pensioenoverzicht kun je nu al je verwachte pensioen mét koopkracht zien. Ga daarvoor naar het plaatje met de pijlen. [Je vindt je laatste pensioenoverzicht hier.](#)

Hoe werkt koopkracht?

Vroeger kostte een kroket 1 euro. Op dit moment betaal je al vaak rond de 2 euro. En als je met pensioen bent, kost een kroket misschien wel 4 euro.

Stel, je pensioen is straks 20 euro per maand. Het lijkt dan - met de prijzen van nu - alsof je straks 10 kroketten kunt kopen. In werkelijkheid is dat niet zo. Je kunt dan met 20 euro 5 kroketten kopen. Een kroket kost dan immers 4 euro.

Je pensioen zonder koopkracht is 20 euro, maar mét koopkracht is het 10 euro. Het pensioen met koopkracht geeft je een goede indruk van wat je straks kunt kopen.

We hebben het ook uitgelegd in onderstaande video.

Bekijk de video over koopkracht



Voorbeeld 7:

PMT heeft posters ontwikkeld, die werkgevers kunnen ophangen op de werkplek. De posters kunnen via de website van PMT besteld worden.

[Deel deze handige tools met uw werknemers – PMT](#)

Bestel posters met QR-code voor op de werkvloer

Wilt u pensioeninformatie ook op de werkvloer toegankelijker maken voor uw werknemers. Bestel deze leuke posters. Let op: de posters gaan per set van 6 stuks. U kunt maximaal 3 sets bestellen.

[Bestel posters](#)

The image shows a grid of six posters with the following titles and themes:

- Post 1 (Orange):** Ringen uitgewisseld en cadeaus uitgepakt? Check of je extra partnerpensioen wilt verzekeren. Doen voor je pensioen.
- Post 2 (Blue):** Al nagedacht wanneer je met pensioen gaat? Even kijken welke keuzes je hebt! Doen voor je pensioen.
- Post 3 (Yellow):** Volle julaars en korte nachten? Bekijk alles over pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof! Doen voor je pensioen.
- Post 4 (Dark Blue):** Het nieuwe pensioenstelsel? Lees wat er gaat veranderen! Meer weten over je pensioen.
- Post 5 (Red):** Hele je de slaats, val je nieuwe woning? Check snel of je adresgegevens kloppen! Doen voor je pensioen.
- Post 6 (Light Blue):** Over je hier vandaag, volk het eerst? Even checken of alles goed staat! Doen voor je pensioen.

Voorbeeld 8:

Pensioenfonds ING heeft een animatie gemaakt waarin het uitlegt hoe pensioenverhogingen werken in de nieuwe pensioenregeling.

[Hoe werkt een pensioenverhoging in het nieuwe stelsel? – Het nieuwe pensioenstelsel](#)



Voorbeeld 9:

Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) voert de campagne 'Heb je even voor JOU'. Het doel is deelnemers op een pakkende manier even te laten stilstaan bij hun pensioen en de nieuwe pensioenregeling. Bij de campagne horen video's voor Facebook, Instagram en YouTube, posters die werkgevers kunnen gebruiken, direct mailings naar werkgevers en display banners.

[Campagne nieuwe pensioenregeling – sociale partners | PFZW](#)



Heb je even voor **jou**

4 feitjes die blijven

Je krijgt een nieuwe pensioenregeling. Veel blijft hetzelfde.

- 1 Pensioen zolang je leeft, al word je 120
- 2 Jij en je werkgever leggen samen geld in voor later, PFZW belegt dit pensioengeld
- 3 Bij arbeidsongeschiktheid blijf je pensioen opbouwen
- 4 Zorgt voor jouw partner en kinderen als jou iets overkomt

Kijk jezelf wijzer op pfzw.nl/pensioenregeling

Pensioenfonds
Zorg & Welzijn



Publieksmonitor pensioenen

Rapport – kwartaal 2, 2025

juni 2025

Wouter Jacobs
Senior Research Consultant
wouter.jacobs@marketresponse.nl



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



**MARKET
RESPONSE**

Inhoudsopgave

Introductie

- Periodiek onderzoek
- Het meten van vertrouwen
- Dimensies van vertrouwen in pensioen

Conclusies

Resultaten

- Vertrouwen
- Kennis
- Gedrag
- Communicatie

Bijlagen

- Verantwoording
- Tabellen resultaten

In opdracht van:



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Wouter Jacobs
Senior Research Consultant
wouter.jacobs@marketresponse.nl

Sjof Raaijmakers
Research Consultant
sjof.raaijmakers@marketresponse.nl

Twan Karremans
Data Consultant
twan.karremans@marketresponse.nl



Periodiek onderzoek

SZW informeert met alle stakeholders binnen de pensioensector het grote publiek over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Daarbij is het belangrijk om goed inzicht te hebben in het draagvlak voor het stelsel. Dit draagvlak wordt gedefinieerd als vertrouwen: vertrouwen in hoe pensioen geregeld is in Nederland, vertrouwen in de organisaties die dat geregeld hebben en het gevoel dat het zorgvuldig en eerlijk gaat.

Met deze publieksmonitor wil het Ministerie van SZW over meerdere jaren de reactie van het Nederlandse publiek op alles wat ze horen en zien over het pensioen inzichtelijk maken. De monitor dient daarmee inzicht te bieden in de mate waarin de communicatiedoelen van SZW en de andere stakeholders worden gerealiseerd.

Voor u ligt het rapport met de uitkomsten van de dertiende meting. Na deze inleiding volgt een overzicht van de belangrijkste bevindingen. Vervolgens worden achtereenvolgens het vertrouwen, de kennis en het gedrag van het publiek ten aanzien van het pensioenstelsel weergegeven. Dit rapport wordt afgesloten met een beknopte onderzoeksverantwoording.

De centrale vraag binnen dit onderzoek is:

In welke mate heeft het algemene publiek vertrouwen in het pensioenstelsel en de partijen die betrokken zijn bij de uitvoering ervan, hoe ontwikkelt dit vertrouwen zich in de tijd en hoe kunnen ontwikkelingen worden verklaard?

Te beantwoorden deelvragen in dit rapport:

Kennis, beleving en gedrag

- Wat is het kennisniveau van het publiek met betrekking tot het pensioenstelsel?
- Wat is de beleving en houding (waaronder het vertrouwen) van burgers met betrekking tot het pensioenstelsel?
- Wat doet het publiek in relatie tot het pensioenstelsel (informatie verzamelen, keuzes maken etc.)?

Verklaren van verschillen en ontwikkelingen

- Wat veroorzaakt de veranderingen op het gebied van kennis, beleving en gedrag in de tijd en welke rol speelt de publiekscampagne hierbij?
- In hoeverre zijn de gebruikte middelen gezien en hoe worden deze beoordeeld?
- Hoe verschillen de diverse doelgroepen van elkaar?



Het meten van vertrouwen

Vertrouwen is een complex en samengesteld begrip dat daarom niet goed met één vraag te meten is. Ten behoeve van dit onderzoek is er een vertrouwensconstruct ontwikkeld dat zijn theoretische basis kent in publicaties van o.a. Van Raaij (2009) en Moin (2021). Het construct bevat de volgende dimensies:

- Toereikend (doet wat het moet doen)
- Stabiel
- Eerlijk (integer, eerlijk verdeeld)
- Deelnemer-vriendelijk (goede bedoelingen)
- Identificatie (waardencongruentie)
- Communicatie (transparantie)

De dimensies zijn geoperationaliseerd tot stellingen (zie volgende pagina). Hierbij is samengewerkt met wetenschappers. Na de eerste meting is het vertrouwen geconstrueerd, gefinetuned en gevalideerd door middel van statistische technieken. De stellingen zijn voorgelegd in het online onderzoek en gescoord op een 5-puntsschaal (helemaal mee oneens -> helemaal mee eens).

In het hoofdstuk vertrouwen zijn de scores op de verschillende dimensies van vertrouwen weergegeven. Deze zijn tot stand gekomen door het bepalen van een gewogen gemiddelde van de scores op de stellingen die horen bij de betreffende dimensie. Het overall vertrouwen is vastgesteld door het berekenen van een gemiddelde score van de verschillende dimensies. De gewichten van de stellingen zijn bepaald aan de hand van factoranalyses. De scores zijn uiteindelijk genormaliseerd naar een schaal lopend van 1 tot 10 waarbij een score tussen 1 en 4 wordt beschouwd als 'weinig vertrouwen', een score tussen 4 en 7 als 'neutraal' en een score tussen 7 en 10 als 'veel vertrouwen'.

Doelgroep en subdoelgroepen

Voor dit onderzoek is er binnen de populatie van personen 18+ een gestratificeerde steekproef getrokken waarbij onderstaande drie voor pensioen relevante subgroepen worden onderscheiden. De data zijn achteraf gewogen op o.a. leeftijd en regio zodat de totale resultaten representatief zijn voor Nederland 18+.

- Niet gepensioneerden tot 55 jaar. Voor deze groep ligt het pensioenmoment nog wat verder in de toekomst (59% van de bevolking in Nederland 18+)
- Niet gepensioneerden, ouder dan 55 jaar. Voor deze groep geldt dat het pensioenmoment dichtbij komt (23% van de bevolking 18+)
- Gepensioneerden (18% van de bevolking 18+).

Daarnaast wordt onderscheid gemaakt naar de mate waarin men financieel geletterd is. Deze onderverdeling is gemaakt op basis van het zelf gerapporteerde vermogen om financiële zaken te regelen en op orde te houden. Voor de groep hoog financieel geletterden geldt dat zij met vertrouwen vrijwel alle financiële zaken zelf kunnen regelen, de groep die wordt aangemerkt als gemiddeld financieel geletterd kan dit gedeeltelijk zelf maar spreekt ook onzekerheid uit met betrekking tot het regelen van een deel van de zaken. Voor de groep laag financieel geletterden geldt dat zij weinig vertrouwen hebben in het eigen kunnen als het gaat om het regelen en op orde houden van de financiële zaken. De drie genoemde groepen zijn gedefinieerd door middel van een clusteranalyse. De steekproef wordt uiteindelijk gewogen zodat zij representatief is voor de populatie van personen 18+. Meer informatie over de weging is te vinden in de bijlage Onderzoeksverantwoording.



Dimensies van vertrouwen in pensioen

Toereikend

- Het pensioen is waardevast, dat wil zeggen dat het er rekening mee houdt dat het leven steeds duurder wordt
- Het pensioen is goed afgestemd op wat je nodig hebt als je met pensioen gaat
- De manier waarop pensioenen geregeld worden gaat uit van wat het beste is voor de mensen die werken en de mensen die gepensioneerd zijn

Stabiel

- De partijen die in Nederland over pensioenen gaan, zullen niet zomaar omvallen
- Tegen de tijd dat ik met pensioen ga, is er voldoende geld om mij tot mijn dood pensioen uit te betalen

Eerlijk

- Bij het pensioen wordt er netjes en zorgvuldig omgegaan met de pensioenbetalingen
- De manier waarop pensioenen in Nederland zijn geregeld, is eerlijk
- Bij het pensioen is op een eerlijke manier rekening gehouden met wat het beste is voor ouderen en jongeren

Deelnemer-vriendelijk

- Partijen die betrokken zijn bij het pensioen zijn goed bereikbaar voor vragen
- Ik krijg eerlijke informatie over pensioen

Identificatie

- Ik voel me verbonden met de partijen die over pensioenen gaan
- De manier waarop pensioenen geregeld worden is goed voor mens, milieu en de samenleving

Duidelijke communicatie

- Pensioen wordt uitgelegd op een manier die ik begrijp
- De informatie die je ontvangt over je pensioen is duidelijk en begrijpelijk





Belangrijkste conclusies

Het pensioenvertrouwen in Nederland stijgt. Steeds meer Nederlanders zijn op de hoogte van veranderingen.

Vertrouwen in pensioen stijgt t.o.v. vorige kwartalen

- Het vertrouwen in het pensioen in Nederland is toegenomen in kwartaal 2 van 2025 en heeft het hoogste punt bereikt sinds de start van de metingen in kwartaal 1, 2022.
- Het vertrouwen is met name toegenomen onder de groep niet-gepensioneerde 55-minners. Bij die groep is het vertrouwen voor het eerst hoger dan bij de gepensioneerden. Het vertrouwen is ook toegenomen bij gemiddeld financieel geletterden.
- De stijging is het grootst op het belangrijke onderliggende vertrouwensaspect 'toereikend'.
- Het lijkt er op dat de recente Kamerdebatten een rol hebben gespeeld bij de stijging van het vertrouwen onder 55-minners. Bij de 55-minners die hier iets van hebben meegekregen is het vertrouwen vaker toegenomen dan afgenomen, bij de andere groepen is dat niet zo.

Een grote groep heeft geen uitgesproken vertrouwen of wantrouwen in hoe het pensioen geregeld is

- 10% heeft geen vertrouwen in het pensioen in Nederland. Deze mensen begrijpen vaak niet goed hoe het pensioen is geregeld en wat men er van mag verwachten. De perceptie is daarbij ook dat er continu dingen veranderen.
- Een grote middengroep van 60% heeft geen uitgesproken vertrouwen of wantrouwen ten aanzien van hoe het pensioen geregeld is. Deze groep wacht af wat e.a. voor hen zal gaan betekenen, maar is er vaak ook niet helemaal gerust op.
- 30% heeft (veel) vertrouwen. Zij geven aan dat het goed geregeld is in Nederland, dat er goede wet- en regelgeving en toezicht is en een professionele uitvoering. Daarnaast zien we dat deze groep aangeeft dat ze hun pensioenzaken goed geregeld hebben.

Geen grote ontwikkelingen zichtbaar m.b.t. publieke pensioen kennis

- De kennis die het publiek heeft over de basiskenmerken van het pensioen is hoog en verandert niet wezenlijk in de tijd.
- We zien dit kwartaal wat meer mensen die te weten dat het pensioen meestal door de werkgever wordt betaald en dat het pensioen ook plaatst biedt aan zzp'ers. Daarnaast ontkennen dit kwartaal meer mensen dat de pensioenpot steeds kleiner wordt.

Meer Nederlanders zijn bezig met het pensioen, bekendheid met veranderingen stijgt door

- Meer mensen geven aan de afgelopen 6 maanden bezig te zijn geweest met het pensioen en/of iets veranderd te hebben hieraan. Voor beide aspecten zien we een stijgende trend en de hoogste score sinds het begin van de metingen.
- De bekendheid met veranderingen is na een periode van stabilisatie nu weer aan het toenemen. 70% is nu bekend met nieuwe afspraken. De stijging in bekendheid is het groots onder 55-minners. Mogelijk dat ook de toegenomen bekendheid onder deze groep heeft bijgedragen aan het toegenomen vertrouwen in het pensioen.

Context van dit onderzoek:

Dit onderzoek meet vertrouwen en bekendheid met de veranderende regels op hoog over niveau. Dit onderzoek kan niet worden gebruikt om conclusies te trekken over het bereik en effect van de publiekscampagne over pensioenduidelijkheid.nl.

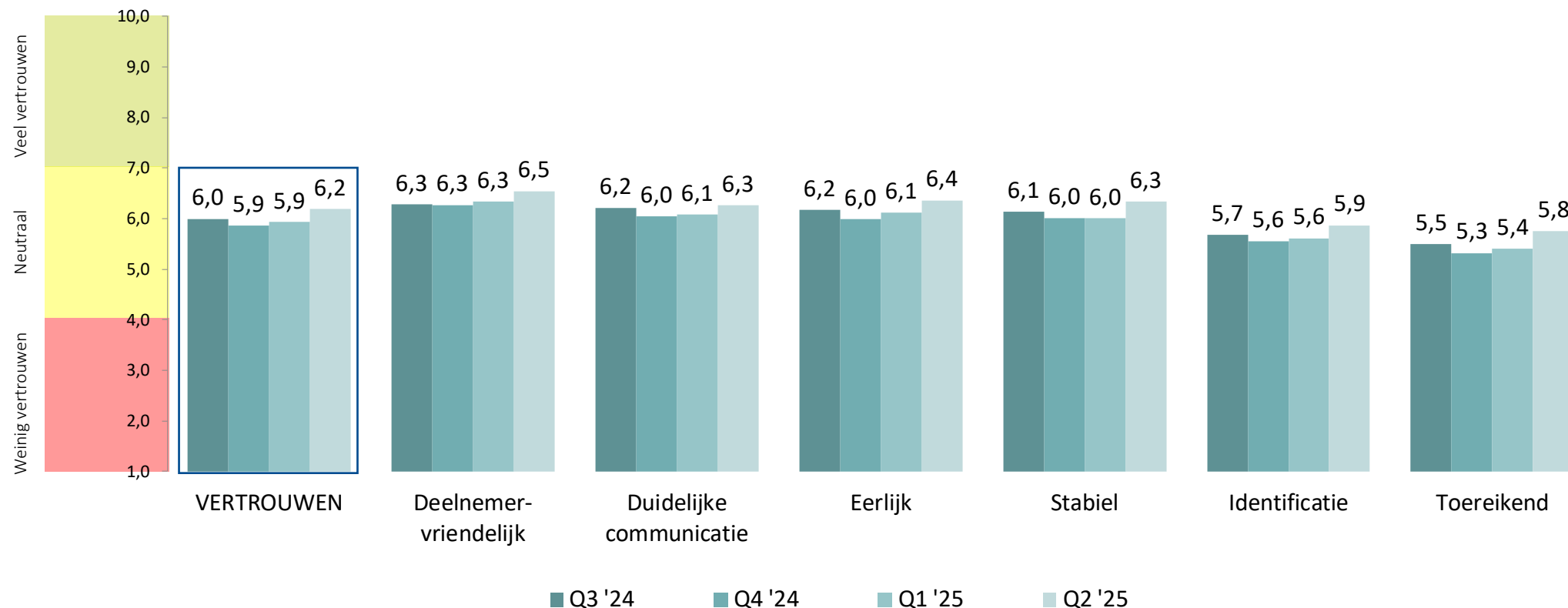
* Construct waarmee de mate waarin men in staat is om zelfstandig financiële zaken te regelen, uit kan worden gedrukt. Zie pag. 4 voor meer toelichting





Resultaten | Vertrouwen

Vertrouwen in het pensioen in Nederland neemt toe, hoogste score sinds het begin van de metingen

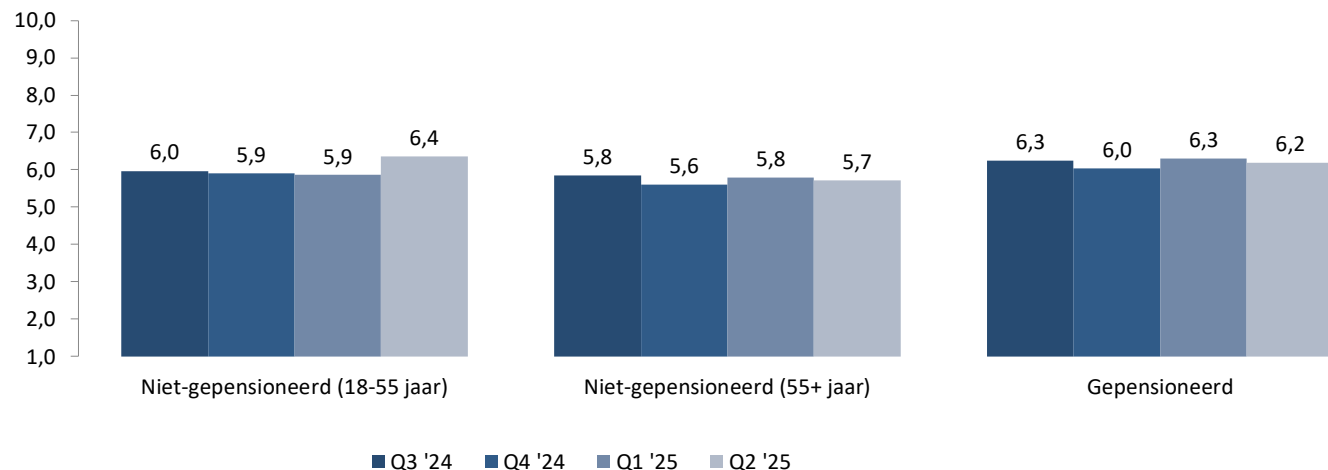


[Link naar tabel vertrouwen pensioenstelsel](#)

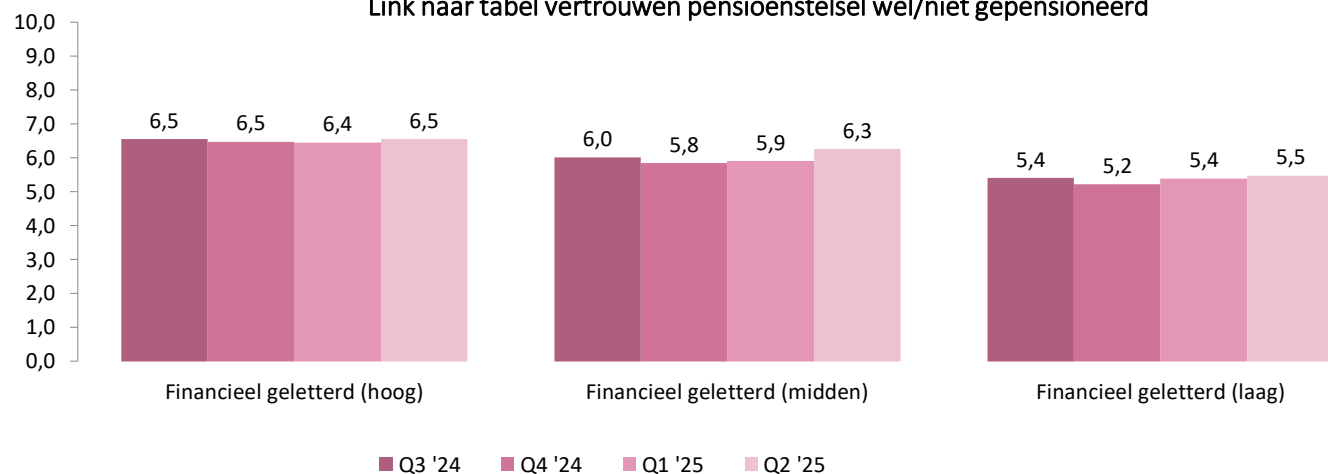
Ook op de onderliggende vertrouwensaspecten zien we een stijging van de scores. Deze stijging varieert van twee tot vier tienden t.o.v. het eerste kwartaal van 2025. De toename is het grootst voor het aspect 'toereikend'. Op de stijging van het aspect 'duidelijke communicatie' na, zijn alle veranderingen van de scores significant.



Toename in vertrouwen in het pensioen vooral zichtbaar onder 55-minners en Nederlanders die financieel gemiddeld geletterd zijn



[Link naar tabel vertrouwen pensioenstelsel wel/niet gepensioneerd](#)



[Link naar tabel vertrouwen pensioenstelsel mate van financieel geletterd](#)

Het pensioenvertrouwen in Nederland is voor het eerst het hoger onder 55-minners dan onder gepensioneerden. Opvallend want zij hadden altijd relatief gezien minder vertrouwen in het pensioen. Door een sterke toename van het pensioenvertrouwen onder 55-minners zien we dat de achterstand met gepensioneerden volledig is ingehaald. Het vertrouwen onder 55-plussers en gepensioneerden bleef stabiel.

Gekeken naar financiële geletterdheid zien we dat het vertrouwen het hoogst is en blijft onder de groep financieel hoog geletterden. Ondanks de sterke toename van het vertrouwen in de groep Nederlanders die financieel gemiddeld geletterd is. De groep financieel laag geletterden heeft het minste vertrouwen in de manier waarop pensioenen zijn geregeld.



Wat maakt dat men wel of geen vertrouwen heeft?

Gebrek aan vertrouwen kent meerdere oorzaken. Belangrijke zijn het niet goed begrijpen hoe het pensioen is geregeld en wat men er van mag verwachten en de perceptie dat er continu dingen veranderen.

Het publiek is gevraagd om het eigen vertrouwensoordeel toe te lichten. Op deze en de volgende twee pagina's is een samenvatting weergegeven van de meest genoemde en typerende onderbouwingen per vertrouwenscategorie. We zien in de toelichtingen dat het nieuwe pensioenstelsel regelmatig wordt benoemd. Daarbij valt op dat de groep met weinig tot geen vertrouwen de kenmerken van het nieuwe stelsel vooral negatief uitlegt. Veranderingen zorgen voor onzekerheid en met name beleggen wordt als iets negatiefs benoemd.

Weinig tot geen vertrouwen (score 0 tot 4): 10%

Op basis van de antwoorden die de respondenten hebben gegeven, kunnen de zorgen en bezwaren rondom het Nederlandse pensioenstelsel worden ingedeeld in de volgende zes categorieën:

Onzekerheid en onduidelijkheid over rechten en uitkeringen

Veel mensen zijn onzeker over hoeveel pensioen ze uiteindelijk zullen ontvangen en hoe dit bepaald wordt. Er is onduidelijkheid over regelingen en berekeningen, wat zorgt voor wantrouwen.

Quotes:

- "Omdat ik nog helemaal geen idee heb hoeveel ik krijg en wie dat bepaalt."
- "Ik vind het maar ingewikkeld en ze kunnen geen garantie geven over het bedrag dat ik krijg."

Veranderingen in pensioenwetgeving

De (gepercipieerde) constante veranderingen in pensioenwetgeving worden gezien als problematisch. Mensen voelen zich niet betrokken bij de veranderingen en/of ervaren dat deze nadelig voor hen uitpakken.

Quotes:

- "Niet zo lang geleden werd ineens de leeftijd dat je mag stoppen met werken verhoogd."
- "Er wordt teveel aan gesleuteld en bezuinigd."

Wantrouwen in financiële beheerders (pensioenfondsen)

Er heerst wantrouwen in de manier waarop pensioenfondsen het geld beheren en risicovol beleggen

Quotes:

- "Het is een casino-pensioen; een gokspelletje."
- "Teveel instanties speculeren uit eigenbelang met het geld van anderen."

Invloed van politieke en economische factoren

Politieke beslissingen en economische factoren zoals inflatie en vergrijzing worden als bedreigingen gezien voor de stabiliteit en betrouwbaarheid van het pensioensysteem.

Quotes:

- "Het huidige stelsel is met vergrijzing en inflatie niet toekomstbestendig."
- "Er is politiek al verteld dat pensioengeld niet van de betalende is maar van de overheid."
- "Door het zwalkende politieke beleid en de hebberigheid van de pensioenfondsen."

Perceptie van oneerlijkheid en corruptie

Er is een gevoel dat het pensioensysteem oneerlijk is, met zelfverrijking en mogelijke corruptie binnen beheersstructuren.

Quotes:

- "De verdiensten in de top decaden hoog, zelfverrijking van ons pensioen."
- "In mijn ogen is het 1 corrupte bende die in stand wordt gehouden."
- "De overheid bemoeit zich ermee, dus wordt je standaard besodemieterd."

Gebrek aan controle en keuzevrijheid

Mensen voelen dat ze geen controle of keuze hebben over hun pensioen en zouden liever persoonlijke controle hebben.

Quotes:

- "Ik zou het liever zelf in beheer hebben dan verplicht via een overkoepelende verplichte organisatie."
- "Zelf hebben we niks te vertellen over ons pensioen."
- "Zou eigen pot moeten zijn."



De groep met een 'neutraal' vertrouwen spreekt met name onzekerheid en twijfel uit over de huidige situatie en de toekomst. Een flink deel van deze groep wacht af wat e.a. voor hen zal gaan betekenen maar is er niet helemaal gerust op.

Neutraal (4 tot 7): 60%

De groep met een als neutraal getypeerd vertrouwen noemt met name onzekerheden en aarzelingen die maken dat het vertrouwen niet wat hoger is.

Onzekerheid door veranderingen

De voortdurende aanpassingen en veranderingen in het pensioenstelsel maken mensen onzeker over de toekomst.

Quotes:

- "Het gepraat over het nieuwe pensioenstelsel veroorzaakt weinig vertrouwen."
- "Er verandert veel en snel in Nederland, ook met de pensioenen."
- "Veel onrust over nieuw pensioenstelsel veroorzaakt weinig vertrouwen ook al is dat misschien onterecht."

Gebrek aan begrip en transparantie

Veel mensen vinden het pensioenstelsel ingewikkeld en ondoorzichtig, waardoor ze niet goed begrijpen hoe hun pensioen wordt beheerd.

Quotes:

- "Ik vind het een onbegrijpelijke materie en daarom is het vertrouwen er niet."
- "Het is onduidelijk hoe je pensioen wordt berekend, en er is geen transparantie."
- "Ik hoor van alles maar onduidelijk wat waarheid is."

Invloed van economische factoren en risico's

Beleggingen en economische risico's worden als onvoorspelbaar beschouwd en vormen een bron van zorg.

Quotes:

- "Pensioen is afhankelijk van de ontwikkelingen op de beurs."
- "Ik maak mij zorgen dat er te veel risico's worden genomen met pensioengelden."
- "Beleggingsrisico's beïnvloeden het vertrouwen dat ik heb in het pensioen."

Vertrouwen in het huidige systeem, maar zorgen over de toekomst

Hoewel er vertrouwen is in hoe het pensioenstelsel nu werkt, zijn er zorgen over toekomstige veranderingen of economische omstandigheden die dit kunnen beïnvloeden.

Quotes:

- "Tot nu toe was het goed geregeld."
- "Het huidig systeem werkt al jaren goed, maar ik maak mij zorgen over toekomstige veranderingen."
- "Eerst zien dan geloven, het is afwachten wat er gaat gebeuren in 2026."

Invloed van de overheid en politieke besluiten

Er is wantrouwen ten aanzien van hoe de overheid het pensioenstelsel beheert en de invloed van politieke beslissingen.

Quotes:

- "Ik zie een gebrek aan inspraak bij beslissingen door de overheid."
- "Wantrouwen in de overheid beïnvloedt mijn vertrouwen in het pensioenstelsel."
- "Veranderingen door de overheid geven mij weinig vertrouwen."

Eigen verantwoordelijkheid en zelfvoorziening

Mensen komen tot de conclusie dat je het beste zelf ook nog wat kunt regelen voor je pensioen.

Quotes:

- "In Nederland is het redelijk goed geregeld, maar je moet zelf ook iets extra's regelen."
- "Men zegt steeds vaker dat je zelf moet zorgen voor genoeg geld naast je pensioenopbouw."



De groep met (veel) vertrouwen spreekt uit dat het pensioen goed geregeld en geborgd is, dat het al heel lang goed gaat en/of dat men positieve ervaringen heeft met het eigen pensioen

Veel vertrouwen (7 t/m 10): 30%

De laatste groep heeft enig tot veel vertrouwen. Dit vertrouwen wordt met de volgende argumenten onderbouwd:

Stabiel en internationaal erkend

Het Nederlandse pensioenstelsel wordt geprezen voor zijn lange historie van stabiliteit en wordt vaak internationaal erkend als een van de beste ter wereld.

Quotes:

- "We hebben één van de beste pensioenstelsels ter wereld."
- "Nederland heeft een solide pensioenwetgeving met een zeer goede regelgeving en stabiliteit."

Deskundigheid en professioneel

De betrokkenheid van ervaren pensioenfondsen en deskundig beheer worden gezien als belangrijke factoren voor het vertrouwen.

Quotes:

- "Grote organisaties met verstand van zaken."
- "Het stelsel bestaat uit veelal degelijke professionele fondsen."

Strikte regulering en transparantie

Streng regelgeving en transparantie in de communicatie vanuit pensioenfondsen en de overheid dragen bij aan een gevoel van veiligheid en betrouwbaarheid.

Quotes:

- "De pensioenstelsels zijn streng gereguleerd om de duurzaamheid van de financiering en de transparantie van de investeringen te waarborgen."
- "In Nederland zijn pensioenfondsen gebonden aan strenge regels."

Goede informatievoorziening

Pensioenfondsen die duidelijke en regelmatige informatie verstrekken, dragen bij aan een gevoel van vertrouwen.

Quotes:

- "De informatie van pensioenfondsen is transparant en geeft een duidelijk beeld van hun pensioenopbouw en beleggingsresultaten."
- "Tot nu toe vind ik dat alles goed geregeld is. Informatie over mijn pensioen is duidelijk en toegankelijk."

Positieve ervaringen

Persoonlijke positieve ervaringen met het pensioenstelsel en de aanwezigheid van een collectief systeem dat sociale zekerheid biedt, worden als zeer geruststellend ervaren.

Quotes:

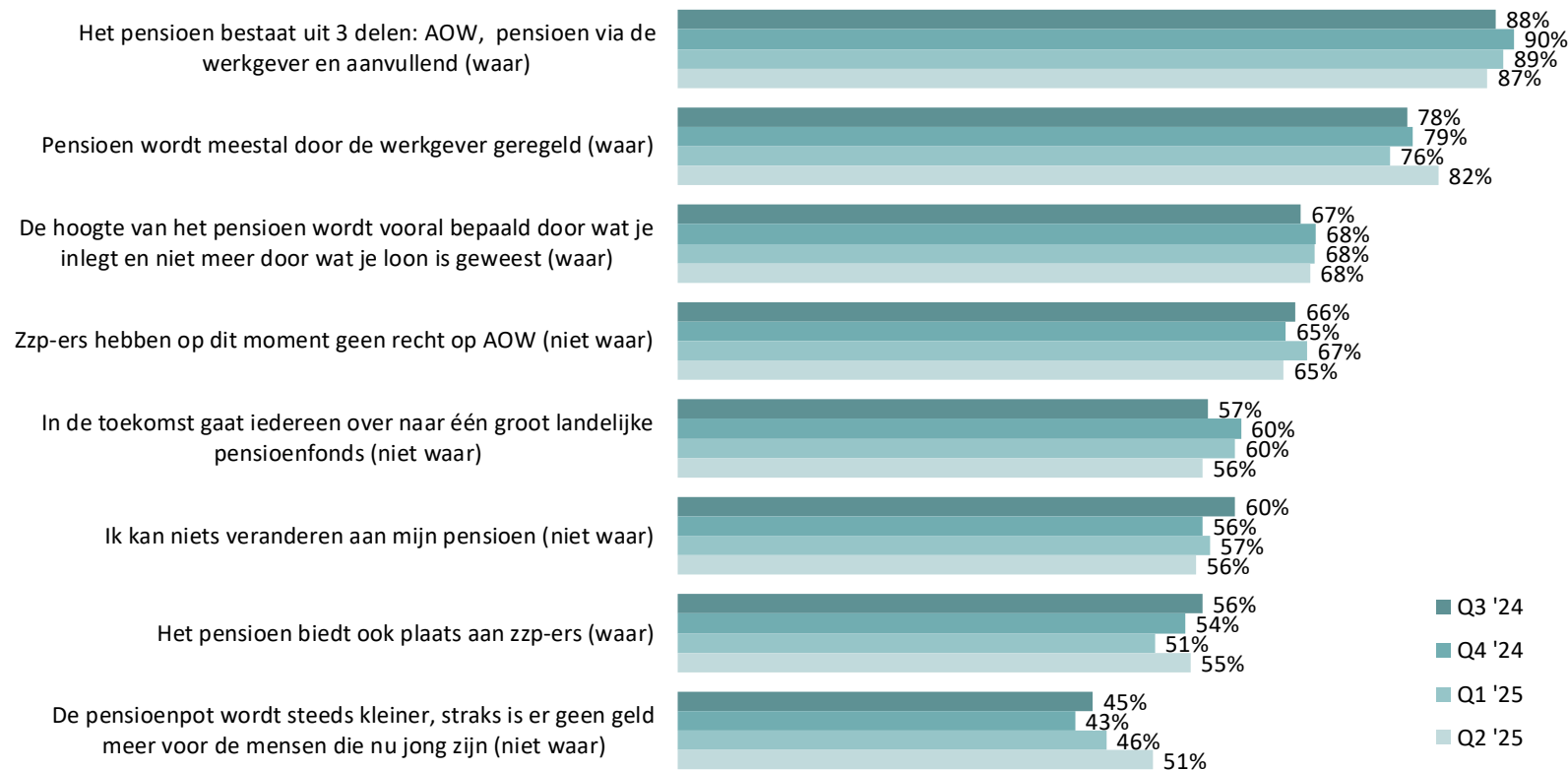
- "Wij hebben de beste pensioenstelsel ter wereld."
- "AOW (staatspensioen) – gegarandeerd voor iedereen."
- "Mijn man is al 15 jaar met pensioen tot volle tevredenheid."





Resultaten | Kennis

Dit kwartaal weten meer mensen (terecht) dat de pensioenpot niet kleiner wordt en dat het pensioen meestal door de werkgever wordt geregeld



[Link naar tabel bekendheid pensioen](#)

De basiskenmerken van het pensioen blijven bij de meeste mensen bekend. Nederlanders weten dat het pensioen bestaat uit 3 delen en dat het meestal door de werkgever wordt geregeld.

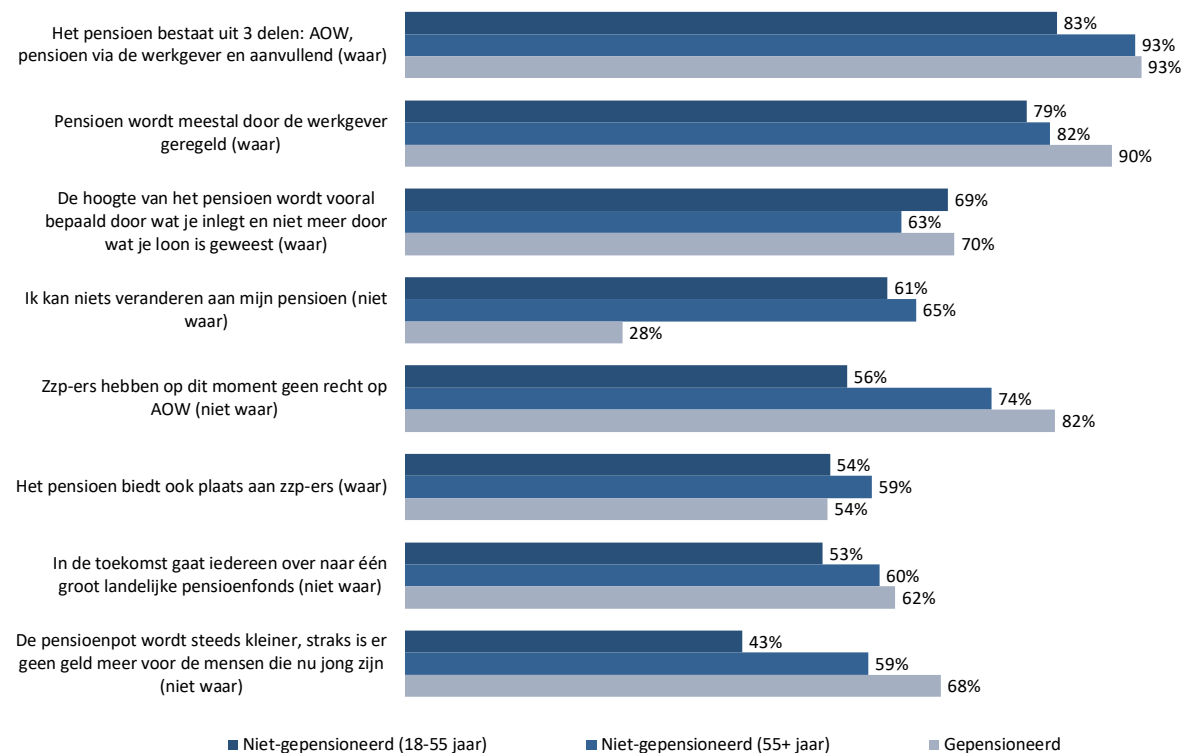
We zien geen grote verschuivingen in de tijd als het gaat om de kennis van het pensioen.

Wel zien we dat dit kwartaal wat meer mensen lijken te weten dat het pensioen meestal door de werkgever wordt betaald en dat het pensioen ook plaatst biedt aan zzp'ers. Daarnaast ontkennen dit kwartaal meer Nederlanders, terecht, dat de pensioenpot steeds kleiner wordt. Het kennisniveau van het laatst genoemde kenmerk stijgt voor het tweede kwartaal op rij.

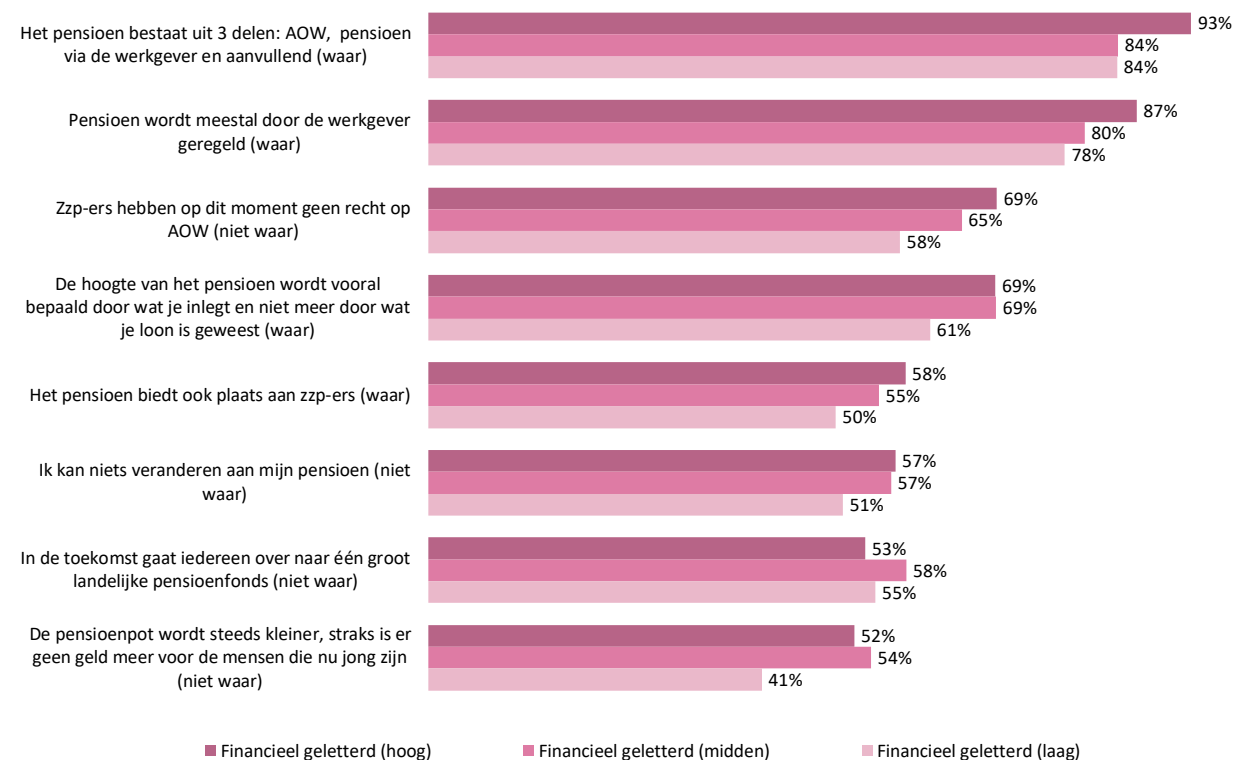
In de grafiek is het aandeel van het publiek weergegeven dat de betreffende vraag juist heeft beantwoord. Zij hebben dus het antwoord gegeven dat tussen haakjes achter de stelling is weergegeven.



Hoger algemeen kennisniveau onder (bijna) gepensioneerden en financieel hoger geletterden



[Link naar tabel bekendheid pensioen wel/niet gepensioneerd](#)



[Link naar tabel bekendheid pensioen mate financieel geletterd](#)

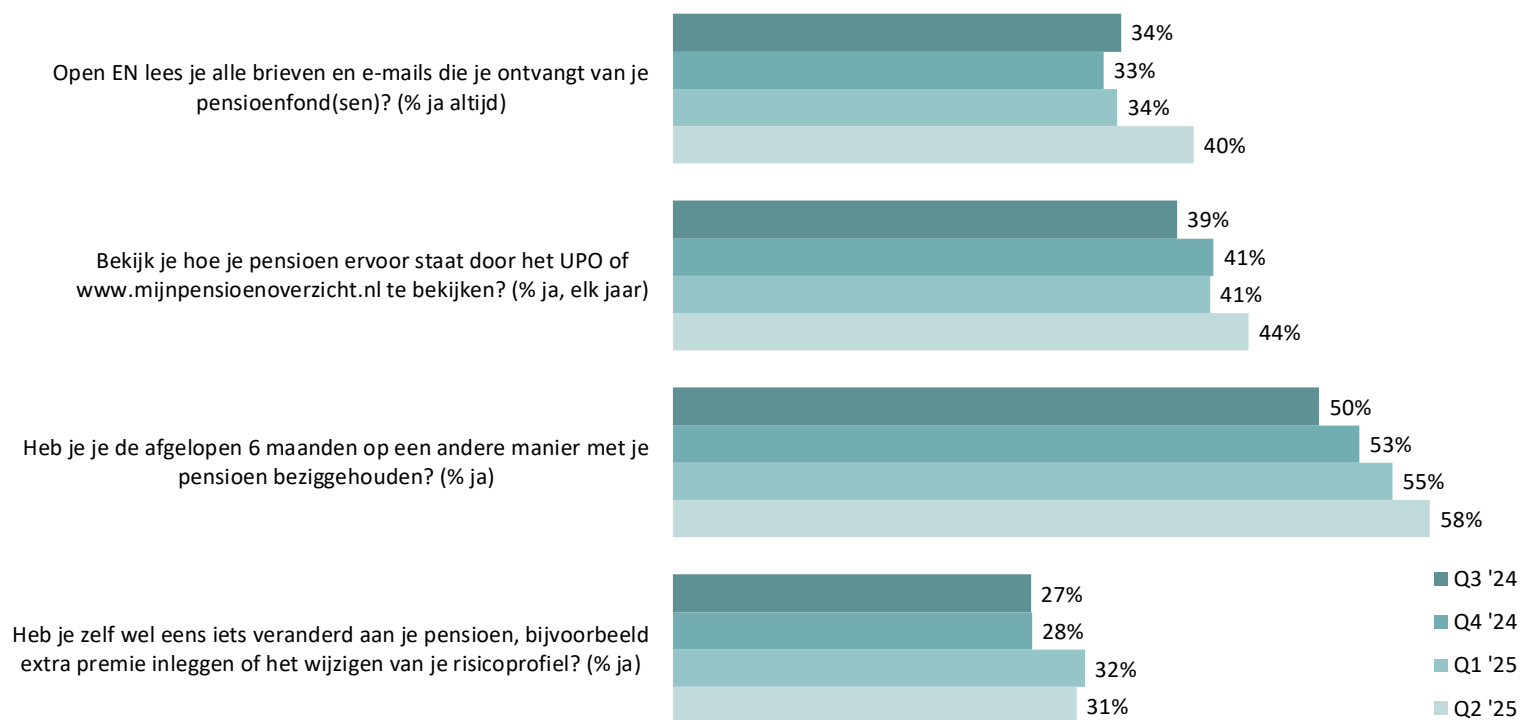
In de grafieken is het aandeel van het publiek weergegeven dat de betreffende vraag juist heeft beantwoord. Zij hebben dus het antwoord gegeven dat tussen haakjes achter de stelling is weergegeven.





Resultaten | Gedrag

Steeds meer Nederlanders houden zich met het pensioen bezig, ook hebben dit kwartaal meer mensen alle mails/brieven van het pensioenfonds gelezen



[Link naar tabel gedrag](#)

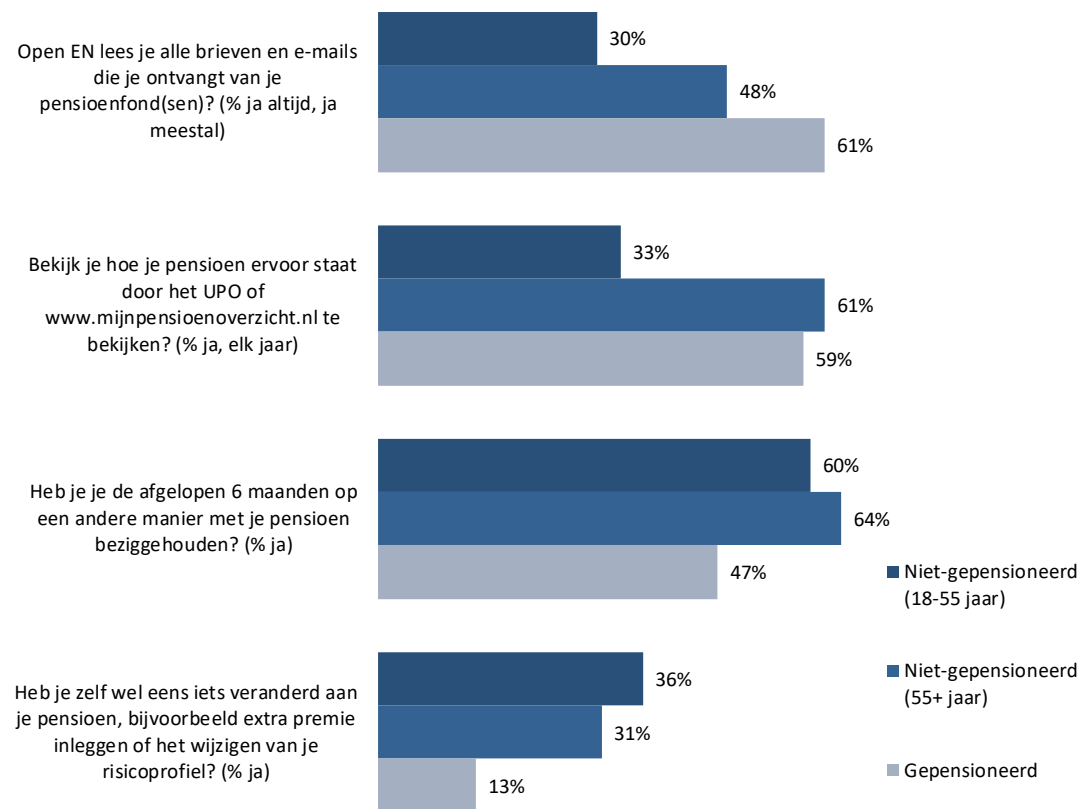
Het aandeel van de mensen dat zegt in de afgelopen 6 maanden met het pensioen bezig te zijn geweest blijft stijgen. In het tweede kwartaal van 2025 waren dit bijna drie op de vijf Nederlanders. Wederom de hoogste score sinds het begin van de metingen.

Daarnaast zien we dat dit kwartaal duidelijk meer mensen aangeven dat ze alle brieven en e-mails van het pensioenfonds hebben geopend en gelezen.

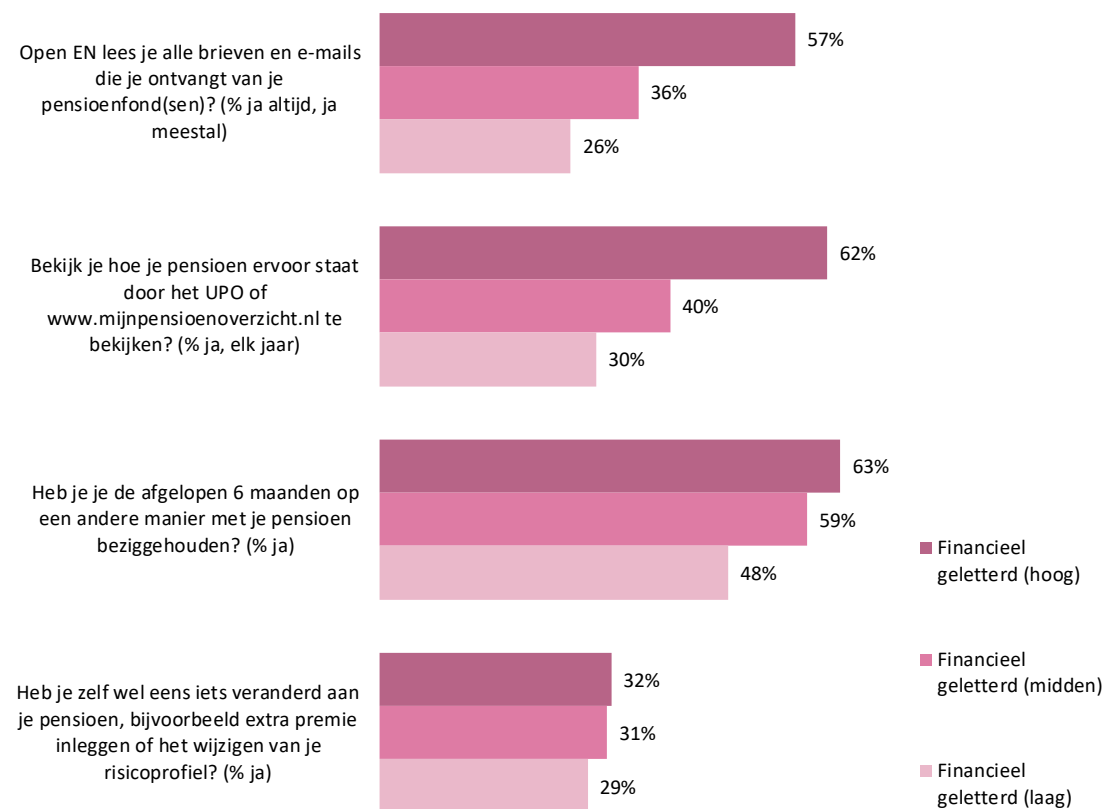
Voor de overige gedragingen zien we een (nagenoeg) stabiel beeld.



Niet-gepensioneerden houden zich vaker met het pensioen bezig en veranderen vaker wat aan het pensioen, financieel hoog geletterden lezen vooral vaker brieven/e-mails en bekijken hoe het pensioen er voor staat



[Link naar tabel gedrag wel/niet gepensioneerd](#)



[Link naar tabel gedrag mate van financieel geletterd](#)

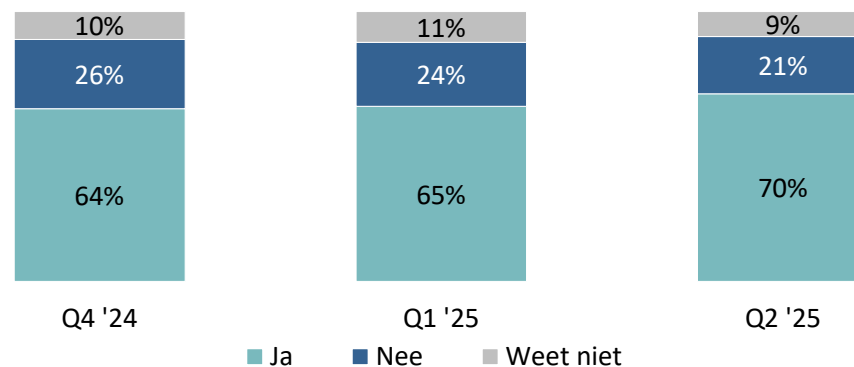




Resultaten | Communicatie

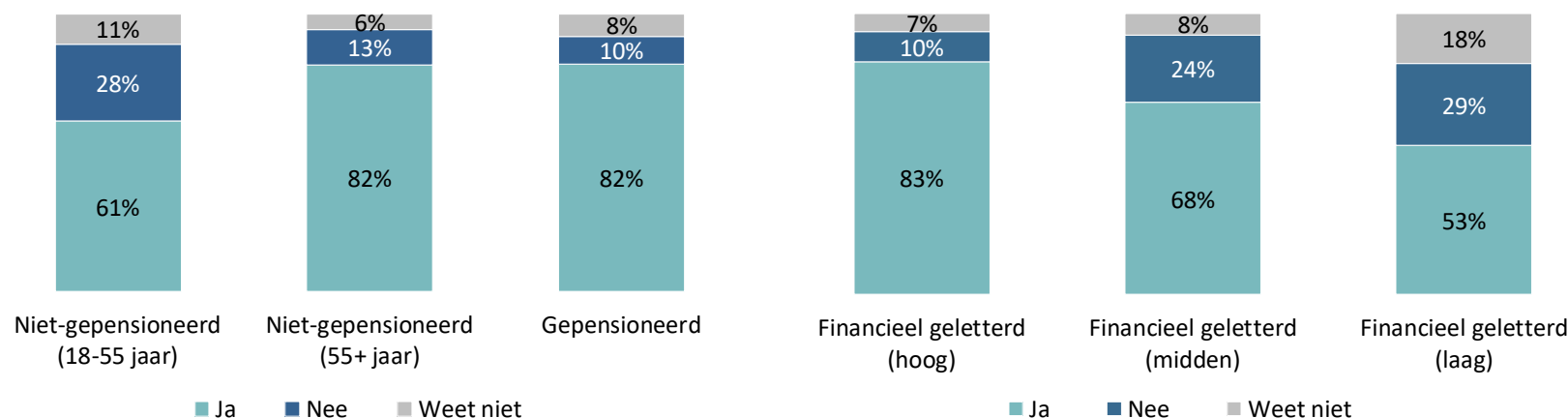
De stijgende trend van de toegenomen bekendheid met veranderingen in zet zich voort, zeven op de tien nu bekend met nieuwe afspraken

De bekendheid met het feit dat er dingen gaan veranderen aan het pensioen is, na een stagnatie, weer duidelijk gestegen in het tweede kwartaal van 2025.



[Link naar tabel bekend met veranderingen](#)

Vraag: Het kabinet heeft samen met werknemers- en werkgeversorganisaties in 2019 een pensioenakkoord gesloten met afspraken over pensioenen en AOW. Ben jij bekend met het feit dat er dingen gaan veranderen aan het pensioen in Nederland?



[Link naar tabel wel/niet gepensioneerd](#)

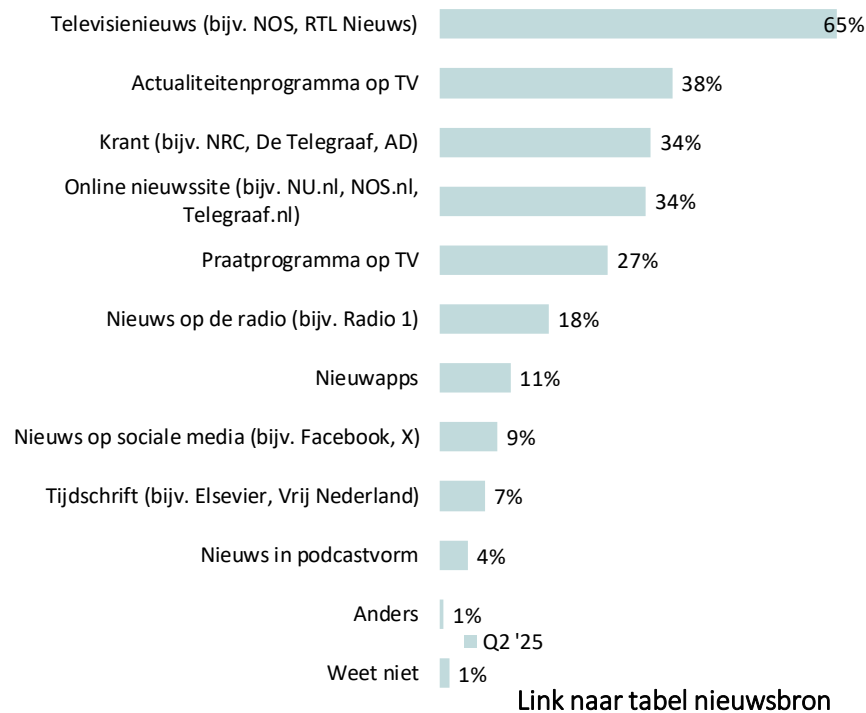
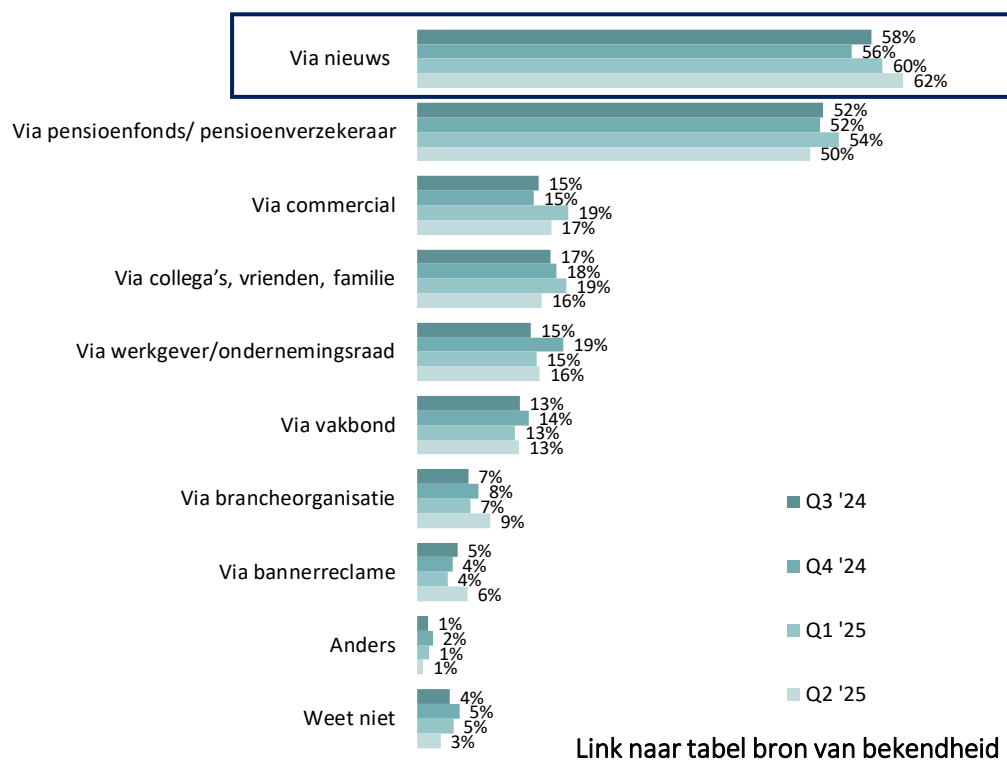
[Link naar tabel mate financieel geletterd](#)



Nederlanders krijgen vooral wat mee over de veranderingen via het nieuws en/of via het eigen pensioenfonds

In het tweede kwartaal van 2025 blijven het nieuws en het pensioenfonds/de verzekeraar de voornaamste bronnen van bekendheid. Ten opzichte van een kwartaal eerder zijn er geen noemenswaardige verschuivingen.

Aan mensen die via het nieuws iets hebben gehoord over de veranderingen aan het pensioen is gevraagd via welke nieuwsbron dit was. Het televisienieuws is hierbij de meest genoemde bron.

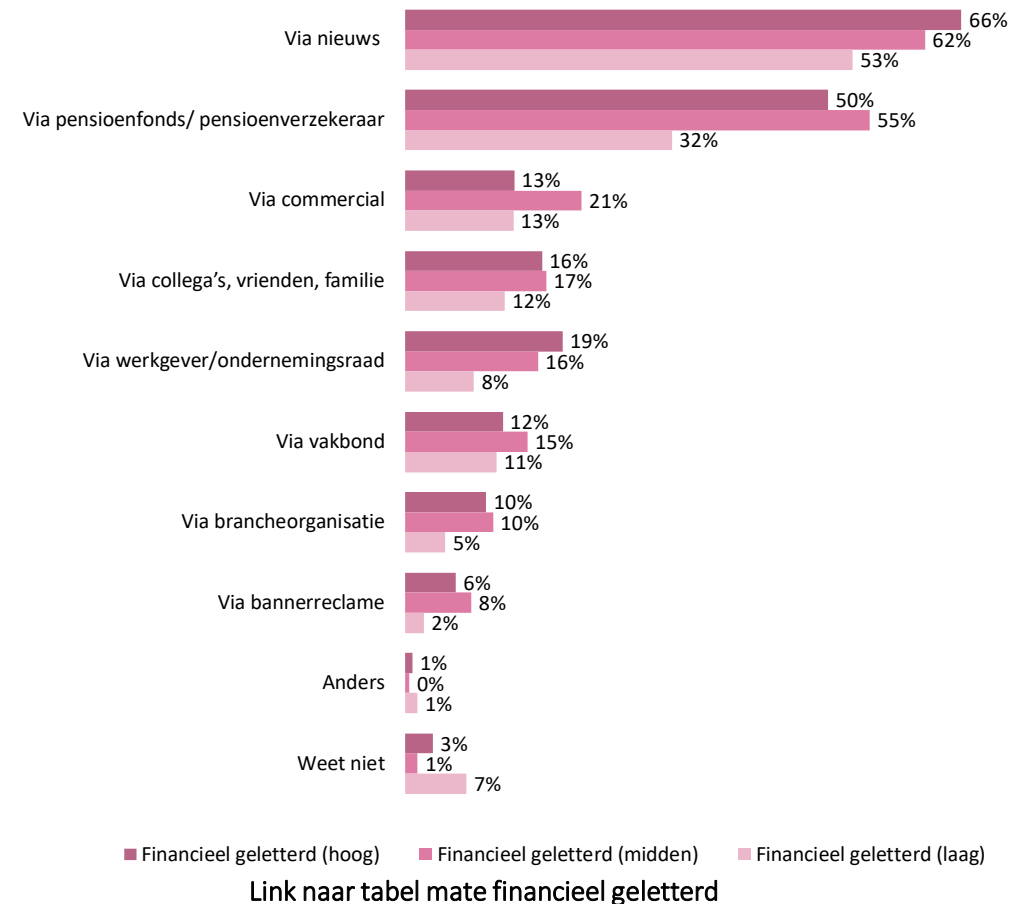
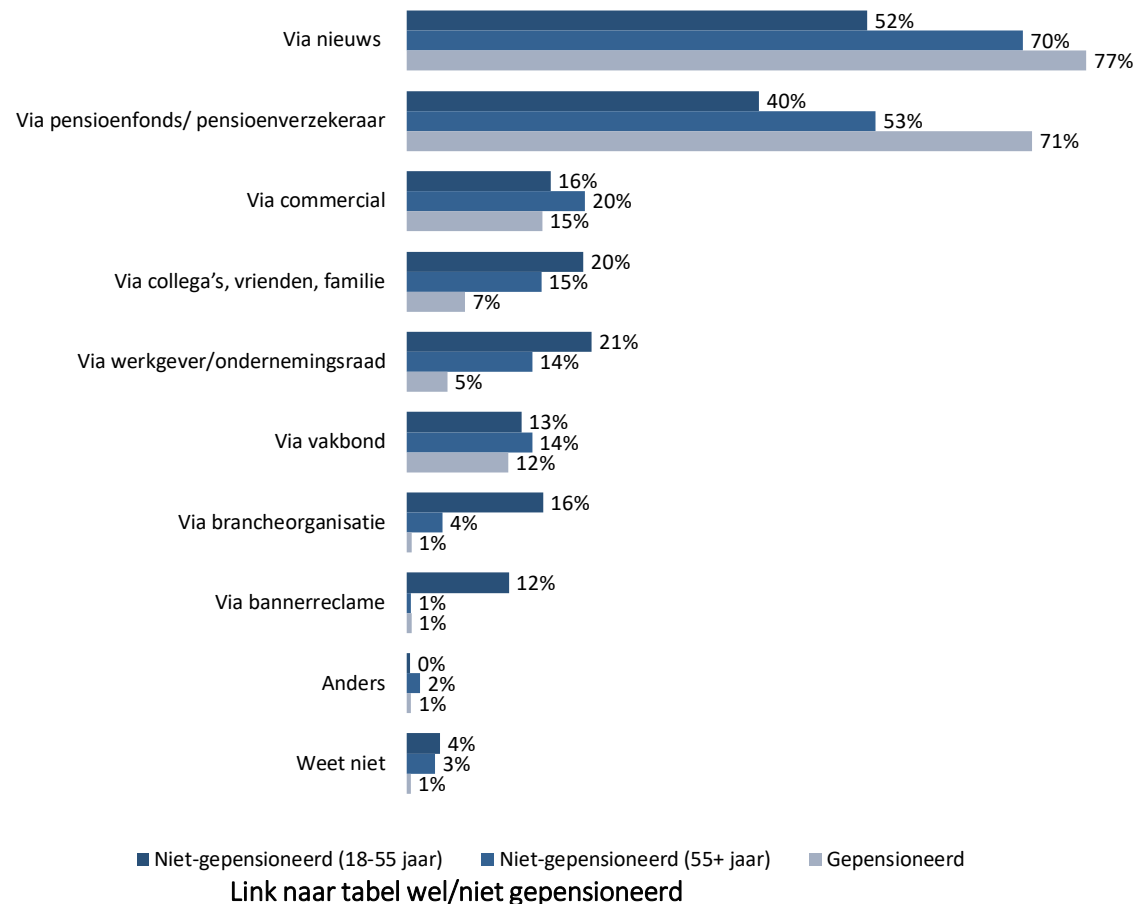


Vraag: Weet je ook nog waar of van wie je iets hebt gehoord over veranderingen aan het pensioen in Nederland?
Basis: iedereen die bekend is met het feit dat er dingen gaan veranderen aan het pensioen in Nederland.

Vraag: Je geeft aan dat je via het nieuws hebt gehoord over veranderingen in het pensioen. Welke nieuwsbron was dit?
Basis: iedereen die (o.a. via 'nieuws' iets heeft gehoord over de veranderingen aan het pensioen in Nederland.



55-plussers en gepensioneerden krijgen relatief vaker wat mee via het nieuws en het pensioenfonds, financieel laag geletterden juist minder vaak



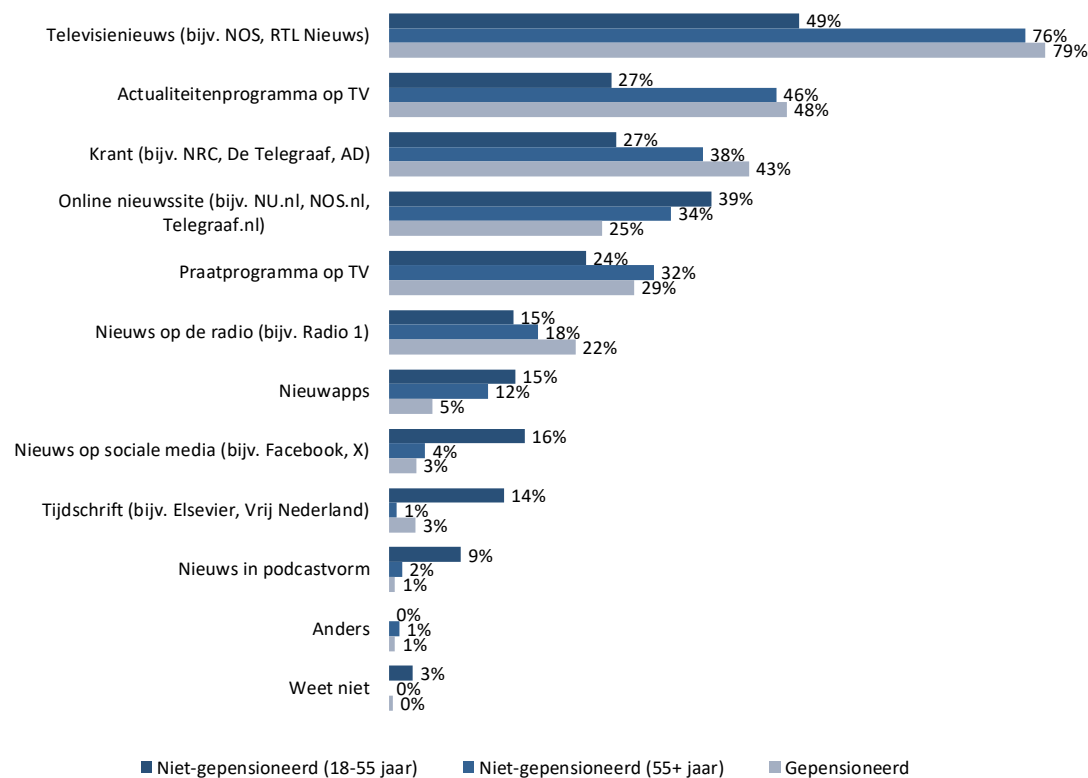
Vraag: Weet je ook nog waar of van wie je iets hebt gehoord over veranderingen aan het pensioen in Nederland?

Basis: iedereen die bekend is met het feit dat er dingen gaan veranderen aan het pensioen in Nederland.

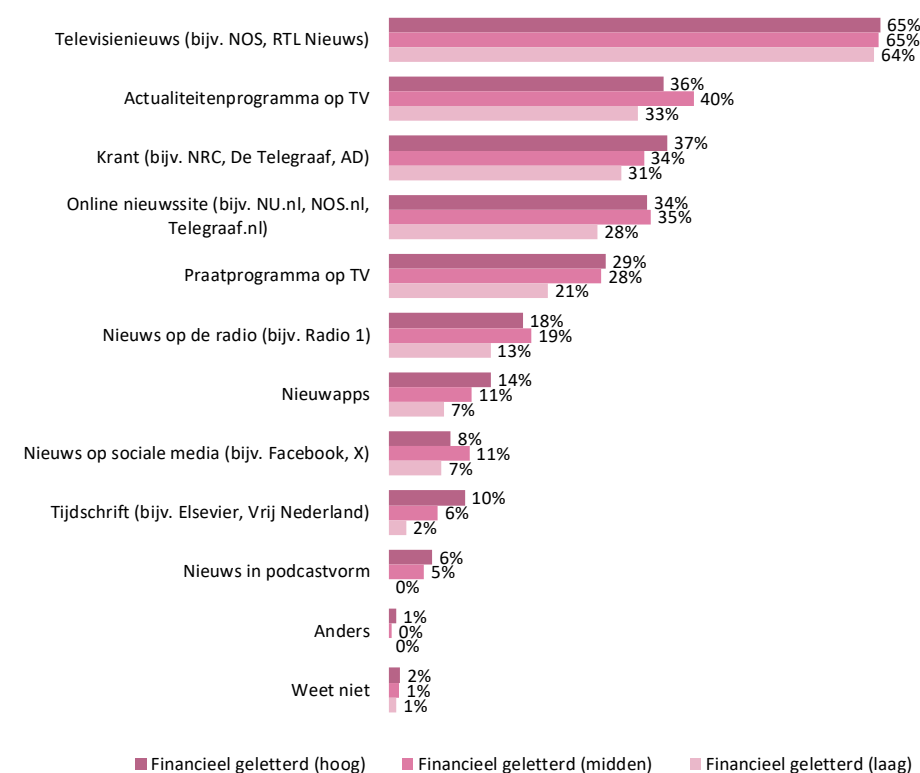


55-plussers (gepensioneerd en niet-gepensioneerd) noemen verreweg het vaakst 'televisienieuws' als bron van bekendheid

Daarnaast noemen ze ook vaker actualiteitenprogramma's en kranten. 55-minners noemen vaker online, tijdschriften en podcast



Link naar tabel wel/niet gepensioneerd



Link naar tabel mate financieel geletterd

Vraag: Je geeft aan dat je via het nieuws hebt gehoord over veranderingen in het pensioen. Welke nieuwsbron was dit?

Basis: iedereen die (o.a. via 'nieuws' iets heeft gehoord over de veranderingen aan het pensioen in Nederland.



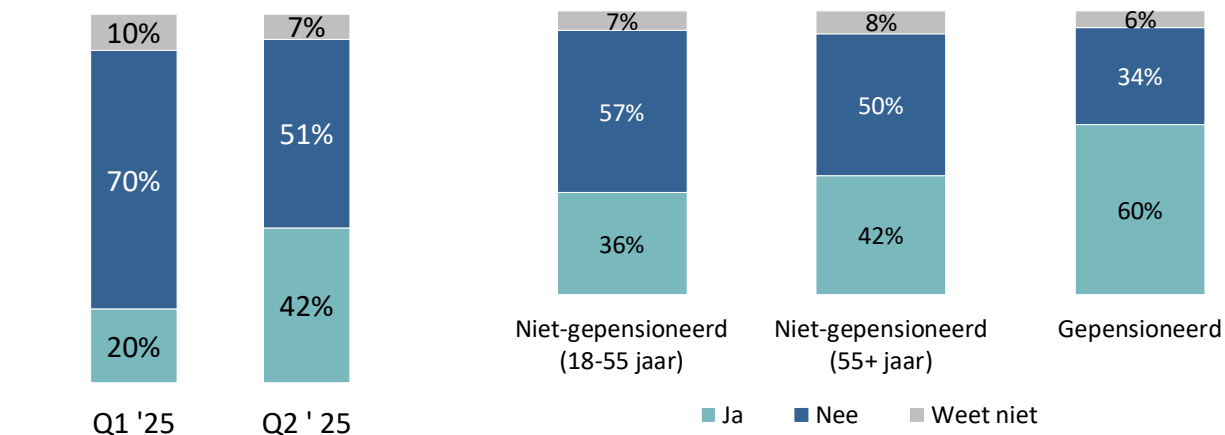


Resultaten | Actuele verdieping

Meer Nederlanders hebben in het nieuws iets meegekregen over de veranderingen in het pensioen, ruim twee op de vijf hebben wat gehoord of gezien

In de weken voorafgaande aan de meting is het nieuwe pensioenstelsel onderwerp van debat geweest in de Tweede Kamer. In dit onderzoek hebben we gevraagd of men hier iets van heeft gezien of gehoord en of dat van invloed was op het vertrouwen.

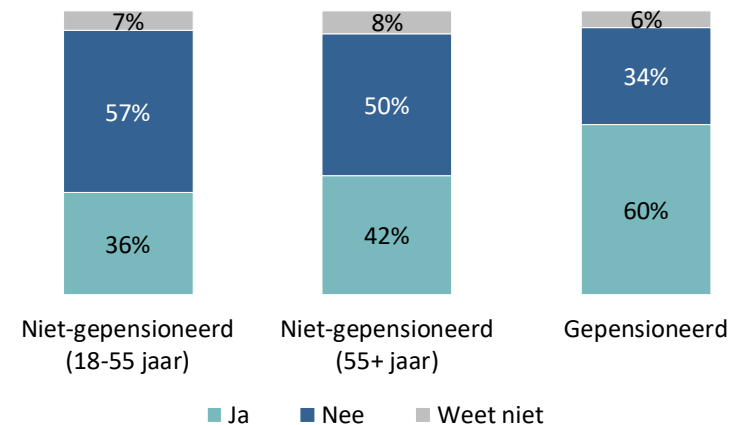
Vraag: heb je de afgelopen weken nog iets gehoord of gezien in het nieuws over veranderingen in het pensioen in Nederland?



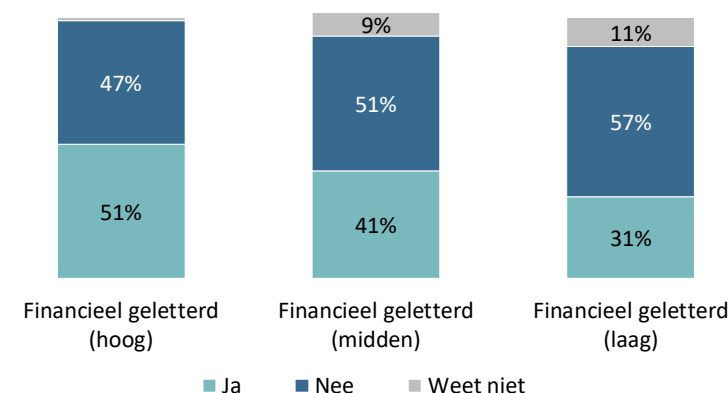
■ Ja ■ Nee ■ Weet niet

Ruim twee op de vijf mensen geven aan in de afgelopen weken iets gehoord of gezien te hebben in het nieuws over veranderingen in het pensioen in Nederland. Dit percentage is hoger onder gepensioneerden en financieel hoger geletterden.

[Link naar tabel bekend met aandacht voor pensioen in politiek debat](#)



[Link naar tabel wel/niet gepensioneerd](#)



[Link naar tabel hoog/laag financieel geletterd](#)



Een deel heeft meegekregen dat er in de Tweede Kamer is gepleit voor een referendum

42% van het publiek heeft de afgelopen weken nog iets gehoord over veranderingen in het pensioen. Hiernaast is een samenvatting weergegeven van wat men gehoord heeft:

De grootste groep mensen die recent iets heeft gehoord, verwijst naar de Kamerdebatten over het NSC-voorstel.

Samengevat:

- Er was een voorstel van de NSC om mensen een individuele keuze te geven over het overstappen naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit voorstel is in de Tweede Kamer besproken en uiteindelijk afgewezen.
- Er zijn discussies en debatten geweest over de vraag of gepensioneerden zelf zouden moeten kunnen kiezen welk stelsel ze willen aanhouden.

Quotes:

- "De stemming erover in de kamer eergisteren."
- "dat de NSC wil dat iedereen een keuze erin hebt."
- "NSC wilde dat je kon kiezen tussen het oude en nieuwe stelsel, maar dat is met 1 stem afgewezen."
- "Het amendement van NSC wat gelukkig niet doorging."
- "Voorstel in de Tweede Kamer, dat mensen zelf wijzigingen in hun pensioen aan zouden kunnen brengen is verworpen."
- "Dat het plan van de NSC niet door de kamer gekomen is."
- "Nieuwe pensioenstelsel gaat door."

Daarnaast noemt men ook andere zaken.

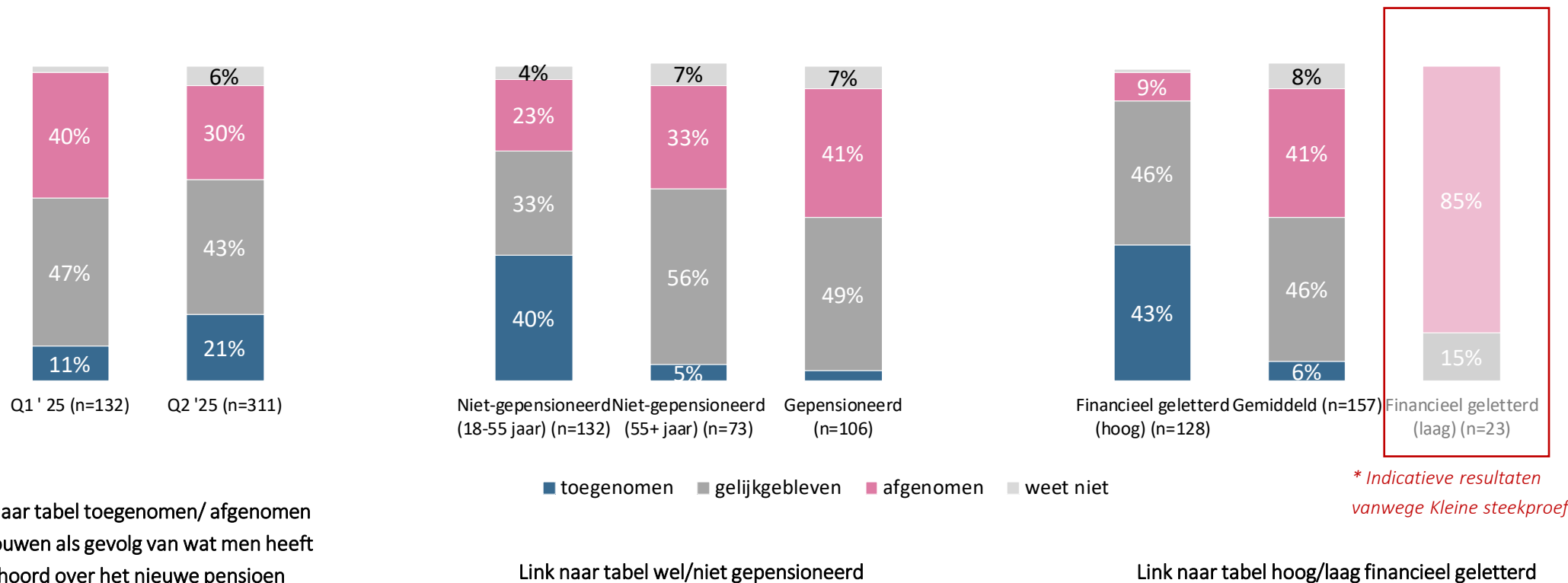
- "Dat de gepensioneerden straks alleen maar pensioen kunnen krijgen wanneer er winst gemaakt is."
- "Deelnemers krijgen geen inspraak. Overheid en fondsen beslissen."
- "Kleuterschoolgedrag van politici. Onduidelijkheid troef."

Vraag: Is uw vertrouwen dat het pensioen in Nederland goed is geregeld nog veranderd door wat je hebt gezien of gehoord?

Basis: iedereen die de afgelopen weken nog iets heeft gehoord of gezien in het nieuws over veranderingen in het pensioen in Nederland? N=180; 20% van het totaal



De berichtgeving leidt bij 55- en financieel hoog geletterden tot meer vertrouwen, bij de andere groepen is het vertrouwenssaldo negatief



Vraag: Is uw vertrouwen dat het pensioen in Nederland goed is geregeld nog veranderd door wat je hebt gezien of gehoord?

Dit betreft dus zelf gerapporteerd vertrouwen i.p.v. het berekende vertrouwen zoals gerapporteerd op pagina 9 en 10.

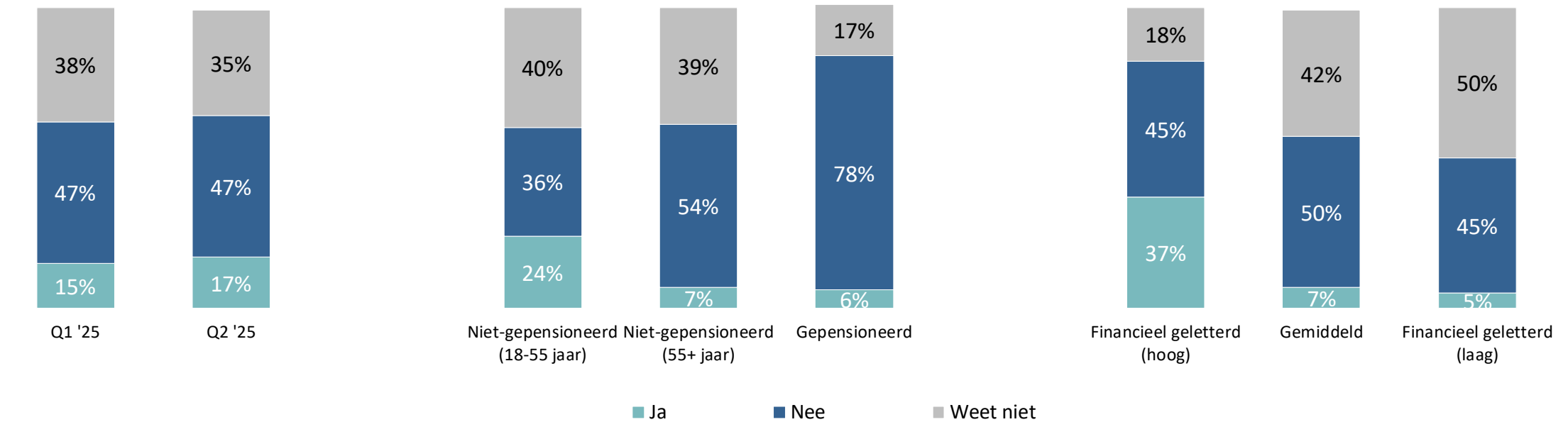
LET OP: afwijkende basis: iedereen die de afgelopen weken in het nieuws iets heeft gezien of gehoord over het nieuwe pensioen: n=311.

* LET OP: de basis binnen de subgroepen is soms beperkt. Verschillen tussen de groepen zijn daardoor indicatief



17% geeft aan dat het eigen pensioen is aangepast

Het is opvallend dat een vrij grote groep (35% van het totaal, maar ook nog bijna 20% van de hoog financieel geletterden) niet weet of diens pensioen(en) al zijn aangepast. De groep die bevestigd dat diens pensioen is aangepast is gevraagd hoe men de informatievoorziening daaromtrent beoordeelt. Men beoordeelt die over het algemeen positief (92%), een klein deel (8%) beoordeelt deze als negatief (matig tot slecht).



[Link naar tabel pensioen aangepast aan nieuwe regels](#)

[Link naar tabel wel/niet gepensioneerd](#)

[Link naar tabel hoog/laag financieel geletterd](#)

Vraag: Is (één of meer van) jouw pensioen(en) al aangepast volgens de nieuwe pensioenregels?

Basis: Alle respondenten





Bijlagen

Verantwoording

Methode	Kwantitatief online onderzoek Aankondiging: online Reminder: online
Doelgroep en steekproef meting 13	Doelgroep: Algemeen publiek in Nederland (18 jaar of ouder) Steekproefkader: het consumentenpanel van Dynata Steekproef: netto 912 respondenten Doelgroep 1: Niet gepensioneerd 18-54 jaar: netto n= 500 respondenten Doelgroep 2: Niet gepensioneerd 55+ jaar: netto n= 200 respondenten Doelgroep 3: Gepensioneerd: netto n= 212 respondenten
Veldwerk	Het veldwerk heeft plaatsgevonden van 20 mei t/m 2 juni 2025 De gemiddelde invultijd van de vragenlijst bedroeg: 9 minuten
Weging	De steekproef is gewogen op de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, (Nielsen)regio en opleiding. De wegefficiency van Q2, 2025 meting bedraagt 78,0%. In het totaal krijgen de drie vermelde doelgroepen daardoor weer hun eigen gewicht, gebaseerd op onderstaande populatieaantallen*: Doelgroep 1: Niet gepensioneerd 18-54 jaar: 8.377.981 (59%) Doelgroep 2: Niet gepensioneerd 55+ jaar: 3.284.019 (23%) Doelgroep 3: Gepensioneerd: 2.515.000 (18%) *) Aantallen zijn gebaseerd op verhoudingscijfers van DiN Gouden Standaard en CBS bevolkingsprognose 2022



Tabel: Vertrouwen in pensioenstelsel

	Q3 '24	Q4 '24	Q1 '25	Q2 '25
VERTROUWEN	6,0	5,9	5,9	6,2
Deelnemer-vriendelijk	6,3	6,3	6,3	6,5
Duidelijke communicatie	6,2	6,0	6,1	6,3
Eerlijk	6,2	6,0	6,1	6,4
Stabiel	6,1	6,0	6,0	6,3
Identificatie	5,7	5,6	5,6	5,9
Toereikend	5,5	5,3	5,4	5,8

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Vertrouwen in pensioenstelsel verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+ en gepensioneerd

	Q3 '24	Q4 '24	Q1 '25	Q2 '25
Niet-gepensioneerd (18-55 jaar)	6,0	5,9	5,9	6,4
Niet-gepensioneerd (55+ jaar)	5,8	5,6	5,8	5,7
Gepensioneerd	6,3	6,0	6,3	6,2

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Vertrouwen in pensioenstelsel verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Q3 '24	Q4 '24	Q1 '25	Q2 '25
Financieel geletterd (hoog)	6,5	6,5	6,4	6,5
Financieel geletterd (midden)	6,0	5,8	5,9	6,3
Financieel geletterd (laag)	5,4	5,2	5,4	5,5

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: bekendheid pensioenkenmerken

	Q3 '24	Q4 '24	Q1 '25	Q2 '25
Het pensioen bestaat uit 3 delen: AOW, pensioen via de werkgever en aanvullend (waar)	88%	90%	89%	87%
Pensioen wordt meestal door de werkgever geregeld (waar)	78%	79%	76%	82%
De hoogte van het pensioen wordt vooral bepaald door wat je inlegt en niet meer door wat je loon is geweest (waar)	67%	68%	68%	68%
Zzp-ers hebben op dit moment geen recht op AOW (niet waar)	66%	65%	67%	65%
In de toekomst gaat iedereen over naar één groot landelijke pensioenfonds (niet waar)	57%	60%	60%	56%
Ik kan niets veranderen aan mijn pensioen (niet waar)	60%	56%	57%	56%
Het pensioen biedt ook plaats aan zzp-ers (waar)	56%	54%	51%	55%
De pensioenpot wordt steeds kleiner, straks is er geen geld meer voor de mensen die nu jong zijn (niet waar)	45%	43%	46%	51%

<- Terug naar de grafiek



Tabel: Bekendheid pensioenkenmerken verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+, gepensioneerd

	Niet-gepensioneerd (18-55 jaar)	Niet-gepensioneerd (55+ jaar)	Gepensioneerd
Het pensioen bestaat uit 3 delen: AOW, pensioen via de werkgever en aanvullend (waar)	83%	93%	93%
Pensioen wordt meestal door de werkgever geregeld (waar)	79%	82%	90%
De hoogte van het pensioen wordt vooral bepaald door wat je inlegt en niet meer door wat je loon is geweest (waar)	69%	63%	70%
Ik kan niets veranderen aan mijn pensioen (niet waar)	61%	65%	28%
Zzp-ers hebben op dit moment geen recht op AOW (niet waar)	56%	74%	82%
Het pensioen biedt ook plaats aan zzp-ers (waar)	54%	59%	54%
In de toekomst gaat iedereen over naar één groot landelijke pensioenfonds (niet waar)	53%	60%	62%
De pensioenpot wordt steeds kleiner, straks is er geen geld meer voor de mensen die nu jong zijn (niet waar)	43%	59%	68%
De mensen die nu werken betalen voor de mensen die nu met pensioen zijn (niet waar)	0%	0%	0%

<- Terug naar de grafiek



Tabel: Bekendheid pensioenkenmerken verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Financieel geletterd (hoog)	Financieel geletterd (midden)	Financieel geletterd (laag)
Het pensioen bestaat uit 3 delen: AOW, pensioen via de werkgever en aanvullend (waar)	93%	84%	84%
Pensioen wordt meestal door de werkgever geregeld (waar)	87%	80%	78%
Zzp-ers hebben op dit moment geen recht op AOW (niet waar)	69%	65%	58%
De hoogte van het pensioen wordt vooral bepaald door wat je inlegt en niet meer door wat je loon is geweest (waar)	69%	69%	61%
Het pensioen biedt ook plaats aan zzp-ers (waar)	58%	55%	50%
Ik kan niets veranderen aan mijn pensioen (niet waar)	57%	57%	51%
In de toekomst gaat iedereen over naar één groot landelijke pensioenfonds (niet waar)	53%	58%	55%
De pensioenpot wordt steeds kleiner, straks is er geen geld meer voor de mensen die nu jong zijn (niet waar)	52%	54%	41%
De mensen die nu werken betalen voor de mensen die nu met pensioen zijn (niet waar)	0%	0%	0%

<- Terug naar de grafiek



Tabel: gedrag ten aanzien van pensioen

	Q3 '24	Q4 '24	Q1 '25	Q2 '25
Open EN lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (% ja altijd)	34%	33%	34%	40%
Bekijk je hoe je pensioen ervoor staat door het UPO of www.mijnpensioenoverzicht.nl te bekijken? (% ja, elk jaar)	39%	41%	41%	44%
Heb je je de afgelopen 6 maanden op een andere manier met je pensioen beziggehouden? (% ja)	50%	53%	55%	58%
Heb je zelf wel eens iets veranderd aan je pensioen, bijvoorbeeld extra premie inleggen of het wijzigen van je risicoprofiel? (% ja)	27%	28%	32%	31%

<- Terug naar de grafiek



Tabel: gedrag ten aanzien van pensioen verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+ en gepensioneerd

	Niet-gepensioneerd (18-55 jaar)	Niet-gepensioneerd (55+ jaar)	Gepensioneerd
Open EN lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (% ja altijd, ja meestal)	30%	48%	61%
Bekijk je hoe je pensioen ervoor staat door het UPO of www.mijnpensioenoverzicht.nl te bekijken? (% ja, elk jaar)	33%	61%	59%
Heb je je de afgelopen 6 maanden op een andere manier met je pensioen beziggehouden? (% ja)	60%	64%	47%
Heb je zelf wel eens iets veranderd aan je pensioen, bijvoorbeeld extra premie inleggen of het wijzigen van je risicoprofiel? (% ja)	36%	31%	13%

<- Terug naar de grafiek



Tabel: gedrag ten aanzien van pensioen verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Financieel geletterd (hoog)	Financieel geletterd (midden)	Financieel geletterd (laag)
Open EN lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (% ja altijd, ja meestal)	57%	36%	26%
Bekijk je hoe je pensioen ervoor staat door het UPO of www.mijnpensioenoverzicht.nl te bekijken? (% ja, elk jaar)	62%	40%	30%
Heb je je de afgelopen 6 maanden op een andere manier met je pensioen beziggehouden? (% ja)	63%	59%	48%
Heb je zelf wel eens iets veranderd aan je pensioen, bijvoorbeeld extra premie inleggen of het wijzigen van je risicoprofiel? (% ja)	32%	31%	29%

<- Terug naar de grafiek



Tabel: wel of niet bekend met veranderingen aan het pensioen

	Q3 '24	Q4 '24	Q1 '25	Q2 '25
Ja	61%	64%	65%	70%
Nee	25%	26%	24%	21%
Weet niet	14%	10%	11%	9%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: wel of niet bekend met veranderingen aan het pensioen, verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+ en gepensioneerd

	Niet-gepensioneerd (18-55 jaar)	Niet-gepensioneerd (55+ jaar)	Gepensioneerd
Ja	61%	82%	82%
Nee	28%	13%	10%
Weet niet	11%	6%	8%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: wel of niet bekend met veranderingen aan het pensioen, verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Financieel geletterd (hoog)	Financieel geletterd (midden)	Financieel geletterd (laag)
Ja	83%	68%	53%
Nee	10%	24%	29%
Weet niet	7%	8%	18%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Bron van bekendheid veranderingen aan het pensioen

	Q3 '24	Q4 '24	Q1 '25	Q2 '25
Via nieuws	58%	56%	60%	62%
Via pensioenfonds/ pensioenverzekeraar	52%	52%	54%	50%
Via commercial	15%	15%	19%	17%
Via collega's, vrienden, familie	17%	18%	19%	16%
Via werkgever/ondernemingsraad	15%	19%	15%	16%
Via vakbond	13%	14%	13%	13%
Via brancheorganisatie	7%	8%	7%	9%
Via bannerreclame	5%	4%	4%	6%
Anders	1%	2%	1%	1%
Weet niet	4%	5%	5%	3%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Specifieke nieuwsbron via welke men iets heeft gehoord over veranderingen aan het pensioen

	Q3 '24	Q4 '24	Q1 '25	Q2 '25
Televisienieuws (bijv. NOS, RTL Nieuws)	0%	0%	0%	65%
Actualiteitenprogramma op TV	0%	0%	0%	38%
Praatprogramma op TV	0%	0%	0%	27%
Krant (bijv. NRC, De Telegraaf, AD)	0%	0%	0%	34%
Online nieuwssite (bijv. NU.nl, NOS.nl, Telegraaf.nl)	0%	0%	0%	34%
Nieuwapps	0%	0%	0%	11%
Nieuws op sociale media (bijv. Facebook, X)	0%	0%	0%	9%
Nieuws in podcastvorm	0%	0%	0%	4%
Nieuws op de radio (bijv. Radio 1)	0%	0%	0%	18%
Tijdschrift (bijv. Elsevier, Vrij Nederland)	0%	0%	0%	7%
Anders	0%	0%	0%	1%
Weet niet	0%	0%	0%	1%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Bron van bekendheid veranderingen, verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+ en gepensioneerd

	Niet-gepensioneerd (18-55 jaar)	Niet-gepensioneerd (55+ jaar)	Gepensioneerd
Via nieuws	52%	70%	77%
Via pensioenfonds/ pensioenverzekeraar	40%	53%	71%
Via werkgever/ondernemingsraad	16%	20%	15%
Via collega's, vrienden, familie	20%	15%	7%
Via commercial	21%	14%	5%
Via vakbond	13%	14%	12%
Via brancheorganisatie	16%	4%	1%
Via bannerreclame	12%	1%	1%
Anders	0%	2%	1%
Weet niet	4%	3%	1%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Bron van bekendheid veranderingen, verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Financieel geletterd (hoog)	Financieel geletterd (midden)	Financieel geletterd (laag)
Via nieuws	66%	62%	53%
Via pensioenfonds/ pensioenverzekeraar	50%	55%	32%
Via werkgever/ondernemingsraad	13%	21%	13%
Via collega's, vrienden, familie	16%	17%	12%
Via commercial	19%	16%	8%
Via vakbond	12%	15%	11%
Via brancheorganisatie	10%	10%	5%
Via bannerreclame	6%	8%	2%
Anders	1%	0%	1%
Weet niet	3%	1%	7%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Specifieke nieuwsbron via welke men iets heeft gehoord over veranderingen aan het pensioen, verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+ en gepensioneerd

	Niet-gepensioneerd (18-55 jaar)	Niet-gepensioneerd (55+ jaar)	Gepensioneerd
Televisienieuws (bijv. NOS, RTL Nieuws)	49%	76%	79%
Actualiteitenprogramma op TV	27%	46%	48%
Krant (bijv. NRC, De Telegraaf, AD)	27%	38%	43%
Online nieuwssite (bijv. NU.nl, NOS.nl, Telegraaf.nl)	39%	34%	25%
Praatprogramma op TV	24%	32%	29%
Nieuws op de radio (bijv. Radio 1)	15%	18%	22%
Nieuwapps	15%	12%	5%
Nieuws op sociale media (bijv. Facebook, X)	16%	4%	3%
Tijdschrift (bijv. Elsevier, Vrij Nederland)	14%	1%	3%
Nieuws in podcastvorm	9%	2%	1%
Anders	0%	1%	1%
Weet niet	3%	0%	0%

<- Terug naar de grafiek



Tabel: Specifieke nieuwsbron via welke men iets heeft gehoord over veranderingen aan het pensioen, verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Financieel geletterd (hoog)	Financieel geletterd (midden)	Financieel geletterd (laag)
Televisienieuws (bijv. NOS, RTL Nieuws)	65%	65%	64%
Actualiteitenprogramma op TV	36%	40%	33%
Krant (bijv. NRC, De Telegraaf, AD)	37%	34%	31%
Online nieuwssite (bijv. NU.nl, NOS.nl, Telegraaf.nl)	34%	35%	28%
Praatprogramma op TV	29%	28%	21%
Nieuws op de radio (bijv. Radio 1)	18%	19%	13%
Nieuwapps	14%	11%	7%
Nieuws op sociale media (bijv. Facebook, X)	8%	11%	7%
Tijdschrift (bijv. Elsevier, Vrij Nederland)	10%	6%	2%
Nieuws in podcastvorm	6%	5%	0%
Anders	1%	0%	0%
Weet niet	2%	1%	1%

<- Terug naar de grafiek



Tabel: Bekend met aandacht voor pensioen in politiek debat

	Q1 '25	Q2 '25
Ja	15%	17%
Nee	47%	47%
Weet niet	38%	35%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Bekend met aandacht voor pensioen in politiek debat, verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+ en gepensioneerd

	Niet-gepensioneerd (18-55 jaar)	Niet-gepensioneerd (55+ jaar)	Gepensioneerd
Ja	24%	7%	6%
Nee	36%	54%	78%
Weet niet	40%	39%	17%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Bekend met aandacht voor pensioen in politiek debat, verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Financieel geletterd (hoog)	Gemiddeld	Financieel geletterd (laag)
Ja	37%	7%	5%
Nee	45%	50%	45%
Weet niet	18%	42%	50%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Toegenomen/ afgenomen vertrouwen als gevolg van wat men heeft gehoord over het nieuwe pensioen

	Q1 ' 25 (n=132)	Q2 '25 (n=311)
toegenomen	11%	21%
gelijkgebleven	47%	43%
afgenomen	40%	30%
weet niet	2%	6%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Toegenomen/ afgenomen vertrouwen als gevolg van wat men heeft gehoord over het nieuwe pensioen, verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+ en gepensioneerd

	Niet-gepensioneerd (18-55 jaar) (n=132)	Niet-gepensioneerd (55+ jaar) (n=73)	Gepensioneerd (n=106)
toegenomen	40%	5%	3%
gelijkgebleven	33%	56%	49%
afgenomen	23%	33%	41%
weet niet	4%	7%	7%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Toegenomen/ afgenomen vertrouwen als gevolg van wat men heeft gehoord over het nieuwe pensioen, verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Financieel geletterd (hoog) (n=128)	Gemiddeld (n=157)	Financieel geletterd (laag) (n=23)
toegenomen	43%	6%	0%
gelijkgebleven	46%	46%	15%
afgenomen	9%	41%	85%
weet niet	1%	8%	0%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Pensioen aangepast aan nieuwe regels

	Q1 '25	Q2 '25
Ja	15%	17%
Nee	47%	47%
Weet niet	38%	35%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Pensioen aangepast aan nieuwe regels, verdeeld naar niet-gepensioneerd tot en met 55 jaar, niet-gepensioneerd 55+ en gepensioneerd

	Niet-gepensioneerd (18-55 jaar)	Niet-gepensioneerd (55+ jaar)	Gepensioneerd
Ja	24%	7%	6%
Nee	36%	54%	78%
Weet niet	40%	39%	17%

[<- Terug naar de grafiek](#)



Tabel: Pensioen aangepast aan nieuwe regels, verdeeld naar hoog, midden en laag financieel geletterd

	Financieel geletterd (hoog)	Gemiddeld	Financieel geletterd (laag)
Ja	37%	7%	5%
Nee	45%	50%	45%
Weet niet	18%	42%	50%

[<- Terug naar de grafiek](#)



TER BESLISSING

Aan

Minister van SZW

Datum
18-06-2025

Onze referentie
2025

Opgesteld door
Persoonsgegevens

nota

Kernboodschap en opzet voortgangsrapportage
monitoring Wtp zomer '25

Aanleiding

Aan de Tweede Kamer is toegezegd om hen ieder half jaar aan de hand van een **1** voortgangsrapportage te informeren over voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. In de bijlage vindt u de inleiding en de eerste twee hoofdstukken van de voortgangsrapportage. In deze nota nemen wij u mee in de planning, de voorlopige beleidsconclusies uit de voortgangsrapportage en de opzet van de rapportage.

De definitieve versie van de voortgangsrapportage ontvangt u zo spoedig mogelijk na bespreking met de Stuurgroep op 27 juni, zodat deze op 2 juli kan worden verzonden.

Geadviseerd besluit

2 U wordt geadviseerd om de inleiding, de beleidsconclusies (hoofdstuk 1) en het hoofdstuk betrekken en informeren van deelnemers (hoofdstuk 2) van de voortgangsrapportage te lezen en uw indrukken te delen. Deze zullen wij verwerken in de definitieve versie.

Daarnaast wordt u geadviseerd in te stemmen met:

- De planning zoals hieronder beschreven, met verzending op woensdag 2 juli.
- De opzet van de voortgangsrapportage (zie toelichting).

N.B. Bij de definitieve voortgangsrapportage ontvangt u tevens een voorstel voor media-uiting(en).

Kernpunten

De rapportage:

- De informatie uit de rapportage is afkomstig uit de transitie-monitor van EY (in opdracht van SZW), de deelnemersmonitor, het advies van de regeringscommissaris, de publieksmonitor, de transitie-informatie van de toezichthouders, en de signalen van en gesprekken met de sector.
- De regeringscommissaris transitie pensioenen **3** et geen aanleiding te adviseren om de uiterste transitiedatum verder te verschuiven dan nu voorgenomen is. De overige informatie uit de voortgangsrapportage sluit hierbij aan en u bevestigt dit ook. U spreekt op 26 juni met de regeringscommissaris over haar advies en ontvangt daartoe separaat de voorbereiding.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Kernboodschap en opzet voortgangsrapportage monitoring Wtp zomer '25

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
voortgangsrapportage te informeren over voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.
inleiding, de beleidsconclusies (hoofdstuk 1) en het hoofdstuk betrekken en informeren van deelnemers (hoofdstuk 2) van de voortgangsrapportage te lezen en uw indrukken te delen.

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald
Geen bijzondere opmerkingen
- graag check of alle toezeggingen richting Kamer over informatie in rapportage worden nagekomen
- goed om nog aantal goede voorbeelden toe te voegen

 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
ziet geen aanleiding te adviseren om de uiterste transitiedatum verder te verschuiven dan nu voorgenomen is.

- In de rapportage verschuift het zwaartepunt verder naar de implementatiefase bij pensioenfondsen. Voor 99% van alle deelnemers met een pensioenregeling uitgevoerd door een pensioenfonds is het 1 transitieplan afgerond.
- De rapportage bevat een geactualiseerd overzicht van de invaardata van pensioenfondsen. Per 1 juli 2025 zullen in totaal 5 pensioenfondsen zijn overgestapt naar de nieuwe regeling. De verwachting is dat per 1 januari 2026 nog eens 36 pensioenfondsen overgaan naar de nieuwe regeling.
- Voor regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's blijkt dat veel partijen nog geen besluit hebben genomen. De transitie is voor deze partijen ook anders ingericht.
- U geeft in de rapportage aan dat u binnenkort in gesprek gaat met de betrokken partijen om te komen tot concrete afspraken over een gecoördineerde aanpak voor komende periode om de verwachte piek aan het einde van de transitie te voorkomen.

Datum
11-06-2025

Onze referentie
2025

Planning

- Hierbij ontvangt u de inleiding en de eerste twee hoofdstukken van de voortgangsrapportage.
- Op 26 juni bespreekt de Regeringscommissaris haar advies met u.
- Op 27 juni wordt een concept van deze rapportage met sector, sociale partners en toezichthouders besproken in de stuurgroep Pensioenen.
- Zo spoedig mogelijk na bespreking met de stuurgroep wordt de volledige rapportage aan u voorgelegd.
- Streefdatum verzending aan de Kamers: 2 juli 2025.

Toelichting

Opbouw van de rapportage

- *Inleiding van de monitor en leeswijzer*

1. Beleidsconclusies

2. Betrekken en informeren van deelnemers

Dit hoofdstuk gaat in op de aankondigingen zoals u in uw brief "Beter betrekken en informeren van deelnemers bij invaren" hebt gedaan.¹

3. Advies regeringscommissaris

De regeringscommissaris concludeert dat de transitie over het algemeen goed verloopt, er is geen aanleiding om te adviseren de uiterste transitiedatum verder te verschuiven. De regeringscommissaris roept werkgevers, adviseurs en verzekeraars en PPI's op om aanvullende stappen te zetten om de omzettingen tijdig te realiseren.

4. Voortgang transitie

In deze voortgangsrapportage is meer gefocust op de implementatiefase bij pensioenfondsen en de transitie bij verzekeraars en PPI's.

5. Vertrouwen van de deelnemer

Aan de hand van de publiekscampagne, publieksmonitor, gegevens van de klachten & geschilleninstanties en de Raad voor de Rechtspraak en de deelnemersmonitor wordt het beeld over het toenemende vertrouwen van de deelnemer geschetst.

¹ Kamerstukken II, 2024-2025, 36578, nr. 28.

Pagina: 2

 Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------

transitieplan afgerond.

99% van

Per 1 juli 2025 zullen in totaal 5 pensioenfondsen zijn

overgestapt naar de nieuwe regeling.

per 1 januari 2026

nog eens 36 pensioenfondsen overgaan naar de nieuwe regeling.

concrete afspraken over

gecoördineerde aanpak voor

 Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Free Hand	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------

 Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------

2.

Betrekken en informeren van deelnemers

Advies regeringscommissaris

 Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------

4.

Voortgang transitie

5.

Vertrouwen van de deelnemer

6. 1st stand van zaken (voorgenomen) wet- en regelgeving

Op 11 juni is het besluit dat ziet op de wijziging van de uiterste inleverdatum van het implementatie- en communicatieplan en het verlengen van de versoepelde indexatieregels, gepubliceerd in het staatsblad en in werking getreden. Het verzamelbesluit is in consultatie tot 25 juni 2025. Het wetsvoorstel toezeggingen zal in het najaar van 2025 met de Tweede Kamer worden gedeeld.

Daarnaast wordt in dit hoofdstuk een korte omschrijving gegeven over de motie Joseph en Vermeer over het nu al onderzoeken hoe de **indexatieregels voor** pensioenfondsen die niet invaren versoepeld kunnen worden. En over de toezegging om te onderzoeken of het denkbaar en praktisch uitvoerbaar is om binnen de kaders van het Pensioenakkoord additionele koopkrachtinstrumenten vorm te geven. Tot slot wordt een update gegeven van de doelstellingenmonitor.

Afsluitend

Bijlage: Motie- en toezeggingenoverzicht

Datum
11-06-2025

Onze referentie
2025-

 Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

Stand van zaken (voorgenomen) wet- en regelgeving
indexatieregels voor



TER BESLISSING

Datum
25-06-2025

Onze referentie
2025

Ongesteld door
Persoonsgegevens

Bijlage(n)
7

Aan Minister van SZW

nota

Voortgangsrapportage monitoring Wtp zomer '25

Aanleiding

In de bijlage vindt u de derde voortgangsrapportage monitoring Wtp. Met deze rapportage informeert u de Kamer halfjaarlijks over de voortgang en stand van zaken van de pensioentransitie.

Geadviseerd besluit

Wij adviseren u:



- In te stemmen met de voortgangsrapportage en de brief aan de Tweede Kamer en het afschrift aan de Eerste Kamer te ondertekenen.
- Deze voortgangsrapportage woensdag 2 juli aan de Tweede en Eerste Kamer te verzenden. Met deze voortgangsrapportage tevens de Transitie-monitor, de deelnemersmonitor, het advies van de regeringscommissaris, de stand van zaken 'Dialogo en communicatie over de overstap' bij pensioenfondsen van de Pensioenfederatie en de publieksmonitor met beide Kamers te delen.
- In te stemmen met de voorgestelde communicatie rondom de voortgangsrapportage.

Kernpunten

De belangrijkste boodschappen uit de rapportage zijn:

- De transitie is echt op gang, dit jaar ontvangen miljoenen deelnemers de transitie-informatie van hun pensioenuitvoerder.
- Het vertrouwen van deelnemers in pensioen is stabiel en neutraal. Dat neemt niet weg dat er vragen en zorgen zijn van deelnemers over de overstap naar het nieuwe stelsel.
- Het belang van het meenemen van deelnemers in de transitie, vooral op het gebied van informatievoorziening, wordt herhaaldelijk onderstreept in de rapportage. Dit is in lijn met uw brief "Beter betrekken en informeren van deelnemers bij invaren". Hiervan is, mede op uw verzoek, een aantal goede voorbeelden uit de sector opgenomen.
- Er is specifiek aandacht voor de transitie bij verzekerde regelingen, en het activeren van werkgevers. Er wordt aangekondigd dat u met betrokken partijen afspraken zult maken over een gecoördineerde aanpak voor de komende periode om de verwachte piek aan het einde van de transitie te voorkomen.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Voortgangsrapportage monitoring Wtp zomer '25

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

stemmen met de voortgangsrapportage en de brief
woensdag 2 juli aan de Tweede en Eerste Kamer
te verzenden.

Kernpunten

De belangrijkste boodschappen uit de rapportage zijn:
meenemen van deelnemers

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Akkoord

 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Dit in lijn met uw brief "Beter betrekken en informeren van
deelnemers bij invaren". Hiervan is, mede op uw verzoek, een aantal goede
voorbeelden uit de sector opgenomen.
gecoördineerde aanpak voor

Toelichting

De rapportage

Datum

25-06-2025

Onze referentie

2025

- In de rapportage verschuift het zwaartepunt verder naar de implementatiefase bij pensioenfondsen. Voor 99% van alle deelnemers met een pensioenregeling uitgevoerd door een pensioenfonds is het transitieplan afgerond.
- De rapportage bevat een geactualiseerd overzicht van de invaardata van pensioenfondsen. **Per 1 juli 2025 zullen in totaal 5 pensioenfondsen zijn overgestapt naar de nieuwe regeling. De verwachting is dat per 1 januari 2026 nog eens 36 pensioenfondsen zullen overgaan naar de nieuwe regeling.**
- Voor regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's blijkt dat veel werkgevers, in overleg met de werknemersvertegenwoordiging, nog geen besluit hebben genomen over de manier waarop ze de overgang willen vormgeven. **De transitie is voor deze partijen ook anders ingericht.**
- **Het vertrouwen in pensioen is in het tweede kwartaal van 2025 gestegen, met name onder de groep niet-gepensioneerde 55-minners.** De stijging is het grootst op het **onderliggende vertrouwensaspect 'toereikend'**. Meer mensen geven aan de afgelopen zes maanden bezig te zijn geweest met het pensioen (58%) en/of iets hieraan veranderd te hebben (31%).
- De informatie uit de rapportage is afkomstig uit de transitiemonitor van EY, de deelnemersmonitor van Netspar, de publieksmonitor, de transitie-informatie van de toezichthouders, en de signalen uit, gesprekken met en best practices van de sector.
- Met deze rapportage reageert u tevens op het advies van de regeringscommissaris en geeft u aan haar conclusies en aandachtspunten te onderschrijven.
- In de bijlage bij deze rapportage wordt aangegeven op welke wijze invulling is of wordt gegeven aan de moties en toezeggingen die betrekking hebben op het verloop en de monitoring van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Publicatie

- Tegelijk met de voortgangsrapportage gaat een **persbericht uit**. Daarnaast komt er een uitgebreid nieuwsbericht op [Werkenaanonspensioen.nl](https://werkenaanonspensioen.nl). Het advies van de Regeringscommissaris zal in apart nieuwsbericht worden uitgelicht.
- Er is ook een interview gepland met PensioenPro over het verloop van de transitie en uw voornemens rondom deelnemersbetrokkenheid en koopkracht. De voorbereiding hiervoor ontvangt u separaat.

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Per 1 juli 2025 zullen in totaal 5 pensioenfondsen zijn

overgestapt naar de nieuwe regeling. De verwachting is dat per 1 januari 2026 nog eens 36 pensioenfondsen zullen overgaan naar de nieuwe regeling.

De transitie is voor deze partijen ook anders ingericht.

Het vertrouwen in pensioen is in het tweede kwartaal van 2025 gestegen, met name onder de groep niet-gepensioneerde 55-minners.

onderliggende vertrouwensaspect 'toereikend'.

persbericht uit.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie
1	Voortgangsrapportage monitoring Wtp – zomer 2025	Ondertekenen en verzenden aan de TK samen met onderstaande stukken (volgnummer 3 t/m 7).
2	Afschrift Eerste Kamer	Ondertekenen en verzenden aan de EK samen met stukken met volgnummer 1 en 3 t/m 7.
3	Bijlage 1: Transitie-monitor zomerrapportage 2025	Verzenden aan TK & EK.
4	Bijlage 2: Netspar deelnemersmonitor	Verzenden aan TK & EK.
5	Bijlage 3: Derde rapportage regeringscommissaris	Verzenden aan TK & EK.
6	Bijlage 4: Pensioenfederatie - Dialoog en communicatie over de overstap - Stand van zaken bij pensioenfondsen	Verzenden aan TK & EK.
7	Bijlage 5: Rapportage Publieksmonitor pensioenen Q2 2025	Verzenden aan TK & EK.

Datum
25-06-2025

Onze referentie
2025-