

Vergaderjaar 2024–2025

**32 043**

**Toekomst pensioenstelsel**

**Nr. 681**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 januari 2025

Voor u ligt de tweede voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (hierna: de voortgangsrapportage). Hierin staat de actuele stand van zaken omtrent de voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.<sup>1</sup> In figuur 1 wordt weergegeven waar de transitie zich bevindt in de tijd. Op basis van de informatie die ik tot mijn beschikking heb, blijkt dat de pensioensector hard werkt aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De transitie vordert gestaag. De eerste drie pensioenfondsen zijn per 1 januari 2025 ingevaren naar een nieuwe regeling. Voor circa 92,5% van de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden die een pensioenregeling hebben die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds, is het transitieplan afgerond.<sup>2</sup> Daarnaast blijkt dat vier van de negen verzekeraars en alle premiepensioeninstellingen (PPI's) een implementatieplan hebben ingediend, waarin de implementatie voor de duizenden regelingen die zij uitvoeren wordt uitgewerkt.<sup>3</sup> Maar er moet ook nog veel gebeuren. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is voor iedereen nieuw en ieder begin is ingewikkeld. Daarbij is het van cruciaal belang dat knelpunten uit de uitvoeringspraktijk worden opgepakt en dat het lerend vermogen van de sector wordt aangesproken om de transitie tijdig af te kunnen ronden. Ik zie dat de sectorpartijen de knelpunten op verschillende manieren adresseren en tot oplossingen komen.

Bij een stelselwijziging als de pensioentransitie is het belangrijk dat de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden goed worden meegenomen.

<sup>1</sup> Deze voortgangsrapportage en de onderliggende stukken betreffen 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.

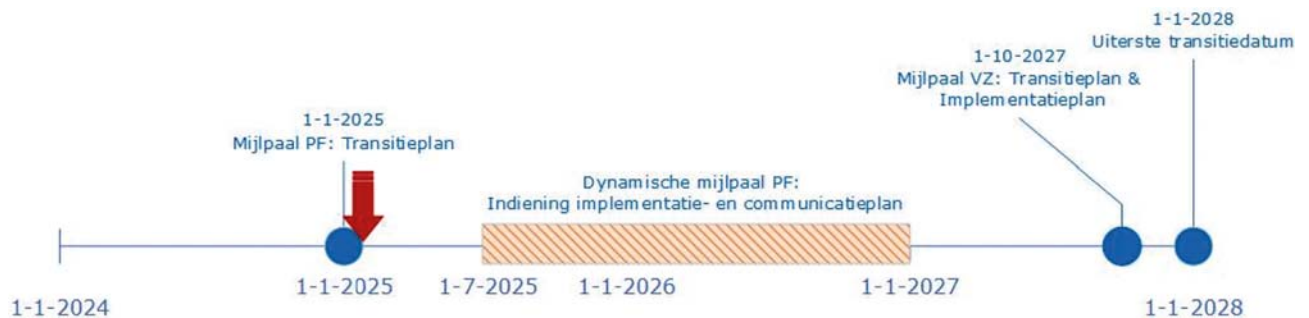
<sup>2</sup> EY, 14 januari 2025, Wtp transitie-monitor, winterrapportage 2024. Dit betreft het gewogen gemiddelde van het aantal deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden.

<sup>3</sup> Data afkomstig uit de uitvraag DNB.

Een graadmeter hierbij is het vertrouwen ten aanzien van het pensioenstelsel. De publieksmonitor pensioenen (bijlage 6) laat in het najaar van 2024 een licht stijgende trend zien van het vertrouwen, die stabiliseert in Q4. Daarnaast blijkt dat twee derde van de Nederlanders inmiddels bekend is met het nieuwe pensioenstelsel.

De monitor is uitgevoerd conform het plan van aanpak monitoring.<sup>4</sup> Onderdeel hiervan zijn de in opdracht van SZW door EY Adviseurs B.V. (hierna: EY) uitgevoerde transitie-monitor (bijlage 1), de deelnemersmonitor<sup>5</sup>, de doelstellingenmonitor<sup>6</sup>, het advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen (bijlage 2), 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. Daarnaast heeft mijn ministerie in de afgelopen periode contact gehad met pensioenfondsen en verzekeraars, zowel op bestuursniveau als op werkvloerniveau, pensioenuitvoerders, adviesbureaus, de advocatuur, OR-adviseurs, koepelorganisaties zoals Adfiz, KPS, VITP en het Actuarieel Genootschap, hoorrechtverenigingen en gepensioneerdorganisaties en de wetenschappers van onder meer Netspar. Mijn gesprekspartners hebben hun ervaringen, vragen en knelpunten gedeeld en meegedacht over het zo goed mogelijk laten verlopen van de transitie. Ik wil ze bedanken voor hun betrokkenheid en openheid.

**Figuur 1: Transitieperiode – mijlpalen**



### Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk geef ik aan welke conclusies ik verbind aan de bevindingen uit de verschillende monitoren, adviezen en gesprekken. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de ervaringen van de koplopers. Hoofdstuk 3 gaat in op het advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen (hierna: regeringscommissaris). Hoofdstuk 4 bevat een verdere uiteenzetting van de stand van zaken van de transitie en de gemaakte keuzes. Daarbij ga ik primair in op de moties, toezeggen en onderwerpen die in de debatten over de voortgang van de transitie aan bod zijn gekomen. Als gedurende de transitie blijkt dat de informatiebehoefte verandert, zullen er in de transitie-monitor en in deze rapportage andere accenten worden gelegd. In hoofdstuk 5 ga ik dieper in op het

<sup>4</sup> Kamerstuk 36 067, nr. 191.

<sup>5</sup> De deelnemersmonitor wordt momenteel uitgevoerd door Netspar in samenwerking met MWM2. Meer over deze monitor zal volgen naarmate er meer informatie beschikbaar komt. Naar verwachting zal dit bij de derde voortgangsrapportage zijn.

<sup>6</sup> De offerteprocedure voor de doelstellingenmonitor is gestart. Naar verwachting zullen de eerste resultaten uit de doelstellingenmonitor bij de vierde voortgangsrapportage worden gedeeld.

vertrouwen van de deelnemer. De stand van zaken rondom (voorgenomen) wet- en regelgeving volgt in hoofdstuk 6. In de bijlage is een overzicht en de huidige stand van zaken te vinden van de moties en toezeggingen die betrekking hebben op de monitoring van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

## **Beleidsconclusies**

### ***De pensioensector werkt hard aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel ...***

De transitie vordert gestaag. Er wordt door alle bij de transitie betrokken partijen hard gewerkt om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zorgvuldig te doorlopen. Zoals geconstateerd door de regeringscommissaris is deze inzet en doorzettingsvermogen nodig om de voortgang van de transitie te waarborgen. Ik wil waardering uitspreken aan de partijen die druk aan de slag zijn met deze transitie. De partijen die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds hebben nagenoeg allemaal tijdig de arbeidsvoorwaardelijke fase afgerond. Voor circa 92,5% van de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden die een pensioenregeling hebben die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds, is het transitieplan afgerond.<sup>7</sup> Na de arbeidsvoorwaardelijke fase gaat de pensioenuitvoerder aan de slag met de implementatie van de gewijzigde pensioenregeling (de implementatiefase), daarbij gaat het bijvoorbeeld om het aanpassen van ICT-systemen. Uit de transitie-monitor blijkt dat 46% van de gevraagde pensioenfondsen comfort heeft dat de uitvoeringsorganisatie in staat is om de transitie vanuit IT-perspectief tijdig en beheerst kan laten verlopen. Nog eens 46% is daar neutraal over, en de overige 8% is het daarmee oneens. Tevens blijkt dat de meeste pensioenfondsen (70%) in gesprek zijn met hun vermogensbeheerder over de implementatie van de Wtp. De transitie wordt afgerond met de overstap naar de nieuwe regeling. Tegelijk met de overstap naar deze gewijzigde regeling verwacht 77% van de pensioenfondsen in te varen. Met het invaren door de eerste drie pensioenfondsen zijn er minder pensioenfondsen per 1 januari 2025 overgestapt dan op basis van de eerste voortgangsrapportage werd verwacht. Ik begrijp de afweging die pensioenfondsbestuurders hierbij maken. Uiteindelijk zijn zij verantwoordelijk voor een zorgvuldige transitie, zowel inhoudelijk als bijvoorbeeld rondom het informeren van hun (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. Partijen houden echter zo lang mogelijk vast aan de afgesproken transitiedatum. Veruit de meeste pensioenfondsen (67) zijn dan ook nog steeds voornemens om in 2026 in te varen. Bovendien constateert de regeringscommissaris dat een besluit tot een verschuiving van de transitiedatum in het algemeen niet lichtvaardig wordt genomen.

Voor de verzekeraars en PPI's ligt de mijlpaal voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke en implementatiefase later in de tijd. Uit de transitie-monitor blijkt de verwachting dat per 1 januari 2025 circa 36% van het aantal contracten ondergebracht bij een verzekeraar is omgezet naar het nieuwe stelsel en dat dit bij PPI's naar verwachting voor circa 31% van de regelingen geldt. De regeringscommissaris merkt daarbij op dat een aanzienlijk aantal van de omzettingen (circa 40%) naar verwachting op het laatste transitiemoment (1 januari 2028, wat thans in wetgeving voorligt) plaatsvindt. Daarbij moet worden voorkomen dat de hoeveelheid werkgevers dat zich op het laatste moment meldt voor het omzetten van het contract zo groot zal zijn dat verzekeraars dat niet meer tijdig kunnen verwerken. Werkgevers geven aan dat bij bestaande premiereregelingen

<sup>7</sup> EY, 14 januari 2025, Wtp transitie-monitor, winterrapportage 2024.

met leeftijdsafhankelijke premies in 80% van de gevallen gekozen is voor het toepassen van de eerbiedigende werking.

Met de toezegging aan de Eerste Kamer om de uiterste transitietermijn te verlengen naar 1 januari 2028, is er voldoende tijd om de transitie zorgvuldig te doorlopen. Het advies van de regeringscommissaris, de bevindingen in de transitie-monitor en overige signalen maken dat ik de transitiedatum vooralsnog niet verder zal aanpassen dan het voorstel dat nu ter behandeling voorligt in de Tweede Kamer.

### ***... en er moet ook nog veel gebeuren ...***

Er is al veel werk verricht, maar er is geen tijd om op de handen te gaan zitten. Om de wettelijke mijlpaal van 1 januari 2028 te halen, is het van belang dat alle betrokken partijen de voortgang in het transitieproces behouden. In navolging van het tussentijds advies van de regeringscommissaris om onder andere de piekbelasting als gevolg van het indienen van alle implementatieplannen op één datum te voorkomen, ben ik voornemens de uiterste inleverdatum van deze plannen door pensioenfondsen te dynamiseren.<sup>8</sup> Hierdoor kunnen werkzaamheden beter worden gespreid en is een zorgvuldige transitie voor iedereen beter mogelijk.

Ook voor pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars of PPI's is het belangrijk dat de transitie naar het nieuwe stelsel wordt voortgezet. Daartoe zijn nu vooral de (kleine) werkgevers en de pensioenadviseurs aan zet. Ik roep hen dan ook op om met hun pensioenuitvoerder goede afspraken te maken over de planning. Dit om te voorkomen dat de planning niet gehaald kan worden omdat iedereen op hetzelfde moment over wil stappen. Mijn ministerie is, aansluitend op advies van de regeringscommissaris, in overleg met werkgeversorganisaties, verzekeraars, PPI's en adviseurs om te bezien hoe de voortgang verloopt, waar ondersteunende acties geboden kunnen worden en waar partijen kunnen leren van elkaars ervaringen. Daarbij komt ook tijdige verstrekking van de transitie-informatie aan bod, onder meer rondom de (uitzonderlijke) situatie dat het arbeidsvoorwaardelijke traject bij een door een verzekeraar uit te voeren regeling kort voor de transitiedatum wordt afgerond en het niet mogelijk is om de deelnemer op tijd te informeren. 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. Gezien de ontwikkelingen die ik de afgelopen periode heb gezien, heb ik er alle vertrouwen in de pensioensector dat zij deze slag kan maken.

### ***... knelpunten uit de uitvoeringspraktijk worden opgepakt...***

Bij alle betrokken partijen zie ik een grote mate van bevlogenheid gepaard gaan met een grote mate van voorzichtigheid. Veel is nieuw, zowel binnen de eigen organisaties als in de onderlinge verhoudingen, bijvoorbeeld tussen sociale partners, pensioenuitvoerders en toezichthouders. Hierdoor moesten werkzaamheden en processen opnieuw worden ingericht en pas gedurende de uitwerking dan wel uitvoering doen zich knelpunten voor die oplossing behoeven alvorens de transitie voortgezet kan worden.

Ik zie dat de sectorpartijen de knelpunten op verschillende manieren adresseren en tot oplossingen komen. De meest geëigende plek daarvoor is het Platform Pensioentransitie, met daarin de pensioenuitvoerders en toezichthouders DNB en AFM. Aandachtspunten en dilemma's worden waar nodig opgepakt en kennis hierover wordt in de sector verspreid. Ik

<sup>8</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 657.

vind het belangrijk dat op deze manier alle partijen hun verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige transitie pakken. De pensioenuitvoerders door (onder andere) aandacht te vragen voor de vertaling van de opdracht van de sociale partners in een evenwichtig en uitvoerbaar implementatieplan, de toezichthouders door in hun toezichtskader invulling te geven aan de wettelijke vereisten die als waarborg dienen voor een zorgvuldige transitie.

Ik blijf openstaan voor signalen uit de uitvoeringspraktijk. De sector kan dergelijke signalen bijvoorbeeld delen via [Werkenaanonspensioen.nl](https://www.werkenaanonspensioen.nl) en, in geval van fiscale vraagstukken, ook via het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst. Ook wordt breed het net opgehaald door werkbezoeken aan de sector, door het organiseren van informatiebijeenkomsten met de sector en door reguliere contacten met brancheverenigingen en kenniskringen van pensioenprofessionals. Daarnaast is mijn ministerie aanwezig tijdens lezingen, congressen en seminars in het pensioendomein. Ook de regeringscommissaris is op meerdere manieren benaderbaar voor professionals en partijen in de sector. Zij betreft de bij haar binnengekomen signalen bij haar advisering over het verloop van de transitie.

Met betrokken partijen zorg ik dat eventuele knelpunten voortvarend kunnen worden verholpen. Dit vergt soms dat op een aantal punten nadere verduidelijking van wet- en regelgeving nodig is. Bij het oplossen van deze knelpunten is het uitgangspunt steeds geweest om zo snel mogelijk duidelijkheid te geven over waaraan de sector precies *moet* voldoen en hoe zij dat ook op een werkbare manier *kan* doen. Dat heeft onder andere geleid tot een uitbreiding van de standaardregel binnen de standaardmethode. Deze is in december 2024 in werking getreden. Ook bleek dat er, naar aanleiding van de ervaringen van de eerste drie pensioenfondsen die zijn ingevaren, behoefte was aan concrete handvatten voor een praktische aanpak van het proces rondom de beoordeling van evenwichtigheid in de implementatieplannen (zie paragraaf *evenwichtigheid* in hoofdstuk 2). Daarnaast is er momenteel in de pensioensector nadere verduidelijking nodig over de vraag of het wettelijk mogelijk is om de solidariteits- of risicodelingsreserve in te zetten voor het kunnen aanvullen van pensioenuitkeringen die kort na de transitie lager zijn dan op het moment onmiddellijk voor de transitie. Het punt hierbij is dat de solidariteits- of risicodelingsreserve dan na transitie zal worden ingezet voor een gevolg van de (gemaakte keuzes bij) de gehanteerde omrekenmethodiek bij invaren die leidt tot een lagere pensioenuitkering in vergelijking met de pensioenuitkering onmiddellijk voorafgaand aan de transitie. In box 1 is verduidelijking over deze uitvoeringsvraag opgenomen. Dit is besproken met DNB, de Pensioenfederatie en diverse sectorexperits.

### **Box 1: Inzet reserve direct na transitie**

De solidariteits- of risicodelingsreserve is een collectieve vermogensreserve waarmee financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld.<sup>9</sup> Bij de totstandkoming van de Wtp is beoogd dat een lagere pensioenuitkering van een pensioengerechtigde onmiddellijk na transitie in vergelijking met de pensioenuitkering onmiddellijk voorafgaand aan de transitie (omzetting) ook wordt aangemerkt als een financiële tegenvaller. Een dergelijke lagere pensioenuitkering kan worden geschaard onder een financiële tegenvaller als bedoeld in de artikelen 10d en 10e Pensioenwet waarvoor de solidariteits- of risicodelingsreserve ingezet kán worden.

<sup>9</sup> Artikel 1 Pensioenwet.

Het is een bevoegdheid van sociale partners dan wel pensioenfondsbesturen om doelstellingen voor de solidariteits- of risicodelingsreserve te formuleren, passend bij het specifieke karakter van het pensioenfonds en de deelnemerspopulatie. Pensioenfondsbesturen stellen regels vast die evenwichtig, onderling consistent en voor langere tijd vastgelegd zijn. Het uitgangspunt van de regering is dat pensioenfondsbesturen zelf in staat zijn om een solidariteits- of risicodelingsreserve voor hun specifieke situatie evenwichtig vorm te geven, die meerwaarde biedt voor de deelnemers in hun pensioenregeling. De evenwichtigheid van afspraken rond deze reserves wordt door het pensioenfonds beoordeeld en in de besluitvorming over de reserve op de voorgeschreven wijze onderbouwd.

In de wet zijn meerdere instrumenten bruikbaar voor het opvangen van lagere pensioenuitkeringen bij de transitie. Het is tijdens de transitie mogelijk om ook bij lage dekkingsgraden reeds ingegane pensioenuitkeringen te ontzien via het toekennen van extra pensioenvermogen om op die manier tot een evenwichtige transitiebeslissing te komen. De mogelijkheid dat de reserve kan worden ingezet voor het opvangen van lagere uitkeringen onmiddellijk na de transitie in vergelijking met de pensioenuitkering onmiddellijk voorafgaand aan de transitie biedt een extra instrument. Het is aan pensioenfondsbesturen om een evenwichtige afweging te maken of de solidariteits- of risicodelingsreserve kan worden ingezet voor het opvangen van lagere uitkeringen, bijvoorbeeld onmiddellijk na de transitie.

Uit bovenstaande toelichting volgt dat er geen wettelijke belemmering is voor pensioenuitvoerders om direct na de transitie lagere pensioenuitkeringen te voorkomen via de solidariteitsreserve.

#### *Kaders bij inzet solidariteits- of risicodelingsreserve*

In de wet zijn reeds kaders gesteld waar partijen bij het gebruik van de solidariteits- of risicodelingsreserve niet buiten mogen treden. Zo moet het vullen van de reserve bij transitie passend zijn binnen de kaders van de artikel 150n van de Pensioenwet. In de wet zijn ook reeds governance vereisten opgenomen rondom de evenwichtige transitie (bijvoorbeeld transitie- en implementatieplan). Deze wettelijke kaders zijn ook van toepassing als de solidariteits- of risicodelingsreserve wordt gebruikt voor het opvangen van lagere uitkeringen, bijvoorbeeld onmiddellijk na de transitie.

Ook stelt de pensioenuitvoerder regels vast voor doelstellingen van de solidariteits- of risicodelingsreserve en het vullen en uitdelen van de reserve. Deze regels zijn evenwichtig, transparant, onderling consistent en worden voor langere tijd vastgesteld.<sup>10</sup> Ook moeten door middel van de solidariteits- of risicodelingsreserve financiële mee- of tegenvallers zodanig collectief gedeeld worden dat deze risicodeling op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties.<sup>11</sup> Om die reden is het bijvoorbeeld niet toegestaan via deze reserves een puur omslagement in het nieuwe stelsel te introduceren, waarbij naar verwachting sommige generaties alleen profiteren van deze reserves en andere generaties alleen betalen aan deze reserves.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Artikel 10d, vierde lid, Pensioenwet.

<sup>11</sup> Kamerstuk 36 067, nr. 3.

<sup>12</sup> Kamerstuk 36 067, nr. 11.

Tot slot zal het bij lage dekkinggraden kunnen voorkomen dat door inzet van de reserve voor het op peil houden van pensioenuitkeringen tijdens de transitie de reserve sneller leeg raakt ten opzichte van een situatie waarin de pensioenuitkeringen tijdens de transitie niet op peil worden gehouden door de inzet van de reserve. Als gevolg daarvan kan in een later stadium de kans en impact van verlagingen toenemen. Pensioenfondsen dienen evenwichtig te informeren over de regels en procedures die gelden ten aanzien van de solidariteits- en risicodelingsreserve. Daarmee hebben deelnemers realistische verwachtingen over hun pensioen.

**... tevens is daarbij het lerend vermogen van de sector van cruciaal belang om de transitie tijdig af te ronden.**

Nu de eerste ervaringen zijn opgedaan, is het belangrijk dat hier lessen uit worden getrokken en deze lessen worden verspreid binnen de sector. Dat geldt niet alleen voor de pensioenuitvoerders maar ook voor de toezichthouders. Via [Werkenaanonspensioen.nl](http://Werkenaanonspensioen.nl) wordt regelmatig aanvullende informatie verspreid, zoals over de toepassing van eerbiedigende werking, de werking van de beoogde dynamisering van de inleverdatum van het implementatieplan en het opstellen van een communicatieplan. Daarnaast heeft in juni 2024 het tweede Werken aan ons pensioen congres plaatsgevonden, met opnieuw ongeveer 400 deelnemers uit de hele pensioensector.

Ook deze dag stond het uitwisselen van bruikbare inzichten en geleerde lessen centraal, zowel in het plenaire deel als in de 25 deelsessies verzorgd door ervaringsdeskundigen. Op 12 maart 2025 volgt de derde editie van het congres.

Het leren van ervaringen die eerder en/of door anderen zijn opgedaan, vormt zoals hiervoor aangegeven een belangrijke succesfactor om de transitie tijdig te realiseren. Bij het delen van ervaringen geldt dat de ervaringen van de eerste pensioenfondsen die overstappen naar het nieuwe stelsel en invaren belangrijke input vormen voor de groep die dat later in de tijd doet. In hoofdstuk 2 wordt nader ingegaan op de ervaringen met de koplopersfondsen. Ook worden de ervaringen zowel door de pensioenfondsen, als door de toezichthouders gedeeld. De regeringscommissaris merkt dit ook op, zij geeft aan dat beide toezichthouders al voorzien in kennisdeling door het versturen van sectorbrieven, het publiceren van nadere uitwerkingen (Q&A's) en door het organiseren van rondetafelbijeenkomsten en webinars waar praktische kwesties worden behandeld. Deze activiteiten worden gewaardeerd en zijn blijvend nodig. De eerste resultaten van deze activiteiten worden al waargenomen. Bij verzekeraars en PPI's gebeurt het leren van elkaar en het delen van *best practices* met name binnen de koepelorganisatie het Verbond van Verzekeraars. Dit is wel enigszins begrensd, omdat verzekeraars en PPI's tegelijkertijd met elkaar concurreren.

### **Ervaringen met de koplopersfondsen**

De motie Joseph (NSC) c.s. heeft de regering verzocht om een evaluatie uit te voeren van de pensioenfondsen die per 1 januari 2025 zijn ingevaren. Ik heb aangegeven de motie te kunnen uitvoeren, door de eerste beelden en geleerde lessen bij betrokken partijen uit te vragen. Daartoe heb ik de pensioenfondsen bij monde van de Pensioenfederatie gevraagd om de ervaringen en de geleerde lessen op te halen bij de koplopersgroep (zie bijlage 3 voor de brief van de Pensioenfederatie). Aan de toezichthouders DNB en AFM heb ik ook gevraagd om de geleerde lessen uiteen te zetten (zie bijlage 4 en bijlage 5). Hieronder worden de eerste geleerde

lessen en aanbevelingen weergeven, zodat de pensioenfondsen die in 2026 en 2027 gaan invaren deze kunnen gebruiken in hun eigen transitieproces. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het om algemene lessen gaat en vanwege de toezichtvertrouwelijkheid niet om individuele casuïstiek. Dit zijn eerste geleerde lessen en ik ben voornemens om in de hierop volgende voortgangsrapportage halverwege 2025 nog een nadere evaluatie te sturen, waarbij ook meer betrokken partijen worden gevraagd hun ervaringen te delen.

### *Algemeen beeld*

Per 1 januari 2025 hebben de eerste drie pensioenfondsen de stap gezet naar het nieuwe pensioenstelsel: de nieuwe pensioenregeling is gestart en zij zijn ingevaren. Zowel DNB als de pensioenfondsen geven aan dat in het afgelopen jaar uitdagingen aan de oppervlakte zijn gekomen, die vooraf niet volledig te voorspellen waren. Dat is inherent aan een stelselwijziging van deze omvang, en vraagt om nauw contact tussen de sector en de toezichthouders. Ook de AFM ziet dat pensioenuitvoerders een uitdagende taak hebben, wat leidt tot voortschrijdende inzichten en leereffecten. Zowel de pensioenfondsen als de toezichthouders gebruiken de ervaringen uit dit transitiejaar om lessen te trekken, om in de toekomst het proces te vereenvoudigen en versnellen. Op dit punt noemt de Pensioenfederatie een aantal stappen om te zetten in het transitieproces: goed te investeren in de stakeholders door bijvoorbeeld bijpraatsessies en korte lijnen, goede afspraken te maken over rollen en verantwoordelijkheden en transparant te zijn over de complexiteit van de operatie. Ook heeft het de koplopers geholpen om kennis op te halen bij andere pensioenfondsen en expertise en ervaringen te delen.

### *Wettelijk kader*

DNB concludeert dat het wet- en regelgevingskader een goede basis is gebleken voor de transitie, en dat op onderdelen is ingespeeld op gewenste verduidelijking met lagere regelgeving. De Pensioenfederatie geeft aan dat de koplopers in de praktijk al eerder dan de inwerkingtreding van de wet voortvarend zijn begonnen aan hun implementatietraject, en dus moesten ontdekken welke eisen toezichthouders stelden aan de pensioenfondsen bij de invulling van bepaalde open normen. Hierover is soms intensief overleg gevoerd tussen de sector, de toezichthouder en mijn ministerie. DNB heeft verduidelijking kunnen geven via het invaarsjabloon, de partiële beoordeling en handvatten in de vorm van *good practices*, factsheets en Q&A's. Dit leidde er wel toe dat de pensioenfondsen die al verder in het proces waren hierdoor ook werk opnieuw hebben moeten doen. De Pensioenfederatie blijft graag in gesprek met de toezichthouders en mijn ministerie over een aantal onderdelen waarop nog nadere verduidelijking gewenst is.

DNB constateert dat de benodigde aanpassing van IT-systemen een omvangrijke klus blijkt. Dit was voor verschillende pensioenfondsen reden om hun invaarpplanning bij te stellen. De koplopersfondsen geven vanuit hun ervaring met dit proces de volgende lessen mee: houd een gedetailleerd invaardraaiboek bij, voer meerdere proeftransities uit en borg de inzichten uit het Kader Datakwaliteit.<sup>13</sup> DNB geeft aan dat de aangekondigde wijziging van de transitiejaar voor het implementatieplan voor pensioenfondsen die later dan 1 juli 2026 invaren partijen meer mogelijkheden geeft om de transitiewerkzaamheden in de tijd te spreiden en te leren van eerdere ervaringen.

---

<sup>13</sup> Kader datakwaliteit.



Het afgelopen jaar heeft de AFM bewust gekozen om mee te kijken bij de totstandkoming van de transitieoverzichten, en in een vroegtijdig stadium haar observaties aan zowel individuele partijen als sectorbreed terug te koppelen. Ook organiseert de AFM regelmatig rondetafelgesprekken, publiceert zij Q&A's, inzichten in haar Transitiebulletin en op haar website. Hoewel deze publieke uitingen soms als verrassing zijn ervaren door de sector, is dit voor de AFM een middel om de hele sector te bereiken omdat het onderhouden van een doorlopende accounttoezichtrelatie niet mogelijk is.

### *Evenwichtigheid*

Zowel DNB als de Pensioenfederatie zijn ingegaan op de ervaringen rondom evenwichtigheid en de uitdaging om deze robuust te onderbouwen. Het beoordelingskader hiervoor was voor de pensioenfondsen op voorhand niet bekend. De eerste drie pensioenfondsen hebben hierdoor na indiening van het implementatieplan nog veel aanvullende kwantitatieve analyses moeten uitvoeren voor de onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie en moeten afstemmen met sociale partners en pensioenfondsorganen. DNB, de Pensioenfederatie en mijn ministerie werken op dit moment aan een stappenplan voor onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie. Hierin worden de aandachtspunten van DNB voor de pensioenfondsbesturen meegenomen, zoals het expliciteren van de effecten voor deelnemersgroepen, de financiële effecten van de transitie, het expliciteren hoe deze financiële effecten aansluiten bij de door partijen beoogde doelen, zorgen dat het besluit robuust is voor wijziging van economische omstandigheden en zorgen voor grip op de bij de besluitvorming gehanteerde berekeningen. Dit stappenplan wordt binnenkort gepubliceerd en via diverse uitingen bij sectorpartijen onder de aandacht gebracht. Denk hierbij onder meer ook aan kennissessies.

### *Deelnemerscommunicatie*

De AFM ziet dat er op het gebied van deelnemerscommunicatie goede stappen worden gezet door de pensioensector en dat de ontwikkeling van deelnemerscommunicatie in deze fase van de transitie hoger op de agenda lijkt te komen. Er zijn wel geleerde lessen, die zowel de pensioenfondsen als de toezichthouder kunnen trekken. Allereerst ziet de AFM in de praktijk dat de verschillende informatiemomenten gezamenlijk nog niet altijd een evenwichtig beeld scheppen en dat verschillende boodschappen niet één verhaal vertellen dat in samenhang begrijpelijk is voor de deelnemer. De Pensioenfederatie constateert dat het geheel aan wettelijke eisen ten aanzien van de transitiecommunicatie leidt tot een omvangrijk pakket aan informatie, vooral als de communicatie op papier plaatsvindt. Het is een uitdaging gebleken om de wettelijke verplichte communicatie en wenselijke communicatie, bijvoorbeeld de reguliere communicatie, goed op elkaar af te stemmen en te veel of (te) verschillende boodschappen te voorkomen. Hierover is doorlopend overleg met de AFM.

Ten tweede werken de pensioenfondsen, naar aanleiding van zorgen over een mogelijk onrealistisch beeld van het toekomstig pensioen bij deelnemers, met gelaagdheid in de communicatie en het geven van een persoonlijke toelichting bij de scenariobedragen. De AFM vraagt daarbij aandacht voor het toespitsen van informatie op de specifieke situatie van de deelnemer waarbij ook de actuele situatie van de deelnemer is meegenomen (mede in relatie tot de peildatum).

Tot slot constateert de AFM dat in de praktijk sprake is geweest van (te voorkomen) fouten in het prognose transitieoverzicht; de AFM verwacht dat de pensioenuitvoerder hierover transparant is richting haar deelnemers. Geadviseerd wordt om parallel aan het proces bij DNB een termijn aan te houden waarbinnen zij voldoende tijd hebben om deelnemerscommunicatie goed in te richten en te controleren, en niet te wachten op de verklaring van geen bezwaar van DNB.

### *Beoordelingsproces*

Dit jaar is het beoordelingsproces van DNB voor het eerst doorlopen. Er is hard gewerkt door alle betrokkenen om de invaardatum te kunnen halen: medewerkers, bestuur, adviseurs en uitvoerders van pensioenfondsen, leden van verantwoordings- of belanghebbendenorganen en de toezichthouders. De Pensioenfederatie constateert dat de beschikbare capaciteit niet toereikend is om de processen in dezelfde intensiteit in 2025 en 2026 op tijd tot een goed einde te brengen. DNB heeft aangegeven een aantal stappen te zetten om het proces soepel te laten verlopen. Allereerst zal DNB zo vroeg mogelijke focus op de meest relevante aspecten van de beoordeling leggen en daarbij communiceren over de belangrijkste door het pensioenfonds te zetten stappen. Onderdeel hiervan vormt het vroegtijdig aangeven van aspecten die pensioenfondsen ook ná invaren kunnen adresseren. Om het beoordelingsproces voorspelbaarder en transparanter te maken communiceert DNB voortaan de verwachte resterende doorlooptijd van de beoordeling. De pensioenfondsen waarderen dat DNB er blijk van geeft steeds ook kritisch naar de eigen inzet en processen te kijken en openstaat voor feedback over het stellen van prioriteiten. Ook de pensioenfondsen zelf kunnen stappen zetten om het proces soepel te laten verlopen, zo blijkt uit de ervaringen van de koplopers. Belangrijk daarvoor zijn zorgen voor bestuurlijke betrokkenheid (beschikbaarheid en flexibiliteit), de uitingen van de toezichthouders gebruiken als handvat, gebruik maken van de partiële beoordelingen en het goed vastleggen van de (tussentijdse) besluitvorming.

Ik roep de pensioenfondsen die in 2026 en 2027 gaan invaren op om van deze lessen samen met de informatie op [Werkenaanonspensioen.nl](https://werkenaanonspensioen.nl) en de informatie die door de toezichthouders wordt gedeeld om tot kennisdeling te komen, te gebruiken in hun eigen transitieproces. Daarnaast zie ik dat de toezichthouders deze lessen gebruiken om hun werkwijze kunnen verbeteren. Ik moedig alle betrokken partijen dan ook aan om dat te blijven doen.

### **Advies regeringscommissaris**

De regeringscommissaris heeft op 14 januari jl. haar tweede reguliere advies uitgebracht. Daarnaast heeft zij op 4 september 2024 een tussentijds advies uitgebracht, ten aanzien van het dynamiseren van de indieningsdatum voor implementatieplannen. In deze voortgangsrapportage maak ik dankbaar gebruik van haar gedegen onderzoek en haar goede adviezen.

De regeringscommissaris concludeert dat de transitie over het algemeen goed verloopt, maar veel vraagt van alle betrokkenen in de sector, zeker nu de druk op het proces verder oploopt. Nu de transitie daadwerkelijk gerealiseerd wordt, komen diverse partijen voor uitdagende situaties te staan. Zij geeft aan dat dit voor een transitie van deze omvang en complexiteit onvermijdelijk is. De regeringscommissaris constateert dat er vooralsnog geen aanleiding is om de uiterste transitiedatum verder te verschuiven. Om de transitie binnen de gestelde termijn te kunnen halen, geeft zij aan dat het belangrijk is dat de doorlooptijden van alle bij de

transitie betrokken partijen worden verkort. Dit kan worden bereikt doordat alle partijen leren van eerdere ervaringen in de sector. In hoofdstuk 1 en 2 is hier nader op ingegaan.

De eerste drie pensioenfondsen hebben bewezen dat het mogelijk is om over te gaan naar het nieuwe stelsel. De regeringscommissaris merkt daarbij op dat de doorlooptijd van het transitieproces relatief lang was, en de beoordeling van de implementatie- en communicatieplannen door de toezichthouders een intensief traject was tussen de pensioenfondsen en de toezichthouders. De doorlooptijd moet korter om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel tijdig te kunnen maken.

Ten aanzien van verzekerde regelingen roept de regeringscommissaris werkgevers en hun pensioenadviseurs op om tijdig in actie te komen. Want hoewel er nu nog tijd is, is het belangrijk te voorkomen dat er een opstroopeffect ontstaat. Dit vergt inspanning en flexibiliteit van alle betrokken partijen. Ik onderschrijf het belang van spreiding van de transitiedatum voor regelingen uitgevoerd door een verzekeraar of PPI. Deze spreiding kan voorkomen dat straks veel regelingen tegelijk omgezet moeten worden. Daarbij blijkt dat meerdere werkgevers met een aflopend contract er niet voor kiezen om de aflooptdatum van het bestaande contract te gebruiken als transitiemoment naar het nieuwe stelsel. In plaats daarvan kiezen ze er soms voor om het oude contract nog enkele jaren voort te zetten. Door het uitstel van het omzetten van het aflopend contract is de kans groter dat er een opstroopeffect ontstaat.

Ik onderschrijf het advies van de regeringscommissaris en blijf daarnaast met (vertegenwoordigers van) sociale partners, pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's, pensioenuitvoeringsorganisaties, toezichthouders, koepelorganisaties en overige autoriteiten 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.

### **Voortgang transitie**

De transitie-monitor biedt inzicht in de voortgang van zowel de arbeidsvoorwaardelijke fase als de onderbrenging en implementatie bij pensioenuitvoerders. Daarnaast wordt inzichtelijk gemaakt wat in de verschillende fases de knelpunten en de succesfactoren zijn. Tevens biedt de transitie-monitor inzicht in de door partijen gemaakte keuzes. In het vervolg van dit hoofdstuk sta ik stil bij de moties en de onderwerpen die in de debatten over de voortgang van de transitie aan bod zijn gekomen. Aangezien er sinds de vorige rapportage meer informatie beschikbaar is gekomen, zijn de cijfers geactualiseerd en zijn de beelden aangepast.

Een rode draad die door de gehele transitie naar het nieuwe pensioenstelsel loopt is de «evenwichtige belangenafweging». Dit betekent dat zowel in de arbeidsvoorwaardelijke fase als in de implementatiefase de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden evenwichtig worden afgewogen ten aanzien van ieder besluit dat in het kader van de transitie plaatsvindt. Het betreft de transitie als geheel. In de wet zijn hiervoor verschillende collectieve waarborgen, waaronder het hoorrecht, opgenomen.

Dit hoofdstuk gaat als eerste in op de arbeidsvoorwaardelijke fase (paragraaf 4.1). In paragraaf 4.2 komt de implementatiefase aan bod, waar het zwaartepunt van de voortgangsrapportages langzaam naar zal gaan verschuiven.

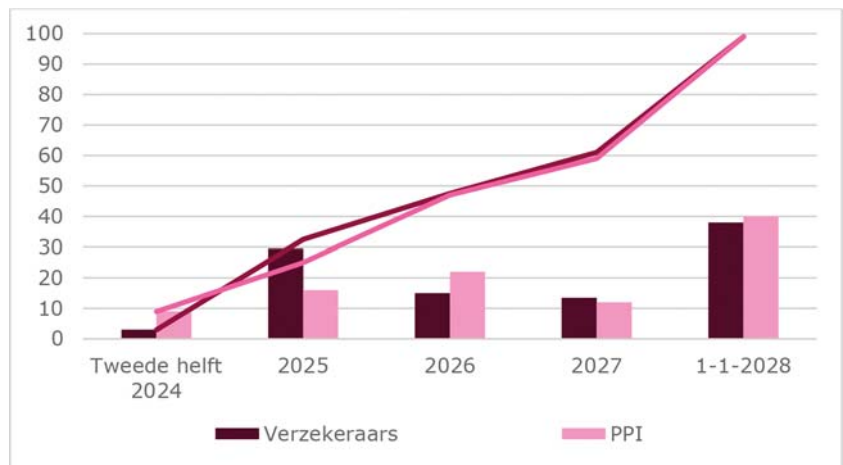
## Arbeidsvoorwaardelijke fase

In de transitieperiode worden de pensioenregelingen gewijzigd zodat zij passen binnen het nieuwe wettelijke kader. In de arbeidsvoorwaardelijke fase van de transitie geven sociale partners of de werkgever en werknemers de gewijzigde pensioenovereenkomsten vorm of wordt het product dat binnen de wettelijke kaders van de Wtp past door verzekeraars en PPI's vormgegeven. In het transitieplan legt de werkgevers of leggen de sociale partners de afspraken en overwegingen die hebben geleid tot de gewijzigde pensioenregeling vast. Tevens wordt er in het transitieplan verantwoording afgelegd over de evenwichtigheid van de besluitvorming.

Indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar of PPI dan verloopt het proces anders. De mijlpaal voor het indienen van zowel het transitieplan als het implementatieplan wordt 1 oktober 2027. Zij hebben dus langer de tijd voor de arbeidsvoorwaardelijke fase. Ik merk hierbij op dat dit geen reden is om achterover te leunen. Ik roep werkgevers die hun regeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of PPI op om in actie te komen. Ik zal daartoe met betrokken partijen, waaronder werkgevers, verzekeraars en financieel adviseurs, in overleg treden om te bezien hoe de transitie verloopt en bespreken of en welke aanvullende inspanningen nodig zijn. In figuur 2 is het verwachte verloop van de pensioentransitie bij verzekeraars en PPI's gedurende de transitie inzichtelijk gemaakt. Bij het vormgeven en de transitie van deze regelingen vervult de OR veelal een belangrijke rol.

In 2024 is geïnvesteerd in het vergroten van de kennis van ondernemingsraden over de pensioentransitie en hun rol in de transitie. De informatie op het platform [Werkenaanonspensioen.nl](https://www.werkenaanonspensioen.nl) is verder aangescherpt voor deze doelgroep. Daarnaast was mijn ministerie namens het informatieplatform aanwezig bij diverse bijeenkomsten voor ondernemingsraden, waar workshops zijn verzorgd en informatie is gedeeld. Verder zijn via specifieke kanalen advertenties geplaatst, artikelen geschreven en bijdragen geleverd aan themanummers over pensioenen om OR'en aan te moedigen actie te ondernemen en ze te verwijzen naar het informatieplatform voor meer informatie. In 2025 worden deze kanalen opnieuw ingezet.

**Figuur 2: Ontwikkeling van de omzetting van contracten naar het nieuwe stelsel gedurende de transitieperiode door verzekeraars en PPI's**



Bron: De Nederlandsche Bank, uitvraag gedaan door SZW

De sociale partners of werkgever (hierna; sociale partners) waarvan hun pensioenregeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds hadden tot 1 januari 2025, de eerste mijlpaal in het transitieproces, de tijd om de arbeidsvoorwaardelijke fase af te ronden en een transitieplan op te stellen. Veel pensioenfonds en -kringen zijn nu druk bezig met het beoordelingsproces van de evenwichtigheid en de uitvoerbaarheid van de gewijzigde regeling en de transitie daarnaar toe. Dit is een belangrijk onderdeel van de vervolgfase in de transitie; de implementatiefase (waarover meer in paragraaf 4.2).

Wanneer besloten is over de gewijzigde regeling wordt een transitieplan opgesteld. Een deel van de betrokken partijen heeft deze transitieplannen ook openbaar gemaakt. Op 30 november had EY inzicht in 61 transitieplannen die nader geanalyseerd zijn. Alhoewel dit betekent dat er slechts van 34% van de pensioenfonds een transitieplan openbaar heeft gemaakt, geven de geanalyseerde transitieplannen een goed beeld van de tijdens de arbeidsvoorwaardelijke keuzes aangezien deze transitieplannen gezamenlijk 94% van de actieve deelnemers, 92% van de slapers en 92% van de pensioengerechtigden betreft. Aangezien het beeld hiermee voor wat betreft de regelingen uitgevoerd door pensioenfonds compleet is, zal deze fase in de hierna volgende voortgangsrapportages alleen nog aan bod komen indien er ontwikkelingen zijn die daar aanleiding toe geven. In deze paragraaf wordt ingegaan op de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die sociale partners hebben gemaakt, bijvoorbeeld ten aanzien van het pensioencontract, het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen, of er een verzoek tot invaren wordt gedaan en op welke wijze er compensatie plaatsvindt en in hoeverre gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking.

### **Contractkeuze**

In het nieuwe pensioenstelsel kunnen partijen kiezen uit een solidaire premieovereenkomst, een flexibele premieovereenkomst of een premieuitkeringsovereenkomst. Uit de uitvraag van EY blijkt dat in circa 55% van de pensioenregelingen voor het solidaire contract en circa 45% kiest voor het flexibele contract. Dit betreft zowel pensioenregelingen die door een pensioenfonds/-kring worden uitgevoerd, als pensioenregelingen die bij een verzekeraar of een PPI zijn ondergebracht. Uit de DNB Sectorbeelden, gericht op pensioenfonds en -kringen, blijkt dat in 64% van de gevallen gekozen wordt voor het solidaire contract, in 33% van de gevallen voor het flexibele contract en in 3% voor beide.<sup>14, 15</sup> Wanneer een uitsplitsing naar soort pensioenfonds wordt gemaakt blijkt uit de transitieplannen dat ruim 90% van de BPF'en en 75% van OPF'en een solidaire regeling gaat uitvoeren. Hieruit valt op te maken dat de meeste deelnemers bij de transitie overgaan naar de solidaire premiereregeling.

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt daarnaast dat de sociale partners in alle gevallen een reserve overeen zijn gekomen (solidariteitsreserve of risicodelingsreserve).<sup>16</sup> De hoogte van deze reserves varieert tussen de 2% en 15%.<sup>17</sup> De vulling van de reserve is bij 36 pensioenfonds (59%) afhankelijk van de dekkingsgraad bij transitie.

Indien in het oude pensioenstelsel sprake is van een beschikbare premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel is het mogelijk om te

<sup>14</sup> Terugkoppeling WTP-vragenlijst Q4-2024 (V6) sector en risicobeelden| DNB

<sup>15</sup> Dit betreft uitsluitend regelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfonds/kringen

<sup>16</sup> Voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds is het verplicht om een reserve op te nemen in de regeling.

<sup>17</sup> EY, 14 januari 2025, Wtp transitie monitor, winterrapportage 2024.

kiezen voor eerbiedigende werking. Hoewel deze regelingen veelal worden uitgevoerd door verzekeraars en PPI's staat deze mogelijkheid ook open voor partijen die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds. Ten behoeve van de transitie monitor geven werkgevers aan dat bij bestaande premieregelingen (met leeftijdsafhankelijke premies) in 80% van de gevallen gekozen is voor het toepassen van de eerbiedigende werking. Zoals ik heb toegezegd tijdens het debat met de vaste commissie van SZW van 21 november jl. is tevens nagegaan om te bezien voor hoeveel deelnemers dit geldt. Verzekeraars stellen dat dit nu in 39% van de totale portefeuille zo is. PPI's hebben deze informatie niet verstrekt, maar herkennen dit beeld. Als redenen om te kiezen voor de eerbiedigende werking noemen partijen het vereenvoudigen van het compensatievraagstuk, het als geheel eenvoudiger maken van de transitie en kostenoverwegingen (de premielast stijgt nauwelijks).

### **Doelen van de regeling**

In de transitieplannen maken sociale partners ook afspraken over de doelstelling(en) van de nieuwe pensioenregeling. De meeste transitieplannen bevatten meer dan één doelstelling. Geen verlaging van de opgebouwde aanspraken tijdens de transitie, solidariteit en het voorkomen van fluctuaties van pensioen zijn de top 3 meest voorkomende doelstellingen in de geanalyseerde transitieplannen.<sup>18</sup> Verder worden het beperken van complexiteit en een succesvolle transitie ook vaak genoemd. Minder vaak worden hogere pensioenopbouw, een fiscaal maximale regeling en het bieden van meer keuzemogelijkheden genoemd.

Daarnaast wordt in 10 van de 61 transitieplannen het doel «reële verhogingen» genoemd. Dit geeft aan dat sociale partners in de afweging tussen nominale stabiliteit en meer perspectief op koopkracht stabiliteit zwaarder lijkt te wegen. Dit is gezien de overgang van een stelsel met veel buffers en dus nominale stabiliteit naar een stelsel met een variabele uitkering niet verrassend. Uit de cijfers kan niet geconcludeerd worden of de aandacht voor inflatie minder is dan onder het oude pensioenstelsel. De doelstellingenmonitor zal ingaan op de vraag in hoeverre de drie doelstellingen die ten grondslag lagen aan de Wtp worden behaald, waaronder de doelstelling: eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen. Naar verwachting zullen de eerste resultaten uit de doelstellingenmonitor bij de vierde voortgangsrapportage (die begin 2026 zal verschijnen) worden gedeeld.

### **Premiehoogte ouderdomspensioen**

Aangezien de pensioentransitie niet tot doel heeft om de pensioenen te versoberen, is het daarnaast van belang om te bezien hoe de nieuw afgesproken premie zich verhoudt tot de premie die vóór de transitie is afgesproken. De transitie monitor zet daartoe, op basis van de geanalyseerde transitieplannen, de nieuwe premie af tegen het huidige premieniveau (2024). En hoewel enige voorzichtigheid geboden is bij de interpretatie van deze vergelijking, kan geconcludeerd worden dat in nagenoeg alle gevallen de premie (nagenoeg) niet wijzigt ten opzichte van het oude stelsel. Daarnaast blijkt uit de transitie monitor dat vakbonden aangeven dat de mediaan van de hoogte van de premie zich bevindt binnen een bandbreedte van 25–30%. Financieel adviseurs noemen een bandbreedte van 20–25% als mediaan.

---

<sup>18</sup> EY, 14 januari 2025, Wtp transitie monitor, winterrapportage 2024.

## Nabestaandenpensioen

In de transitie-monitor worden ook de afspraken rondom het nabestaandenpensioen gemonitord, in opvolging van de motie van de leden Ceder (CU) en Stoffer (SGP)<sup>19</sup>. Werkgevers en vakbonden geven in de uitvraag aan dat in bijna alle gevallen het nabestaandenpensioen zowel in de oude als in de nieuwe situatie onderdeel is van de pensioenregeling voor en na de pensioendatum. Financieel adviseurs, met name actief voor verzekerde regelingen, herkennen die waarneming voor de oude situatie, maar stellen wel dat dit in de nieuwe situatie slechts voor 67% van de gevallen afspraken zijn gemaakt over het nabestaandenpensioen. Daarbij dient opgemerkt te worden dat de reeds opgebouwde nabestaandenpensioenaanspraken conform het overgangsrecht behouden blijven.

Voor wat betreft de hoogte van het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum blijkt uit de geanalyseerde transitieplannen dat 56% van de gevallen een overlijdensdekking van minder dan 35% voorzien. In 44% van de transitieplannen is een dekking van meer dan 35% voorzien. Aanvullend op het nabestaandenpensioen wordt bij 30 pensioenregelingen (50% van de geanalyseerde transitieplannen) gebruik gemaakt van een tijdelijk nabestaandenpensioen in de vorm van een vast bedrag per jaar. De hoogte van het tijdelijke nabestaandenpensioen varieert tussen € 4.000 en € 25.000 per jaar, waarbij in de meeste gevallen gekozen is voor een vast bedrag van € 5.000 per jaar. Er is verder onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om de risicodekking vrijwillig voort te zetten door middel van uitruil. Sociale partners en financieel adviseurs geven aan dat dit in de meeste gevallen mogelijk is. De gewezen deelnemer heeft de mogelijkheid om de vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen voort te zetten na de standaard uitlooperperiode, dan wel na afloop van de WW/ZW-periode, rekening houdend met de bestaande wettelijke bepalingen.

## Compensatie

Voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen/kringen blijkt uit de geanalyseerde transitieplannen dat in alle gevallen sprake is van een compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneeopbouw, zij het dat in 6 (10%) van de gevallen alleen gecompenseerd wordt bij een minimaal gedefinieerde dekkingsgraad. Compensatie vindt in 92% van de gevallen binnen de pensioenregeling plaats. De duur van de compensatieregeling is in de meeste gevallen (75%) gelijk aan 10 jaar. Er zijn vier mogelijke scenario's voor het financieren van de compensatie binnen de regeling (de % geven aan in hoeveel procent van de regelingen daarvoor is gekozen):

- 1) alleen bij voldoende dekkingsgraad (15%);
- 2) altijd gecompenseerd uit de dekkingsgraad (56%);
- 3) altijd gecompenseerd uit premie (5%);
- 4) bij voorkeur uit dekkingsgraad, anders uit premie (13%).

Voor de overgebleven 11% van de pensioenfondsen is het nog onbekend hoe de financiering van de compensatieregeling zal plaatsvinden.<sup>20</sup> Daarnaast is uit de transitieplannen op te maken dat de compensatieregeling niet altijd van toepassing is op alle deelnemers. In 47% van de gevallen is de compensatieregeling voor een beperkt aantal leeftijdscohorten beschikbaar. In algemene zin kan gesteld worden dat naarmate de betreffende leeftijdscohorten meer «nadeel ondervinden» hebben van het

<sup>19</sup> Kamerstuk 36 067, nr. 158.

<sup>20</sup> EY, 14 januari 2025, Wtp transitie-monitor, Winterrapportage 2024

afschaffen van de doorsneesystematiek zij vaker voor compensatie in aanmerking komen.

Voor pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's geldt, zoals in paragraaf 4.1.1 beschreven dat veelal voor eerbiedigende werking wordt gekozen, omdat dit het compensatievraagstuk vereenvoudigt. Daarnaast blijkt uit de transitie-monitor dat werkgevers tot nu toe niet kiezen voor een compensatieregeling binnen de pensioenregeling.

### **Hoorrecht**

Het primaat voor arbeidsvoorwaarden ligt bij sociale partners. De werkgever en werknemer (of sociale partners op collectief niveau) komen de wijziging van de pensioenovereenkomst overeen en besluiten of zij een verzoek tot invaren doen. De belangen van alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden zullen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling geborgd moeten worden. Binnen de bestaande governance zijn reeds *checks and balances* ingebouwd om een evenwichtige belangenafweging te waarborgen. Het hoorrecht in de arbeidsvoorwaardelijke fase bij regelingen die worden uitgevoerd door een pensioenfonds/kring vormt één van de aanvullende waarborgen tijdens de transitie.

Uit de geanalyseerde transitieplannen is gebleken dat in 39 van de 61 plannen (64%) is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden respectievelijk verenigingen van gewezen deelnemers zich hebben gemeld. Dat was voor het grootste deel het geval bij bedrijfstakpensioenfonds. Dat wil niet zeggen dat in de overige gevallen geen sprake is geweest van het hoorrecht. In de overige transitieplannen is niet specifiek iets vermeld over een procedure, dit is ook niet wettelijk verplicht. Sinds de publicatie van de vorige rapportage leidt het hoorrecht vaker tot aanpassingen.

Nu de arbeidsvoorwaardelijke fase bij de sociale partners die hun regeling hebben ondergebracht bij de meeste pensioenfonds is afgerond, blijkt dat de deelnemers en/of hoorrechtverenigingen die het hoorrecht hebben uitgeoefend wisselend tevreden zijn over de uitvoering van het hoorrecht.<sup>21</sup> In hoofdlijnen komt dit overeen met het beeld dat de regeringscommissaris heeft gekregen in de gesprekken die zij afgelopen jaar met het veld heeft gevoerd. De motie Joseph (NSC) c.s. heeft de regering verzocht te verkennen hoe verenigingen van slapers en gepensioneerden blijvend betrokken kunnen worden bij de implementatie van de gemaakte afspraken alsook daarna.<sup>22</sup> In box 2 wordt hier nader op ingegaan.

### **Box 2: Hoorrecht in relatie tot de implementatiefase door pensioenfonds**

Zoals ik in de verzamelbrief pensioenonderwerpen najaar 2024 heb aangegeven, is een goede invulling van het hoorrecht in het belang van alle betrokken partijen. Het hoorrecht voor deze verenigingen levert immers een positieve bijdrage aan de belangenafweging. Zowel in het arbeidsvoorwaardelijke proces als rondom de evenwichtigheidsbesluitvorming door het pensioenfonds. Het is daarom van belang om de uitkomst van het hoorrecht te betrekken bij de evenwichtigheidsbesluitvorming door het pensioenfonds. In de implementatiefase neemt het pensioenfondsbestuur immers het invaarsbesluit en daar zijn de waarborgen in de bestaande gover-

<sup>21</sup> Kamerstuk 32 043 nr. 666.

<sup>22</sup> Kamerstuk 32 043 nr. 672.



nance rondom besluitvorming versterkt door de extra waarborgen vanuit de Wtp. Vanwege deze formele (en directe rol) heeft het pensioenfondsbestuur er alle baat bij om ook informeel in gesprek te blijven met de bij het hoorrecht betrokken partijen. Tijdens de rondetafelbijeenkomst over het hoorrecht, waar ik verschillende bij het hoorrecht betrokken partijen heb gesproken, werd bevestigd dat qua proces de (informele) rol van het pensioenfonds waardevol is bij de vormgeving en uitvoering van het hoorrecht. En juist in de fase nadat de arbeidsvoorwaardelijke fase is afgerond en het pensioenfonds met betrokken partijen zowel formeel als informeel overlegt. Pensioenfonds en hoorrechtverenigingen bevestigen de waarde van deze voortgezette contacten. Een formele, wettelijk vastgelegde rol in het implementatieproces vind ik niet passend. Enerzijds gezien de bestaande governance, waarbij bijvoorbeeld vertegenwoordigers van gepensioneerden al reeds zitting hebben in het pensioenfondsbestuur en in het verantwoordingsorgaan en anderzijds omdat er een pakket aan collectieve waarborgen is opgenomen aansluitend bij ieders rol en verantwoordelijkheid.

Ook de regeringscommissaris onderschrijft in haar advies het belang van het hoorrecht als onderdeel van de waarborgen voor een evenwichtige transitie. Daarnaast schaarft zij zich achter mijn eerdere advies aan pensioenfonds en hoorrechtverenigingen te betrekken in de vervolgstappen van het transitieproces, zeker in die gevallen waar het hoorrecht in de arbeidsvoorwaardelijke fase niet optimaal is verlopen. Om hier in de praktijk handen en voeten aan te geven, roep ik om te beginnen, via deze rapportage en via [Werkenaanonspensioen.nl](https://werkenaanonspensioen.nl), pensioenfondsbesturen op die nog niet in gesprek zijn met de betreffende hoorrechtverenigingen om deze (informele) gesprekken alsnog te initiëren om daar hun voordeel mee te doen. Daarnaast ga ik in overleg met pensioenfonds en ouderenverenigingen om te verkennen hoe hoorrechtverenigingen na de arbeidsvoorwaardelijke fase betrokken kunnen worden bij de implementatie van de gemaakte afspraken en hoe goede praktijkvoorbeelden onder de aandacht kunnen worden gebracht. Voor wat betreft de lange termijn zal in het onderzoek naar de governance na invoering van het nieuwe pensioenstelsel specifiek worden ingegaan op de positie van gewezen deelnemers en gepensioneerden.

### **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.<sup>23</sup>

In de periode vanaf de eerste voortgangsrapportage tot 1 december 2024 zijn er geen nieuwe zaken voorgelegd aan de transitiecommissie. Het aantal aan de transitiecommissie voorgelegde zaken is nog steeds drie.

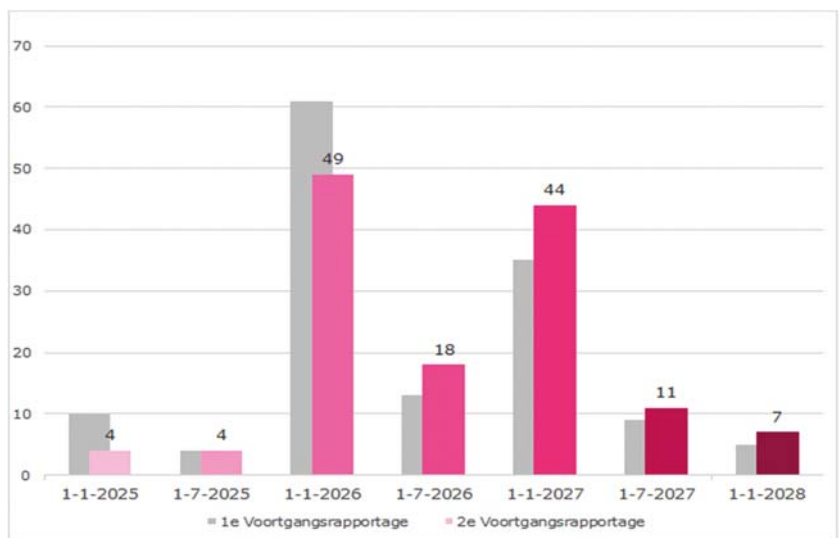
---

<sup>23</sup> Deze data zijn van toepassing vanaf het moment dat de uiterste transitiedatum is verlengd tot 1 januari 2028.

## Implementatiefase

Na de arbeidsvoorwaardelijke fase volgt de implementatiefase. 77% van de pensioenfondsen verwacht in te varen.<sup>24</sup> Redenen om niet in te varen zijn bijvoorbeeld dat sociale partners van mening zijn dat invaren tot een onevenwichtig nadeel zal leiden of omdat het pensioenfonds zal liquideren. In figuur 3 zijn de huidige voorgenomen invaardata van pensioenfondsen weergegeven. Hierin is een verschuiving van de voorgenomen invaardata van pensioenfondsen ten opzichte van de voorgaande rapportage te zien. Veruit de meeste pensioenfondsen (67) zijn voornemens in te varen in 2026. En hoewel het aantal pensioenfondsen dat in 2027 en 2028 in zal varen is toegenomen, naar respectievelijk 55 in 2027 en 7 in 2028, wordt relatief weinig voor deze transitiedata gekozen. In de woorden van de regeringscommissaris een verstandige keuze. Hierdoor blijft er ruimte voor eventuele verdere verschuiving van de transitiedatum bij niet-voorzien tegenvallers. 16% van de door DNB bevraagde pensioenfondsen verwacht in de komende 5 jaar te stoppen als zelfstandig pensioenfonds. 9% van de pensioenfondsen weet dit nog niet zeker. De meeste pensioenfondsen die liquideren verwachten dat of in 2025 (31%) of in 2027 (35%) te doen.

**Figuur 3: Invaardata Pensioenfondsen**



Bron: De Nederlandsche Bank<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Terugkoppeling WTP-vragenlijst Q4-2024 (V6) sector en risicobeelden | DNB

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is een omvangrijke en complexe transitie. Er komt veel werk op de sector af. De eerste pensioenfondsen die al ingevaren zijn op 1 januari 2025 waren aan het pionieren. Gedurende de transitieperiode krijgen partijen in de sector beter zicht op wat nodig is voor een zorgvuldige transitie. De sector is zich bewust van het feit dat zij verantwoordelijk is voor een, integere, beheerste en zorgvuldige transitie. Om dit goed te kunnen borgen is er soms meer tijd nodig dan in een eerste planning werd verwacht. Als redenen voor uitstel van de invaardatum zijn het goed afronden van het implementatieplan en het goed inregelen van de IT zodat de regelingen correct kunnen worden uitgevoerd, genoemd. Een andere reden voor uitstel van de invaardatum bij pensioenfondsen en -kringen zijn interpretatievragen over de wetgeving. Op basis hiervan en de gesprekken die ik met de pensioensector voer, valt op te maken dat de sector gebaat is bij stabiliteit en

<sup>24</sup> Terugkoppeling WTP-vragenlijst Q4-2024 (V6) sector en risicobeelden | DNB

duidelijkheid over wet- en regelgeving. De regeringscommissaris bevestigt dit in haar advies.

Pensioenfondsen kunnen gebruikmaken van een partiële beoordeling, waarbij een deel van het implementatieplan al door de toezichthouder beoordeeld kan worden. Uit gegevens van DNB (zie bijlage 4) blijkt dat de toezichthouder heeft aangegeven dat er 63 partiële beoordelingen zijn ontvangen, waarvan er inmiddels 28 zijn afgerond. Er lopen momenteel 18 inwaarmeldingen bij DNB. De komende periode verwacht DNB ruim 10 meldingen per maand. En de eerste drie pensioenfondsen zijn per 1 januari 2025 ingevaren.

### **Datakwaliteit en IT**

Een belangrijk onderdeel van het goed kunnen uitvoeren van een beheerste en zorgvuldige transitie zijn goede datakwaliteit en IT. In het implementatieplan is er in het bijzonder aandacht voor datakwaliteit tijdens en na de overstap op het nieuwe stelsel. Bovendien wordt ook aandacht gegeven aan de geschiktheid van het pensioenadministratiesysteem.

Uit de DNB sectorbeelden Q4 2024 blijkt dat 46% van de gevraagde pensioenfondsen comfort heeft dat de uitvoeringsorganisatie in staat is om de transitie vanuit IT-perspectief tijdig en beheerst te laten verlopen. Nog eens 46% is daar neutraal over, en de overige 8% is het daarmee oneens. Uit deze cijfers is op te maken dat net iets meer dan de helft van de pensioenfondsen aangeeft dat zij nog niet voldoende comfort hebben dat de PUO in staat zal zijn om de transitie vanuit IT-perspectief tijdig en beheerst te laten verlopen. De meeste pensioenfondsen (94%) hebben inmiddels afspraken gemaakt met een externe accountant of IT-auditor over de werkzaamheden en op te leveren rapportages ten aanzien van de datakwaliteit. Daarnaast zijn de meeste pensioenfondsen (70%) ook met hun vermogensbeheerder in gesprek over de implementatie van de Wtp.<sup>26</sup>

Een pensioenbeheersysteem is het geheel van geautomatiseerde systemen waarmee de nieuwe pensioenregeling wordt uitgevoerd, bestaande uit de rekenkern voor de rechtenadministratie, gerelateerde toepassingen zoals incasso, excasso, ontsluiting van informatie aan deelnemers en koppelingen met het vermogensbeheer. Een groot deel van de pensioenfondsen is afhankelijk van de pensioenuitvoeringsorganisatie en/of de softwareleverancier voor de implementatie van het nieuwe pensioenbeheersysteem. Vanwege de complexiteit van IT-processen en de schaarse capaciteit ontstaat druk op de tijdslijnen om de beoogde beheerste transitie te waarborgen. Zoals eerder genoemd is dit een belangrijke reden waarom pensioenfondsen kunnen besluiten tot uitstel van het invaarmoment.

### **Kosten**

Een grote stelselwijziging kan niet plaatsvinden zonder tijdelijk verhoogde uitvoeringskosten. Dit is ook in de memorie van toelichting (MvT) van de Wtp aangegeven.<sup>27</sup> De MvT geeft aan dat pensioenfondsen verwachten in de jaren tot aan de implementatie van de wet jaarlijks (2022–2027) ongeveer € 200 miljoen extra kosten zullen hebben. In totaal betreft dit naar verwachting ongeveer € 1 miljard aan extra uitvoeringskosten. In het licht van de doelstellingen van de wet is de geraamde kostenstijging uit de MvT aanvaardbaar. Een transitie zonder kosten is immers onmogelijk.

<sup>26</sup> Terugkoppeling WTP-vragenlijst Q4-2024 (V6) sector en risicobeelden | DNB

<sup>27</sup> Kamerstuk 36 067, nr. 3.

In DNB-data is te zien dat de pensioenbeheerskosten met ruim 0,1 miljard stegen in de periode 2022–2023.<sup>28</sup> Daaruit is op te maken dat de uitvoeringskosten inderdaad zijn gestegen, maar niet hoger zijn dan de verwachting uit de MvT. Daarbij dient opgemerkt te worden dat sinds het maken van die achterliggende berekeningen er sprake is geweest van (forse) inflatie, onder andere op lonen en diensten zoals IT-dienstverlening. Daarnaast betreft de transitie een eenmalige overstap waarbij kwaliteit van belang is om tot robuuste besluitvorming te komen en ervoor te zorgen dat de administratie op orde is en blijft. Extra inspanningen aan de voorkant van de transitie mitigeren de kans op het achteraf moeten corrigeren, wat kostenrisico's met zich meebrengt. Bovendien is het niet altijd makkelijk een onderscheid te maken tussen kosten die gerelateerd zijn aan de transitie in het kader van de Wtp, en kosten voor vernieuwing en onderhoud aan de uitvoering die er ook zonder de transitie waren geweest. In de praktijk zie ik dat de transitie ook wordt aangegrepen om achterstallig onderhoud uit te voeren. Zo grijpen pensioenuitvoerders de transitie bijvoorbeeld aan om de administratiesystemen te vernieuwen of de datakwaliteit te verbeteren. Deze (incidentele) kosten worden nu gemaakt in samenhang met de transitie, maar waren ook zonder transitie een keer gekomen. Beide ontwikkelingen verklaren een deel van de kostenstijgingen.

Ook de transitie-monitor biedt inzicht in de transitiekosten.<sup>29</sup> Naast transitiekosten geeft het ook een beeld van de structurele kosten van de situatie ná de transitie. Dat betreft vooralsnog verwachtingen. Rondom deze verwachtingen zijn er grote verschillen. 41% van ondervraagden bij een bijeenkomst tussen pensioenfondsen en PUO's, gaf aan dat zij verwachten dat de incidentele transitiekosten hoger uitvallen dan gebudgetteerd, maar de structurele kosten lager. Daarnaast zijn er pensioenfondsen die aangeven te verwachten dat zowel de incidentele als de structurele kosten na transitie hoger zullen zijn (43%). Zij geven aan dat de structurele kosten hoger zullen zijn door additionele werkzaamheden onder andere als gevolg van de toegenomen complexiteit van het nieuwe stelsel, keuzebegeleiding en deelnemerscommunicatie. In algemene zin zijn de kosten daarmee ook afhankelijk van keuzes die sociale partners maken in de dienstverlening die ze van het pensioenfonds verwachten. Een ophoging van de uitvoeringskosten kan daarmee uitlegbaar zijn als het door de sociale partners gewenste serviceniveau van bijvoorbeeld de keuzebegeleiding voor deelnemers wordt uitgebreid. Kortom, er bestaat nog geen eenduidig beeld of de kosten van en na de transitie hoger zijn dan verwacht.

Dat neemt niet weg dat het belangrijk is dat pensioenuitvoerders kritisch kijken naar de kosten die worden gemaakt en daar transparant over zijn. Zo kijken de pensioenuitvoerders zelf kritisch naar hun eigen kosten in het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Pensioenfondsen moeten in het bestuursverslag verantwoording afleggen over de uitvoeringskosten en deze kosten kritisch evalueren en waar mogelijk verbeteringen doorvoeren. Ook de AFM heeft pensioenfondsen daartoe opgeroepen. Belangrijk om op te merken is dat niet ieder pensioenfonds in het jaarverslag onderscheid maakt tussen structurele uitvoeringskosten, en kosten die specifiek gerelateerd zijn aan de transitie. Dat is wettelijk ook niet verplicht, maar dat neemt niet weg dat het daardoor lastig is te beoordelen of de gemaakte kosten incidenteel zijn van aard, dus gerelateerd aan de transitie naar het nieuwe stelsel, of ook kosten voor achterstallig onderhoud bevatten. Beide toezichthouders houden hier

<sup>28</sup> Ter illustratie: De totale uitvoeringskosten zijn jaarlijks in de orde van 0,1% van het totale pensioenvermogen van pensioenfondsen.

<sup>29</sup> EY, 14 januari 2025, Wtp transitie-monitor, Winterrapportage 2024.

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 van pensioenuitvoerders met betrekking tot kosten. Zij zijn van mening dat transparantie op dit onderwerp het vertrouwen in de sector als geheel ten goede komt. Daarnaast zorgt een goede verantwoording ervoor dat de discussie op het juiste niveau gevoerd wordt: niet alleen over de hoogte van de kosten, maar juist ook over de hoogte van de kosten in relatie tot wat de deelnemer hiervoor terugkrijgt. Pensioenuitvoerders dienen de deelnemers via het UPO jaarlijks informatie te verstrekken over de ingehouden kosten.

### **Vertrouwen van de deelnemer**

De basis van ons pensioenstelsel en de manier waarop de bestaanszekerheid van ouderen in dit land wordt veiliggesteld is stevig. Dat is zo, dat was zo en dat blijft zo. Het nieuwe pensioenstelsel heeft dan ook als doel om een koopkrachtiger, transparanter pensioen te realiseren, dat beter aansluit bij de moderne arbeidsmarkt, om zo het vertrouwen van deelnemers in het pensioenstelsel te vergroten. Daarnaast is het doel dat het pensioen voor de deelnemer transparanter en persoonlijker wordt. Zo krijgen deelnemers meer inzicht in hun eigen pensioen en in hun persoonlijke, voor de uitkering gereserveerde, pensioenvermogen. Pensioenuitvoerders zijn hierop voorbereid. Zo kunnen (gewezen) deelnemers en gepensioneerden bijvoorbeeld bij vragen contact opnemen met het klantencontactcentrum van hun pensioenuitvoerder. Dat neemt niet weg dat de Wtp ook tot enige onrust leidt onder sommige burgers en belangenorganisaties. Zij hebben mij de afgelopen periode benaderd met hun vragen en zorgen over het nieuwe pensioenstelsel.

Naast de informatie die (gewezen) deelnemers en gepensioneerden via hun pensioenuitvoerder ontvangen, informeert SZW samen met alle stakeholders binnen de pensioensector het grote publiek over de vernieuwing van het pensioenstelsel (paragraaf 4.1). 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 (paragraaf 4.2). Daarnaast voert Netspar gedurende de transitieperiode een deelnemersmonitor uit, zoals uiteengezet in de voorgaande voortgangsrapportage monitoring Wtp.<sup>30</sup> Aanvullend heb ik eind 2024 een aantal focusgroepen georganiseerd. Het onderzoek wordt met deze voortgangsrapportage aan uw Kamer aangeboden (bijlage 6) en in paragraaf 4.3 vindt u de kabinetsreactie hierop. Zoals toegezegd wordt het aantal geschillen en rechtszaken gemonitord, de stand van zaken is in paragraaf 4.4 weergegeven. In de voorgaande rapportage is ook ingegaan op de cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Deze cijfers worden jaarlijks in het tweede kwartaal gepubliceerd en zullen dus in de volgende voortgangsrapportage weer worden meegenomen.

### **Publiekscampagne**

Met de inwerkingtreding van de Wtp in 2023 is ook de publiekscampagne gestart, met als doel om in de periode tot en met 2027 de kennis over pensioen en de nieuwe regels te vergroten bij personen van 18 jaar en ouder. Sociale partners en pensioenuitvoerders zijn betrokken gedurende deze periode in alle fases. In samenwerking met deze partijen is een communicatiestrategie en campagne ontwikkeld. Deze wordt

<sup>30</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 653.

uitgedragen via betaalde media en de eigen kanalen van SZW, sociale partners en pensioenuitvoerders. Op basis van de resultaten worden de vervolgstappen gezamenlijk bepaald. De website pensioenduidelijkheid.nl is de centrale plek voor informatie en de wegwijzer naar meer persoonlijke informatie.

In november en december 2024 is gecommuniceerd over de nieuwe pensioenregels naar het brede Nederlandse publiek. Er wordt bij deze communicatie onderscheid gemaakt tussen vier leeftijdssegmenten (18–35, 36–55, 55+, 67+/gepensioneerden) met voor elke groep een gerichte boodschap. Deze sluit aan bij de belangrijkste vraag die binnen het segment leeft.

Daarnaast is ook in deze fase de rol van de deelnemerscommunicatie vanuit de pensioenuitvoerders van belang. Een grote landelijke aankondiging van de nieuwe regels voor pensioen kan niet zonder opvolging vanuit de pensioenuitvoerders richting de deelnemers. Landelijk ligt de focus primair op uitleg van het (algemene) proces van transitie. Voor meer informatie wordt in iedere uiting doorverwezen naar pensioenduidelijkheid.nl. Gedurende deze campagneperiode zijn radio, online advertising en print uitingen ingezet. De impact van deze campagne op de kennis en houding van burgers wordt geëvalueerd via een campagne-effectonderzoek. De resultaten hiervan zijn in het voorjaar bekend.

### **Publieksmonitor**

Sinds februari 2022 wordt ieder kwartaal een meting gedaan in het kader van de Publieksmonitor Vertrouwen Pensioenstelsel.<sup>31</sup> 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.

De publieksmonitor pensioenen (bijlage 6), laat in het najaar van 2024 een licht stijgende trend zien van het vertrouwen ten aanzien van het pensioenstelsel, die stabiliseert in Q4. De score in Q4 2024 is met 5,9 neutraal te noemen; in Q3 was deze 6,0.<sup>32</sup> Gepensioneerden en financieel hooggeletterden hebben een bovengemiddeld vertrouwen in het pensioenstelsel. Twee derde van de Nederlanders is inmiddels bekend met het nieuwe pensioenstelsel. Daarbij is het nieuws de belangrijkste bron, gevolgd door berichten van het eigen pensioenfonds of verzekeraar. De kennis over basiskennissen van het pensioen ligt stabiel op een hoog niveau.

### **Focusgroepen**

In aanvulling op het algemene beeld uit de Publieksmonitor pensioenen heeft onderzoeksbureau Ruigrok in opdracht van SZW kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar vertrouwen in het pensioen door middel van een aantal focusgroepen. Het onderzoek onder pensioendeelnemers en werkgevers die pensioen aanbieden, geeft inzichten in vertrouwen dat mensen hebben in pensioen in de brede zin; het stelsel, het eigen

<sup>31</sup> Publieksmonitor Vertrouwen Pensioenstelsel

<sup>32</sup> De vertrouwensscore wordt gemeten op een schaal 1–10, daarbij is: <4 = weinig vertrouwen; 4–7 = neutraal; >7 = veel vertrouwen.

pensioen en communicatie daarover.<sup>33</sup> Omdat het gebaseerd is op gesprekken met circa dertig respondenten is het niet mogelijk uitspraken te doen die representatief zijn voor groepen deelnemers of werkgevers. Wel vormen deze gesprekken een belangrijke bron om nadere duiding te geven bij andere onderzoeken zoals de publieksmonitor en bij de verdere beleidsontwikkeling.

Op basis van het rapport ontstaat een beeld hoe mensen pensioen ervaren. Dit beeld sluit aan bij de bevindingen van de publieksmonitor. Uit de gesprekken blijkt dat werknemers erop vertrouwen dat ze in de toekomst pensioen ontvangen, maar twijfels hebben of het voldoende zal zijn. Gebrek aan kennis over het pensioenstelsel maakt dat werknemers hun vertrouwen (of wantrouwen) in pensioen baseren op aannames en gevoel in plaats van op feiten. Het huidige maatschappelijke tijdsbeeld maakt dat werknemers met onzekerheid naar de toekomst kijken en naar pensioen. Ook de veranderingen in het pensioenstelsel en dat dat in het nieuws is, geven werknemers het gevoel dat pensioen onstabiel is en in de toekomst ook weer kan veranderen. Dit gaat ook over de AOW-leeftijd.

De werknemers geven in de gevoerde gesprekken aan regelmatig een gebrek aan inzicht te ervaren in de eigen pensioenopbouw. Tegelijkertijd voelen ze te weinig urgentie en veel drempels om zich te verdiepen in hun pensioen. Maar als werknemers zich er wel in verdiepen, dan blijkt de informatie niet zo ingewikkeld als gedacht. Ook ervaringsverhalen uit de omgeving en/of media zorgen voor bepaalde verwachtingen over het eigen pensioen en kunnen het vertrouwen positief of negatief beïnvloeden. De manier van communiceren en bekendheid met de pensioenuitvoerder hebben invloed op het vertrouwen van werknemers in hun pensioen.

Werknemers zijn vooral op zoek naar informatie over de huidige waarde en de verwachte hoogte van het pensioen. Dit maakt het eigen pensioen tastbaarder en draagt daarom bij aan het vertrouwen. Werknemers hebben behoefte aan inzicht in hun complete toekomstige financiële situatie om te bepalen of hun (pensioen)inkomen dan toereikend zal zijn. Een totaaloverzicht op mijnpensioenoverzicht.nl (MPO) lijkt meer vertrouwen te geven dan het zien van één pensioen op het UPO of in de Mijn-omgeving van de pensioenuitvoerder. Het overzicht op het MPO is namelijk netto per maand, volledig (van verschillende werkgevers en inclusief AOW) en duidelijk door visuele informatie.

Werkgevers die het belangrijk vinden om pensioen aan te bieden, zien dit als hun zorgplicht en als uiting van goed werkgeverschap. Dit blijkt uit de gevoerde gesprekken. Terwijl het gevoel heerst dat pensioen in Nederland in de basis goed geregeld is, ervaren deze werkgevers enige onzekerheid over de houdbaarheid van de eigen pensioenregeling in de toekomst. De werkgevers vinden het informeren van werknemers over de pensioenregeling belangrijk. Het verschilt hoe (veel) deze werkgevers werknemers informeren. Daarbij zit de uitdaging niet alleen in het informeren, maar (juist) ook in het betrekken van werknemers.

### **Klachten- & geschillencommissies en Raad voor de Rechtspraak**

Met de Wtp is de afhandeling van klachten en geschillenbeslechting versterkt en geïnstitutionaliseerd. Geschillenbeslechting komt in de praktijk pas aan bod, nadat een individu zijn of haar ontevredenheid heeft geuit bij de pensioenuitvoerder zelf. Er is dan sprake van een «klacht». Pensioenuitvoerders zijn zelf verantwoordelijk voor het inrichten van de

<sup>33</sup> Ruigrok, Vertrouwen in Pensioen (2025).

(interne) klachtenprocedure. Mocht een individu niet verder komen bij de pensioenuitvoerder, dan bestaat de mogelijkheid een geschil aanhangig te maken bij één van de twee geschillencommissies of bij de rechter.<sup>34</sup>

Het verstevigen van de interne klachtenprocedure en de externe geschilleninstanties hebben tot doel om de extra belasting van het civiele rechtspraakstelsel zoveel als mogelijk te voorkomen. Om vinger aan de pols te houden, monitor ik zowel de geschillen die worden voorgelegd aan de geschilleninstanties als de (eventuele) druk op de rechtspraak. In tabel 1 is het aantal, de aard en de soort procedure (bemiddeling/beslechting) over 2024 weergegeven.<sup>35</sup>

**Tabel 1: Overzicht zaken bij geschilleninstanties**

Geschilleninstantie	Kifid		GIP
	1 jan – 30 mei 2024	1 juni – 30 nov 2024	1 jan – 30 nov 2024
<i>Aantal geschillen</i>	53	34	393 <sup>1</sup>
<i>Aard van de geschillen</i>	Lifecycle Indexatie Informatie-verstrekking		Pensioenberekening Wet- en regelgeving (algemeen) Informatie-verstrekking
<i>Percentage bemiddeling</i>	40%	47%	85%
<i>Percentage beslechting – direct</i>	7,50%	26%	15%
<i>Percentage beslechting – na bemiddeling</i>	n.v.t.	n.v.t.	26%
<i>Percentage bindend/niet-bindend</i>	n.v.t.	n.v.t.	50%/50%
<i>Doorlooptijden (in werkdagen)</i>	onbekend	onbekend	43

<sup>1</sup> inclusief circa 40 geschillen overloop vanuit de Ombudsman Pensioenen uit 2023

Bij de tabel merk ik op dat deze geschillen betrekking hebben op de bestaande regeling. Zo lopen er in 2024 nog circa 40 geschillen uit 2023, afkomstig vanuit de Ombudsman Pensioenen (hierna: OMP). Ook is op te merken dat in de eerste drie kwartalen weinig tot geen vragen in relatie tot de Wtp zijn gesteld aan de GIP. In het vierde kwartaal van 2024 begint het aantal vragen over de Wtp wel op gang te komen. De GIP constateert dat met name de laatste tijd het weleens voorkomt dat er telefonisch vragen/opmerkingen binnenkomen over de transitie naar het nieuwe stelsel. De GIP ziet daarnaast een stijging ten opzichte van de situatie bij de OMP. Het totaal aantal contactmomenten (vragen en geschillen in behandeling) ligt hoger. Dezelfde tendens is waarneembaar bij Kifid. Kifid heeft op dit moment nog geen specifieke klachten ontvangen over de transitie in het kader van de Wtp. Verzekeraars hebben echter al decennialang premiereregelingen in hun portefeuille, zodat de komst van de Wtp vooralsnog niet tot een nieuwe of extra klachtenstroom heeft geleid. Wel valt het op dat de laatste jaren het aantal pensioenklachten bij Kifid licht toeneemt en dat de overgrote meerderheid van die dossiers betrekking heeft op onduidelijkheid bij de deelnemer over de werking van deze premiereregelingen. Bij Kifid was in 2023 de instroom van pensioenklachten 70. In 2024 was de instroom van pensioenklachten gestegen naar 90.

<sup>34</sup> De geschilleninstantie voor deelnemers met een regeling die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds is de GIP en indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar is dat Kifid.

<sup>35</sup> 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.



Om te bezien hoe het staat met de (eventuele) druk op de rechtspraak, wordt per kwartaal gemeten hoeveel gewone zaken (bodempcedure) en hoeveel voorlopige voorzieningen (kort geding) er zijn. Uit de eerste cijfers blijkt dat zowel het aantal gewone zaken als het aantal voorlopige voorzieningen de afgelopen vier kwartaalmetingen in alle gevallen kleiner dan 10 zaken is. Dat geldt eveneens voor de instroom van hoger beroepszaken bij Gerechtshoven. Zo is er in het vierde kwartaal van 2024 door een gepensioneerde deelnemer een kort geding aangespannen over het invaren door het Beroepspensioenfonds Loodsen. De vordering van deze gepensioneerde deelnemer om twee maanden uitstel te krijgen voor het invaren, is afgewezen. Op het moment dat het aantal juridische procedures toeneemt, vindt aanvullend een enquête onder een aantal rechters en gerechtsjuristen plaats om inzicht te krijgen in de werklust van de «nieuwe» pensioenzaken. Daar is nu geen aanleiding voor.

Naast inzicht in de belasting van het civiele rechtspraakstelsel kunnen lopende en afgehandelde geschillen lessen bevatten voor zowel de sector als de wetgever. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat het behandelen van geschillen in de toekomst een kwaliteitsslag kent, wat het vertrouwen in de rechtsbescherming en de rechtszekerheid ten goede komt. Ik ben dan ook voornemens om met de geschilleninstanties en de sector te evalueren wat er in algemene zin geleerd kan worden van de bevindingen.

### **Stand van zaken (voorgenomen) wet- en regelgeving**

Deze voortgangrapportage en het advies van de regeringscommissaris geven geen aanleiding tot aanvullende maatregelen of een verdere verlenging van de uiterste transitiedatum. In de vervolgwetgeving wordt om die reden alleen invulling gegeven aan de toezeggingen aan de Eerste Kamer, waaronder de eerder toegezegde aanpassing van de uiterste transitiedatum van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028, en het dynamiseren van de uiterste datum voor het indienen van het implementatieplan. Hieronder wordt de stand van zaken weergegeven van de twee wetsvoorstellen.

#### *Wetsvoorstel verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel*

Deze wet regelt dat de transitiedata uit de Wtp worden overgeheveld naar een AMvB. Dit wetsvoorstel komt voort uit een toezegging gedaan door mijn ambtsvoorganger aan de Eerste Kamer. In die toezegging is tevens toegezegd de transitieperiode met één jaar te verlengen, tot 1 januari 2028. Deze verlenging wordt geregeld in het besluit transitie-termijnen, waar de transitiedata naar overgeheveld worden met het wetsvoorstel. Het overhevelen van de transitiedata naar een besluit heeft als voordeel dat het in de toekomst eenvoudiger is om de mijlpalen van de transitie, indien dat voor de uitvoering nodig is en er geen alternatieven zijn, te verlengen. Dit is geen beslissing die lichtvaardig genomen moet worden. Het besluit waarin de transitie met een jaar wordt verlengd, is op 20 december 2024 met de Tweede Kamer gedeeld (kamerstuk 36 578, nr. 7). In dit besluit wordt ook de tussenliggende mijlpaal van 1 juli 2025 gedynamiseerd in navolging van het tussentijds advies van de regeringscommissaris. Dankzij deze maatregel wordt de termijn tussen het indieningsmoment van het implementatieplan en het daadwerkelijke invaren verkort, kunnen de werkzaamheden die gepaard gaan met de pensioentransitie beter worden gespreid in de tijd, en wordt ook het lerend vermogen in de sector gestimuleerd.

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.<sup>37</sup> Er is toegezegd de vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen mogelijk te maken en het kindbegrip te uniformeren. In het wetsvoorstel wordt ook een verruiming van het overgangsrecht voor premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, voor zowel gesloten pensioenfondsen als verzekeraars geregeld. Als laatste bevat het wetsvoorstel enkele technische aanpassingen en verduidelijkingen van wetsartikelen. Voor de zomer van 2025 zal dit wetsvoorstel met uw Kamer worden gedeeld.

### **Afsluitend**

Er is de afgelopen tijd 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. De transitie is op stoom en vordert gestaag. De eerste pensioenfondsen zijn per 1 januari ingevaren in het nieuwe stelsel en de verzekeraars/PPI's voeren inmiddels verschillende regelingen uit passend binnen het nieuwe pensioenstelsel. Tegelijkertijd is er nog veel werk aan de winkel en is het nu zaak om door te pakken met oog voor zorgvuldigheid. Een grote stelseltransitie zoals deze pensioen-transitie kost immers tijd, daarmee is rekening gehouden in de transitieperiode. Met de toezegging aan de Eerste Kamer hebben partijen tot 1 januari 2028 de tijd om deze overstap te maken. Tevens is het voornemen om de tussenliggende mijlpaal voor het indienen van het implementatieplan te dynamiseren, zodat partijen in de sector meer tijd en ruimte krijgen voor de transitie. In aansluiting op het advies van de regeringscommissaris roep ik alle partijen op te leren van eerdere ervaringen, zodat doorlooptijden kunnen worden verkort. Daarbij is het belangrijk dat het transitieproces zorgvuldig wordt doorlopen en wordt bewaakt dat alle relevante partijen, zoals de hoorrechtverenigingen, worden betrokken.

Ik volg de transitie conform het plan van aanpak monitoring.<sup>38</sup> Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de voortgang van de transitie en eventuele knelpunten zo snel mogelijk kunnen worden weggenomen, is het van belang dat partijen meewerken aan de verschillende monitoren en hun ervaringen via de verschillende gremia blijven delen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Y.J. van Hijum

---

<sup>37</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 666.

<sup>38</sup> Kamerstuk 36 067, nr. 191.

<b>Motie</b>	<b>Naam</b>	<b>Stand van zaken</b>
36 067, nr. 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
36 067, nr. 127	Motie van de leden Van Beukering-Huijbregts en Den Haan over deelnemers onafhankelijk informeren over het invaren van hun pensioen en over de plaats waar zij terecht kunnen met klachten	Uitgevoerd
36 067, nr. 148	Motie van de leden Palland en Ceder over bij de monitoring de randvoorwaarden meenemen die zijn opgenomen in het pensioenakkoord.	In uitvoering
36 067, nr. 158	Motie van de leden Ceder en Stoffer over de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen zo snel mogelijk evalueren en monitoren.	In uitvoering
36 067, nr. 163	Motie van het lid Stoffer c.s. over het regelmatig uitvoeren van invoeringstoetsen na inwerkingtreding van de Wtp.	In uitvoering
36 067, nr. 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
36 067, nr. 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
32 043, nr. 639	Motie Joseph en Vermeer over onafhankelijk laten onderzoeken of het hoorrecht in de praktijk voldoet aan de wensen van de deelnemers en juridisch voldoet.	Uitgevoerd
32 043, nr. 650	Motie Inge van Dijk over een quickscan naar hoe het hoorrecht tot nu toe wordt ingevuld bij verschillende pensioenfondsen.	Uitgevoerd
32 043, nr. 672	Motie Joseph c.s. over verkennen hoe verenigingen van slapers en gepensioneerden blijvend betrokken kunnen worden bij de implementatie van de transitieplannen	In uitvoering
32 043, nr. 674	Motie Joseph c.s. over een evaluatie van het invaren van de eerste drie pensioenfondsen	In uitvoering
<b>Toezegging</b>	<b>Naam</b>	
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