

Wtp Transitiemonitor

Winterrapportage 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	3
2.1	Gehanteerde werkwijze	3
2.1.1	Uitvraag onder belanghebbenden	3
2.1.2	DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q4-2025)	4
2.1.3	Gepubliceerde uitingen in media en vakpers	4
2.1.4	Eigen waarnemingen	4
2.2	Representativiteit	5
2.3	Over deze rapportage	6
3	Pensioenregelingen via pensioenfondsen	7
3.1	Arbeidsvoorwaardelijke fase	7
3.2	Implementatiefase	8
3.2.1	Status	8
3.2.2	Invaren	11
3.2.3	Overig	11
3.2.3.1	Betrokkenheid fondsgremia	11
3.2.3.2	Kosten	11
3.2.4	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	13
4	Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's	16
4.1	Arbeidsvoorwaardelijke fase	16
4.1.1	Status	16
4.1.2	Inhoud van de gemaakte afspraken	17
4.1.2.1	Contractkeuze	17
4.1.2.2	Keuze transitie-moment	18
	Eerbiedigende werking	20
4.1.2.3	Premiehoogte	20
4.1.2.4	Nabestaandenpensioen	22
4.1.2.5	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	29
	Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren	30
	A. Arbeidsvoorwaardelijke fase	30
	B. Implementatiefase	34
	C. Ervaringen met specifieke risico's	38
	PPI's	38
	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, 15 januari 2025

Wtp Transitie monitor - Winterrapportage 2025

Uwe excellentie,

Met gepaste trots verstrekken wij u hierbij de Transitie monitor Wet toekomst pensioenen, de vierde 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

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 2028 worden omgezet naar het nieuwe stelsel. De minister van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen 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 (verder: de minister) 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, wordt de Kamer elk half jaar en ruim voor elke wettelijke mijlpaal geïnformeerd 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. 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 sinds de Transitie-monitor zomer '25 nog maar beperkt ingegaan (zie onderdeel 3.1). Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de nieuwe wetgeving. De focus ligt derhalve voor regelingen uitgevoerd door pensioenfonds(en)/kringen 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 voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase gesteld op 1 oktober 2027. Dit betekent concreet dat werkgevers uiterlijk op 30 september 2027 de eventueel bijgestelde offerte moeten hebben ingediend bij hun verzekeraar of PPI. 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 rapportage die voor u ligt, is de vierde 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 Transitie-monitor was informatie opgenomen die niet meer door DNB beschikbaar gesteld wordt. Om de druk op de sector te beperken, vraagt DNB namelijk informatie uit die aansluit bij de fase waarin de betrokkenen zich bevinden en/of nieuwe informatie oplevert. Dientengevolge kunnen wij een deel van de initiële 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 invaarprocedure;
- de gemaakte afspraken in de keten.

2 Werkwijze en reikwijdte

2.1 Gehanteerde werkwijze

De onderzoeksvragen zijn bepaald door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: 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. (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 0).
- Uitvraag door DNB: gegevens betreffende pensioenfondsen (Gegevens pensioenfondsen Wtp-uitvraag Q4-2025) (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 7 oktober 2025 uitgezet onder groepen belanghebbenden. Dit zijn achtereenvolgens (in alfabetische volgorde):

- Autoriteit Financiële Markten (verder: 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 (Q4-2025)

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. Voor pensioenfondsen vindt deze uitvraag in ieder geval twee keer per jaar plaats, terwijl voor verzekeraars en PPI's de uitvraag één keer per jaar wordt uitgevoerd. Om de transitie bij verzekeraars en PPI's toch goed te kunnen volgen, heeft EY een aantal van deze vragen in de eigen survey opgenomen.

Op 24 november 2025 is door DNB de rapportage met betrekking tot de uitvraag onder pensioenfondsen beschikbaar gesteld over het vierde kwartaal van 2025. De uitvraag geeft vooral inzicht in de situatie van fondsen/kringen die verwachten in te varen. Dat betreft 138 fondsen/kringen (82%). Hiervan hadden 74 fondsen de inwaarmelding ten tijde van de uitvraag door DNB nog niet ingediend (56%). 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 PUO's, pensioenfondsen, IT-platform providers en toezichthouders. Dit kunnen één op één gesprekken zijn, maar ook rondetafel bijeenkomsten,

seminars of focusgroepen. Tijdens deze bijeenkomsten verkrijgen wij veel inzichten in hoe de transitie verloopt. Deze informatie is 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:

- vier grote accountantskantoren (Deloitte, EY, KPMG en PWC),
- vier grote (actuariële) advieskantoren (Mercer, Aon, WTW en Triple-A),
- Netwerkorganisatie van pensioenadviseurs (KPS en Adfiz)
- 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 vier verzekeraars (Allianz, a.s.r., Athora, Nationale-Nederlanden), het Verbond van Verzekeraars en vijf PPI's (Allianz PPI, BeFrank, Cappital pensioen, Centraal Beheer en Zwitserleven).

De ervaringen van de OR/PV zijn meegenomen via een advieskantoor die zich specifiek richt 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
PUO's	13/13	7	n.v.t.
Verzekeraars	4/4	4	33.696 werkgevers
PPI's	5/5	5	22.125 werkgevers
Werkgevers	2/n.a.	1	80 werkgevers
Pensioenfederatie	1/1	1	Alle fondsen
Vakbonden	5/28	3	410 cao's
Ondernemingsraden/ personeelsvertegenwoordigingen	2/n.a.	1	50 OR/PV
Financieel adviseurs	12/n.a.	8	1300 werkgevers
Toezichthouders	2/n.v.t.	1	n.v.t.

Groep	Uitgevraagd/ Marktaandeel	Aantal respondenten	“Achterban” van respondenten
IT-platform providers	7/8	3	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 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

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 op het moment van het schrijven van deze rapportage 181 fondsen/kringen zijn opgenomen (deze is bijvoorbeeld gebruikt voor het overzicht van de veranderingen in de transitiedatum).

3.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

Met ingang van de Zomerrapportage 2025 worden in de Transitie-monitor geen nieuwe grafieken getoond met betrekking tot de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen. Deze fase is immers per 1 januari 2025 beëindigd. Tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase konden betrokken partijen zich wenden tot de transitiecommissie indien partijen samen niet tot overeenstemming konden komen. De termijn waarbinnen een aanvraag voor bindend advies over (een deel van) deze afspraken in het transitieplan kan worden ingediend, is met het verzamelbesluit pensioentransitie verlengd en is opengesteld van 1 juli 2025 tot 1 april 2026. In de periode 1 juli en 31 december 2025 is er één zaak, die een verzoek tot bindend advies betrof, voorgelegd aan de transitiecommissie. Deze zaak is inmiddels afgerond en gepubliceerd¹. Tevens dient opgemerkt te worden dat wij bewegingen in de sector hebben waargenomen die gerelateerd zijn aan de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen (zie ook 3.2.1). Zo is bijvoorbeeld voor 80 fondsen/kringen (44% van het totale aantal) de transitiedatum uitgesteld. Ook valt op dat voor 10 fondsen/kringen die in eerste instantie op of voor 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 (33%). Voor 25 pensioenfondsen/kringen geldt dat zij niet gaan invaren (dus n.v.t.).

		Initiële transitiedatum						Ongewijzigd	Totaal
		1-1-2025	1-7-2025	1-1-2026	1-7-2026	1-1-2027	1-7-2027		
Actuele transitiedatum	onbekend	1	1	8				16	26
	1-1-2025							3	3
	1-5-2025	1							1
	1-7-2025	1							1
	1-10-2025	1							1
	1-1-2026	11	1					18	30
	1-4-2026			2					2
	1-7-2026			8				4	12
	1-10-2026			2					2
	1-1-2027	2		26	4			27	59
	1-7-2027			2				3	5
	1-1-2028		1	4		2	2	5	14
	n.v.t.							25	25
	Totaal	17	3	52	4	2	2	101	181

Tabel 2 Overzicht verschuiving transitiedata (bron: EY Pensioenfondsen Database)

¹ Zie <https://www.ser.nl/nl/thema/transitiecommissie-pensioen/uitspraken>

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.

Ten opzichte van de vorige rapportage is de conclusie dat meer fondsen de transitiedatum hebben uitgesteld, een aantal fondsen die reeds eerder hadden uitgesteld nogmaals hebben uitgesteld en meer fondsen nog geen nieuwe transitiedatum hebben bepaald. Deze waarneming past overigens bij de waarschuwing van BDO die stelde dat verschuiving van de transitiedatum vermoedelijk tot meer uitstel bij pensioenfondsen gaat leiden².

3.2 Implementatiefase

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de voortgang van de implementatiefase (de Memorie van Toelichting bij de Wet toekomst pensioenen splitst deze in onderbrenging bij de pensioenuitvoerder en de implementatie door de uitvoerder). Ten tijde van het opstellen van deze rapportage heeft DNB aan dertig pensioenfondsen goedkeuring verleend op hun implementatieplan en deze fondsen zijn inmiddels overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze fondsen representeren gezamenlijk circa 52% van het totaal aantal deelnemers. Voor deze fondsen vindt het toezicht plaats op basis van het nieuwe toezichtskader. Daarnaast lopen er momenteel inwaarmeldingen van circa vijftig fondsen met geplande invaardata in 2026 en 2027.

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 82% van de fondsen/kringen heeft aangegeven te gaan invaren. Dit representeert circa 19 miljoen deelnemers, wat 99% van het totaal aantal deelnemers (deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) is. Er zijn tot op heden 105 fondsen die een partiële beoordelingen hebben aangevraagd. Hiervan zijn er inmiddels 78 afgerond en 27 nog in behandeling. De lopende beoordelingen hebben betrekking op de deelonderwerpen datakwaliteit (15), risicohouding (9) en contract (3).

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 7 fondsen/kringen een overbruggingsplan gaan indienen in 2026³.

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

² Bron: PensioenPro 10 December 2025 "BDO: jaar extra zet deur open om meer invaardata op te schuiven"

³ Deze vraag is enkel gesteld aan fondsen/kringen die hun inwaarmelding ten tijde van de uitvraag nog niet hadden ingediend (74).

Beoogd invaarmoment	Aantal fondsen/kringen	Aantal deelnemers
Eerste halfjaar 2026 (na 1 januari)	6	270.000
Tweede halfjaar 2026	15	280.000
Eerste halfjaar 2027	41	7.760.000
Tweede halfjaar 2027	20	250.000
Eerste halfjaar 2028	25	450.000
Onbekend	1	10.000
Totaal	132	9.020.000

Tabel 3 Beoogde invaarmomenten (bron: Uitvraag door DNB)

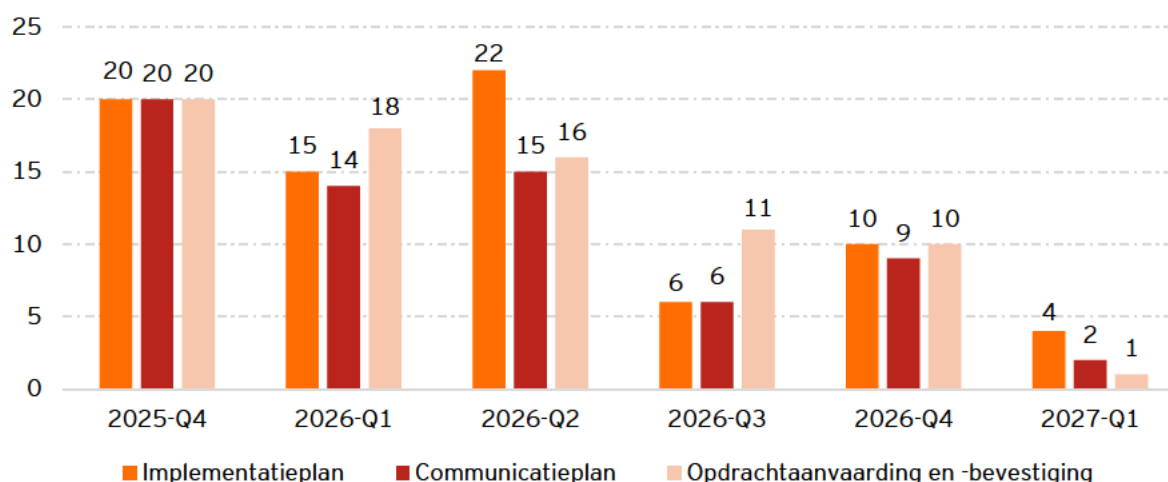
DNB heeft ook uitvraag gedaan naar de vaststelling en afronding van het implementatieplan, communicatieplan en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging. Deze vragen zijn gesteld aan fondsen/kringen die ten tijde van de uitvraag hun melding nog niet hadden ingediend (74) en niet-invarende open fondsen/kringen (14). Een deel van die fondsen/kringen gaat niet invaren (in dat geval staat "n.v.t." vermeld).

Aantal fondsen	Gereed	Niet gereed	Weet niet	N.v.t.
Implementatieplan	2	77	3	6
Communicatieplan	16	66	0	6
Opdrachtaanvaarding	3	77	0	8

Tabel 4 Voortgang van implementatie-/communicatie plan en opdrachtaanvaarding (bron: Uitvraag door DNB)

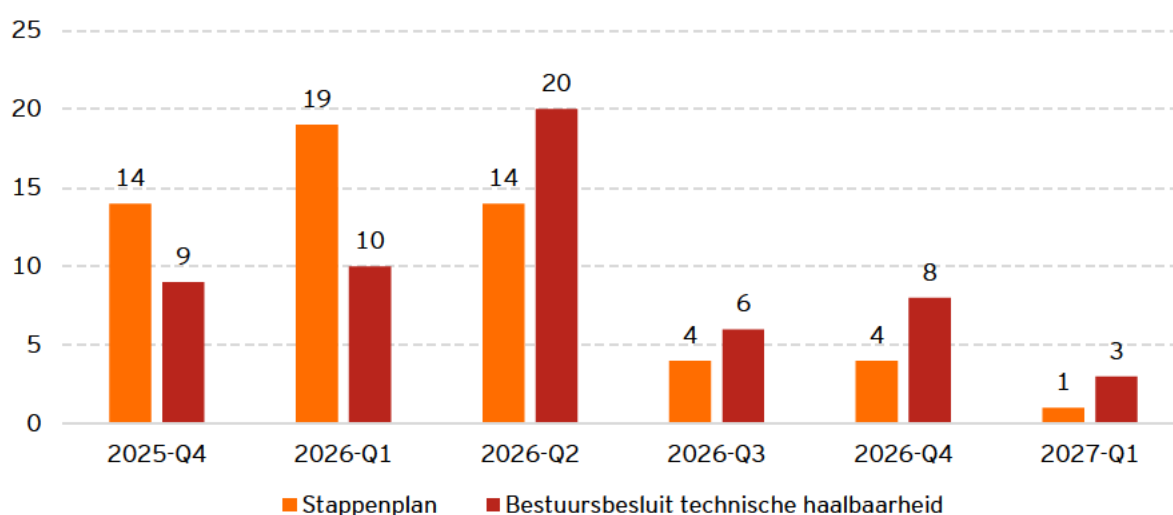
De figuur op de volgende pagina laat voor de fondsen die aangeven nog niet gereed te zijn de planning zien met

1. het implementatieplan (77 fondsen/kringen)
2. het communicatieplan (66 fondsen/kringen) en
3. de opdrachtaanvaarding en -bevestiging (77 fondsen/kringen).



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

De uitvraag door de DNB laat daarnaast zien dat 97% van de fondsen/kringen aangeeft het risicopreferentie-onderzoek afgerond te hebben en 15% de vaststelling van de transitie-effecten gereed te hebben. Ook blijkt dat 20 fondsen/kringen gereed zijn met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen. Van de resterende pensioenfondsen/kringen zijn er 56 nog niet gereed met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen, 3 weten het (nog) niet en voor 9 is het niet van toepassing⁴. Onderstaande grafiek laat de planning zien van de (56) 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)

⁴ Betreft fondsen/kringen die overwegen/verwachten geen Wtp-regeling uit te gaan voeren.

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 82% van de fondsen/kringen gaat invaren. Deze 82% representeert ca 19 miljoen deelnemers (betreft actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden). Deze 19 miljoen deelnemers representeren 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%). In het tweede halfjaar van 2025 zijn 2 fondsen/kringen ingevaren in het nieuwe stelsel. Dat betrof 70.000 deelnemers (0,4%). In de eerste helft van 2026 zijn tot nu toe 24 fondsen ingevaren met gezamenlijk 9.690.000 deelnemers (52%). Gesloten fondsen/kringen met nog bestaande werkgevers kunnen ook invaren. Niet alle fondsen zullen hiervoor kiezen, voor de exacte aantallen en de redenen om niet in te varen verwijzen wij naar de Zomerrapportage 2025.

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 5 zijn te zien. Deze uitvraag is enkel gesteld aan fondsen die hebben aangegeven de transitie-effecten reeds te hebben vastgesteld (13 fondsen).

Fondsorgaan/sleutelfunctie	Aantal fondsen/kringen
Sleutelfunctie risicobeheer	12
Sleutelfunctie actuarieel	11
Intern toezicht (RvT, NUB of visitatiecommissie)	9
Verantwoordingsorgaan / belanghebbendenorgaan	11
Sleutelfunctie interne audit	5

Tabel 5 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 (13 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 PUO's additionele operationele en IT-kosten hebben voor het omzetten van de pensioenregelingen naar het nieuwe stelsel. Dit betreft ook kosten voor productontwikkeling, advies, projectmanagement, 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 bijvoorbeeld ook nodig geweest als er geen transitie was geweest en in sommige situaties geldt dat ook voor vernieuwing van de IT-systemen.

Uit de uitvraag blijkt dat de antwoorden van pensioenuitvoerders sterk uiteenlopen. Sommige organisaties geven een indicatie van circa anderhalf keer de jaarlijkse uitvoeringskosten over de gehele transitieperiode, terwijl anderen een vast bedrag noemen, zoals €10.000.000. Daarnaast zijn er partijen die aangeven dat de kosten nog niet te bepalen zijn, dat de kosten beperkt zijn, of dat zij hierover geen uitspraken doen extern. Ook wordt opgemerkt dat de kosten per deelnemer afhankelijk zijn van de grootte van het fonds. Daarnaast geven sommige PUO's aan dat niet duidelijk is welke kosten onder transitiekosten zouden moeten worden meegenomen.

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 het signaal kwam dat de incidentele transitiekosten hoger uitpakken dan initieel verwacht. Dat signaal lijkt nu nog vaker te worden afgegeven dan tijdens vorige rapportages. Zo hebben verschillende PUO's in 2025 via de media aangegeven dat hun kosten hoger zijn dan in eerste instantie gebudgetteerd.

Met name financieel adviseurs en PUO's 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. Op dit moment is er volgens de Pensioenfederatie geen aanleiding om te veronderstellen dat dit gaat gebeuren. De informatie over kosten die op het Uniform Pensioenoverzicht (verder: 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 PUO's 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.

Volgens een onderzoek van BDO⁵, zet de stijging van de gemiddelde uitvoeringskosten door. Die stijging is ingezet in 2021 en onafhankelijk van het soort fonds, het aantal deelnemers aan een fonds of het belegde vermogen van het fonds. Ook Bell constateert een sterke stijging van de kosten⁶ en

⁵ Rapport "Readiness Pensioenfondsen 2025"

⁶ Rapport "Werk in uitvoering bij pensioenfondsen 2025"

constateert dat in 2024 de beheerskosten met € 220 miljoen (+18%) is gestegen t.o.v. 2023, alhoewel het aantal pensioenfondsen afneemt (in 2023 was de stijging al 145 miljoen t.o.v. 2022). De totale kostentoeename sinds 2022 is volgens Bell daarmee reeds € 500 miljoen na 2 jaar. Volgens Bell zijn in 2024 de controle- en advieskosten met 24% gestegen, de accountantskosten met 13% gestegen en de overige kosten met 27% gestegen. Overigens stellen zowel BDO als Bell dat ook de vermogensbeheerskosten zijn toegenomen, Bell becijfert deze op 9%. Dat is volgens beiden deels te wijten aan de gestegen bonussen voor vermogensbeheerders (en rendementen) en de kosten voor het herijken van risicoprofielen in de aanloop naar het invaren.

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 toezichhouders?
- Wat zijn de ervaringen van de PUO's, IT-platform providers en financieel adviseurs?

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 dat zij hun systemen grotendeels gereed hebben voor het nieuwe pensioenstelsel en daarbij gebruik hebben gemaakt van gefaseerde implementaties en simulatieomgevingen. Deze aanpak heeft geholpen om de impact van premiereregelingen inzichtelijk te maken en om tijdig aanpassingen in architectuur en producten door te voeren. Er wordt benadrukt dat een gestructureerde planning, inclusief duidelijke tijdlijnen en voortgangsrapportages, noodzakelijk is om de transitie beheerst uit te voeren. Ook wordt gewezen op het belang van nauwe samenwerking met pensioenfondsen en toezichhouders en een proactieve houding van alle betrokken partijen.

Als IT-platformprovider worden er vier belangrijke uitdagingen gesignaleerd, namelijk datakwaliteit en datahistorie, het complexe invaarproces, een effectieve deelnemerscommunicatie en het tijdig gereed zijn van pensioenfondsbesturen. Voor datakwaliteit wordt de focus gelegd op grondige controles en correcties voordat migratie plaatsvindt. Bij het invaren worden berekeningen uitgevoerd op individueel deelnemersniveau om eventuele afwijkingen vroegtijdig te signaleren en te corrigeren, zodat het proces zorgvuldig en transparant verloopt. Voor deelnemerscommunicatie wordt software ingezet die complexe berekeningen begrijpelijk maakt en selfservicefunctionaliteiten biedt. Daarnaast worden als succesfactoren genoemd: een stapsgewijze overgang met strakke planning, duidelijke communicatie naar alle betrokken partijen, actieve betrokkenheid van stakeholders en regelmatige voortgangsrapportages.

De Pensioenfederatie geeft aan dat nu de eerste fondsen zijn overgestapt, de onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie (met name in termen van netto profijt) complex en lastig uit te leggen blijkt. Vanuit actuarissen is inmiddels gesteld dat het gebruik van netto profijt niet passend is als motivatie voor het verdelen van het vermogen⁷. Om fondsen bij de uitleg te ondersteunen is een stappenplan opgesteld door DNB, SZW en de Pensioenfederatie. Daarnaast delen fondsen met

⁷ Bron: PensioenPro 8 januari 2026, "Actuarissen: netto profijt verkeerd gebruikt bij invaren"

dezelfde transitiedatum actief kennis en ervaringen om elkaar te helpen. Daarnaast gaf de Pensioenfederatie tijdens een interview ook aan dat enkele pensioenfondsen de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel uitstellen, ondanks formele goedkeuring van DNB. Dit uitstel komt voort uit voorzichtigheid, IT-uitdagingen en de wens om zo veel mogelijk zekerheid te hebben op een succesvolle transitie. De recente stijging van de dekkingsgraden roept nieuwe vragen op over een evenwichtige herverdeling van vermogen tussen jongere en oudere deelnemers, wat leidt tot aanvullende discussies, ingrijpende wijzigingen en afstemming met sociale partners. DNB toont zich een lerende organisatie en probeert sneller knopen door te hakken, maar blijft kritisch op de evenwichtigheid van de verdeling. Dit alles vraagt om flexibiliteit in planning en tijdige IT-gereedheid. De Pensioenfederatie benadrukt dat er geen grote knelpunten zijn die de transitie ernstig belemmeren, maar dat het proces meer tijd kost door intensief rekenwerk en mogelijke nazorg. Ten tijde van de interviews en het uitzetten van de vragenlijsten werd de uiterste datum van 1 januari 2028 als haalbaar gezien, al werd toen gesteld dat de grootste druk niet bij pensioenfondsen maar vooral bij uitvoeringsorganisaties lag die kampen met werkdruk door fondsen die al zijn overgestapt. Huidige ontwikkelingen zijn onder meer dat de trend van consolidatie onder pensioenfondsen zich doorzet en de verwachting dat de belangrijkste wetgeving tijdig wordt afgerond. Ondanks uitdagingen was er op dat moment vertrouwen dat de transitie binnen de gestelde termijnen gerealiseerd kan worden. Echter, nadat alle informatie was opgehaald werd bekend dat Visma Idella stopt als PUO en dat de zeven fondsklanten voor de transitie over moeten stappen naar een andere uitvoeringsorganisatie. Eerder was al bekend gemaakt dat Achmea Pension Services de bestaande klanten nog wel overzetten naar het nieuwe stelsel, maar dat ook die fondsen vóór 1 januari 2030 op zoek moeten naar een andere uitvoeringsorganisatie. Het is volgens de Pensioenfederatie op dit moment nog niet duidelijk wat deze ontwikkelingen betekenen voor een tijdige afronding van de transitie.

Financieel adviseurs hebben vergelijkbare ervaringen. Er wordt aangegeven dat de nazorg nog een grijs gebied is en er nog veel onduidelijkheid is over verantwoordelijkheid en taken na het invaren. Daarnaast wordt gezien dat veel fondsen beslissingen uitstellen tot het laatste moment, wat leidt tot een piekbelasting richting de wettelijke transitiedatum. De druk op sleutelfunctiehouders en uitvoeringsorganisaties is groot. Het tekort aan personeel en specifieke expertise maakt het lastig om alle taken tijdig en zorgvuldig uit te voeren. Door de hoge werkdruk en het tempo van de transitie bestaat het risico dat de kwaliteit van de uitvoering en controle afneemt. Financieel adviseurs ervaren dat de documentatie van het proces vaak onvoldoende is, wat het werk van accountants in de toekomst kan bemoeilijken.

Eén van de vakbonden en enkele adviseurs signaleren dat er pogingen worden gedaan om het oude systeem grotendeels te behouden en dat de nadruk vooral ligt op het voorkomen van een verlaging van de uitkeringen. Daarmee dreigt het oorspronkelijke doel van het nieuwe pensioenstelsel uit zicht te raken. De kernprincipes, zoals persoonlijk pensioen, een directe relatie tussen deelnemer en pensioen, en een eenvoudiger beschermingsmechanisme, lijken naar de achtergrond te verdwijnen.

AFM geeft in het transitiebulletin⁸ aan dat er vooruitgang zichtbaar is in de communicatieplannen voor de pensioentransitie, maar constateert ook dat een aantal zaken vaak nog te weinig is uitgewerkt, met name rond het invaarmoment en voor situaties waarin de transitie anders loopt dan

⁸ AFM Transitiebulletin nr 33

verwacht⁹. De boodschappen in het communicatieplan wekken volgens AFM soms de indruk dat een daling niet of nauwelijks mogelijk is door bijvoorbeeld de solidariteitsreserve en spreiding. Die mechanismen zijn inderdaad in staat om economische schokken op te vangen, maar bij langduriger economische tegenwind is er een reële kans dat de pensioenuitkeringen dalen. AFM roept op om daar open en eerlijk over te communiceren en dat te verwerken dat ook in het communicatieplan. Wat betreft de prognose-transitieoverzichten stelt AFM dat de overzichten redelijk aansluiten op de situatie van de individuele deelnemer, maar dat de toelichtingen op de veranderde bedragen in de oude en nieuwe pensioenregeling nog vaak tekortschieten en dat toelichtingen over compensatie ontbreken vaak voor slapers en gepensioneerden¹⁰.

Naast knelpunten zijn er ook succesfactoren gemeld. Er wordt ervaren dat er breed draagvlak is onder alle betrokken partijen. Fondsen met dezelfde transitiedatum wisselen proactief kennis en ervaringen uit, waardoor zij van elkaar leren en gezamenlijke oplossingen vinden. Daarnaast zorgen korte communicatielijnen en een open, transparante dialoog over uitdagingen voor een constructieve samenwerking. Tot slot benadrukken sommige stakeholders dat zes fondsen/kringen met succes de overstap hebben gemaakt in 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.

⁹ AFM Transitiebulletin nr 30

¹⁰ AFM Transitiebulletin nr 33

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. Wat betreft een vergelijking van deze rapportage met de vorige (Zomerrapportage 2025) zijn twee zaken belangrijk:

1. Voorheen werden de onderzoeksvragen in dit hoofdstuk beantwoord op basis van zowel de uitvraag van EY als die van DNB. Omdat de uitvraag van DNB betreffende verzekeraars en PPI's één keer per jaar plaatsvindt (in de zomer) kon deze niet worden meegenomen in de Winterrapportage. Daarom zijn alle onderzoeksvragen in de huidige rapportage uitsluitend beantwoord op basis van de uitvraag van EY en is de uitvraag daarvoor uitgebreid.
2. Daarnaast hebben enkele verzekeraars wel input geleverd voor deze Winterrapportage 2025, maar niet voor de Zomerrapportage 2025. Wanneer de portefeuilles van de nieuwe verzekeraars significant afwijken van de bestaande, kunnen de nieuwe gemiddelden door deze "sample change" significant veranderen.

Om deze twee redenen is een vergelijking van de uitkomsten van beide rapportages zonder verder onderzoek niet verantwoord.

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.

Bij pensioenregelingen die via verzekeraars of PPI's worden afgesloten, ligt het initiatief in de arbeidsvoorwaardelijke fase niet bij de verzekeraar/PPI, maar bij de werkgever en de betrokken adviseurs. Verzekeraars en PPI's komen daarom meestal pas in beeld nadat de arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn gemaakt. Dit verschilt van pensioenfondsen, die in veel gevallen al tijdens deze fase betrokken zijn en vaak zorgen voor financiële doorrekeningen en analyses. Het iteratieve proces dat leidt tot de uiteindelijke afspraken tussen sociale partners wordt daardoor door andere partijen en op een andere wijze georganiseerd.

4.1.1 Status

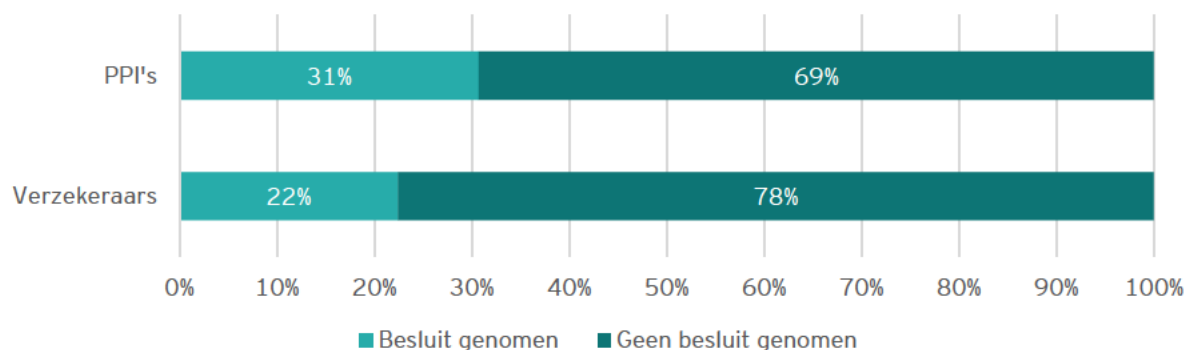
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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. In totaal gaat het om 33.696 werkgevers bij verzekeraars en 22.125 werkgevers bij PPI's.

PPI's ervaren dat in 69% van de gevallen nog geen besluit genomen is over het soort contract. Ook verzekeraars geven aan dat in het merendeel van de gevallen (78%) nog geen besluit is genomen over het soort contract.

Werkgevers die een pensioenregeling bij een verzekeraar/PPI hebben ondergebracht hebben daar tot 1 oktober 2027 de tijd voor.



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)

Dezelfde vraag is ook gesteld op basis van het aantal contracten (totaal 40.296 contracten bij verzekeraars en 23.857 contracten bij PPI's) en aantal deelnemers (totaal 978.548 deelnemers bij verzekeraars en 1.013.023 deelnemers bij PPI's). De uitkomsten zijn vergelijkbaar: voor 70% van de contracten bij PPI's en 79% bij verzekeraars is nog geen besluit genomen over het soort contract voor de nieuwe pensioenregeling. Op deelnemersniveau liggen de percentages zelfs iets hoger: PPI's ervaren dat voor 88% van de deelnemers nog geen besluit is genomen over het soort contract, terwijl verzekeraars aangeven dat dit voor 86% van de deelnemers het geval is.

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, vakbonden, verzekeraars, PPI's, financieel adviseurs en personeelsvertegenwoordigingen. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing.

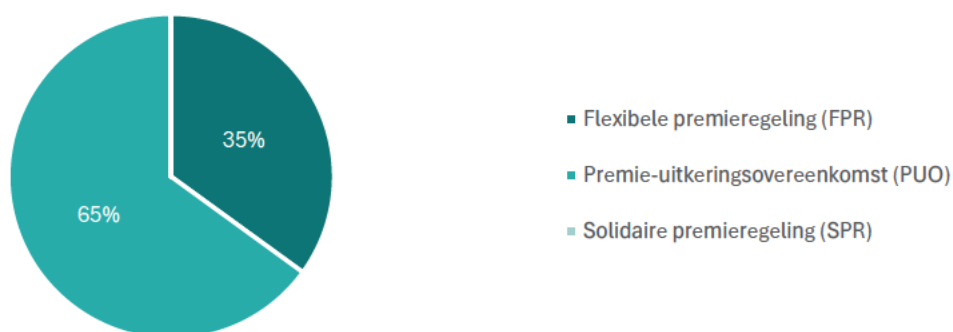
4.1.2.1 Contractkeuze

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?

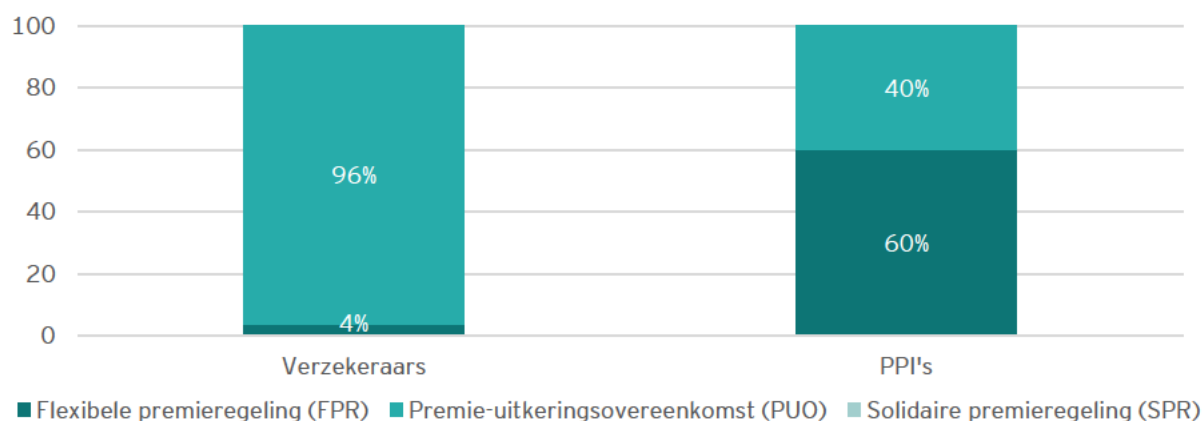
In de Zomerrapportage van 2025 werd de onderzoeksvraag over de contractkeuze bij verzekeraars en PPI's beantwoord op basis van de uitvraag door DNB. Omdat deze uitvraag één keer per jaar plaatsvindt, is de onderzoeksvraag opgenomen in de survey voor deze editie van de Transitie-monitor.

Uit de resultaten blijkt dat 35% van de werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI kiest voor een flexibele premieregeling, terwijl 65% van de werkgevers kiest voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Het solidaire contract wordt tot op heden dus niet door verzekeraars en PPI's aangeboden, alhoewel dit wel toegestaan is.



Figuur 4 Contractkeuze onder werkgevers voor PPI's en verzekeraars
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

De contractkeuze uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's laat zien dat bij verzekeraars voor 96% van de werkgevers is gekozen voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Bij PPI's kiest het merendeel voor de flexibele regeling (60%).



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

4.1.2.2 Keuze transitie moment

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

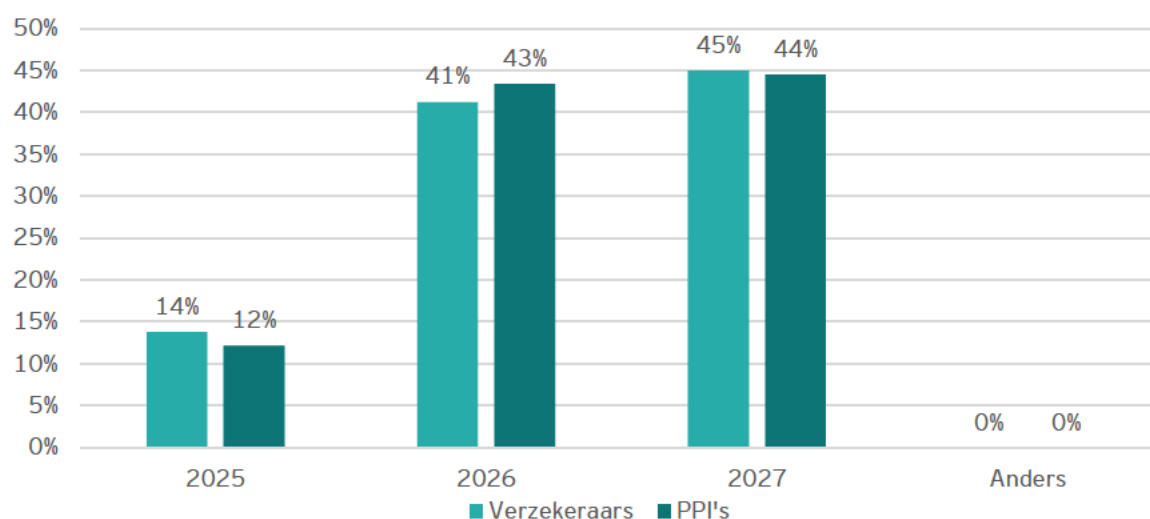
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling – wanneer wensen sociale partners over te stappen naar de nieuwe pensioenregeling?

Op grond van de huidige wettelijke bepalingen moet de transitie plaatsvinden tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028. Bij zowel PPI's als verzekeraars is uitgevraagd wanneer zij verwachten dat werkgevers de transitie gaan maken. Echter, ten tijde van de uitvraag was het wetsvoorstel voor verlenging van de transitieperiode nog niet door de Eerste Kamer behandeld, waardoor 1 januari 2028 nog geen antwoordoptie was. Wel kon gekozen worden voor de optie 'anders', maar geen van de verzekeraars of

PPI's heeft hier gebruik van gemaakt. Formeel eindigen contracten overigens op 31 december. Mogelijk is dat bedoeld door de respondenten.

Onderstaande figuur is gebaseerd op regelingen die nog omgezet moeten worden en waarvoor de transitiedatum reeds bekend is. Verzekeraars en PPI's verwachten dat de meeste werkgevers de transitie in 2026 en 2027 zullen gaan maken. In de vorige rapportage werd onderscheid gemaakt tussen transities per 1 januari en transities later in het jaar. In deze rapportage is gekozen om het gehele jaar te beschouwen, zodat de analyse aansluit bij de werkwijze van DNB. Bovendien bleek uit de eerdere uitvraag dat het aantal transities gedurende het jaar relatief beperkt was.

Opvallend in de vorige rapportage was dat bij verzekeraars veel transities nog niet ingepland waren. Dit beeld is inmiddels veranderd: de verwachte transities zijn nu gelijkmatig verdeeld over 2026 en 2027.



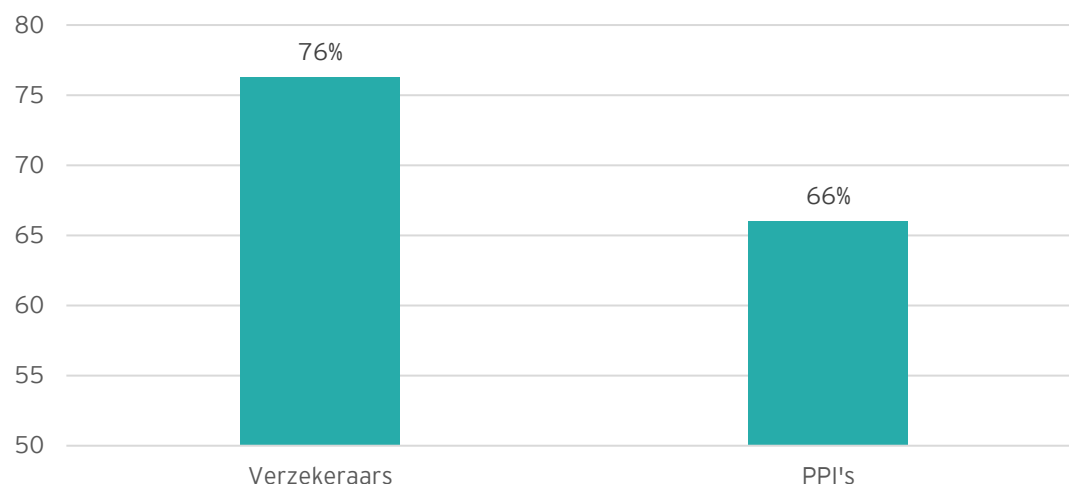
Figuur 6 Percentage verwachte transities per transitiejaar (gedurende het jaar) bij verzekeraars/PPI's waarvoor dit bekend is (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

In de Zomerrapportage 2025 stonden hogere percentages bij het jaar 2025 dan in deze rapportage. Alhoewel dat eigenlijk niet kan, is de verklaring gelegen in het feit dat het aantal verzekeraars/PPI's dat geparticipeerd heeft is veranderd (de zogenaamde sample change). Bovendien is na controle gebleken dat één PPI ditmaal beter naar de eigen portefeuille heeft gekeken, wat heeft geleid tot significante andere antwoorden. Het zwaartepunt uit de vorige monitor schuift gelijkmatig door naar latere jaren en dat komt overeen met de waarnemingen van DNB. Tot slot zijn transities die gedurende 2025 al waren doorgevoerd ten tijde van de uitvraag uit de figuur verdwenen, omdat deze alleen gaat over de nog verwachte transities.

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 waar een keuze is gemaakt voor het type contract bij bestaande premieregelingen (met leeftijdsafhankelijke premies) in 76% respectievelijk 66% 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 en minder ingrijpend;
- geen verplichting om een transitieplan op te stellen.

Ten opzichte van de zomerrapportage is het percentage premieregelingen waarbij gekozen wordt voor eerbiedigende werking bij verzekeraars gelijk gebleven en bij PPI's iets gedaald (het was 79%). Mogelijk is dit het gevolg van ppi's die de percentages over een gewijzigd deel van de portefeuille hebben ingevuld en of zijn er ook andere oorzaken (wij hebben dit niet uitgevraagd). Overigens wordt er net als in de vorige rapportage aangegeven 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. Financieel adviseurs bevestigen dat er sprake lijkt te zijn van uitstelgedrag.

4.1.2.3 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? Is deze hoger of lager dan de huidige 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. Zowel verzekeraars als PPI's geven aan dat de mediaan van de

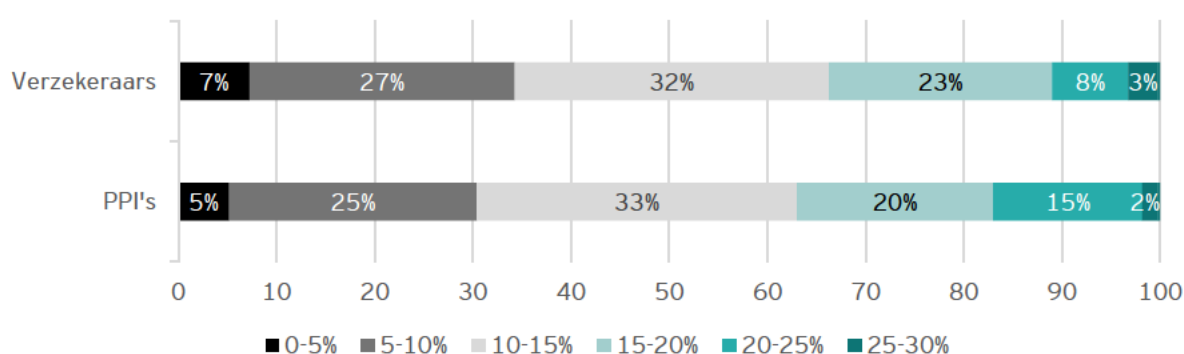
hoogte van de premie (voor pensioenregelingen waar geen gebruik gemaakt wordt van de eerbiedigende werking) zich bevindt binnen een bandbreedte van 10-15%. Opvallend is dat de mediaan bij verzekeraars iets is gedaald ten opzichte van de zomerrapportage, waarin deze nog binnen een bandbreedte van 15-20% lag. Dit kan een gevolg zijn van de sample change (zie de inleiding van dit hoofdstuk, onder item 2).

Bij verzekeraars en PPI's is per definitie sprake van een netto premie, omdat risicopremies en uitvoeringskosten separaat bij de werkgever in rekening worden gebracht. Bij fondsen/kringen daarentegen gaat het om een bruto premie, waarbij deze kosten en risicopremies nog ten laste van de premie komen. Dit onderscheid moet worden meegenomen bij een vergelijking van premies tussen fondsen/kringen en verzekeraars/PPI's. In de praktijk zien we drie situaties bij pensioenfondsen:

1. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de hoogte van de bruto premie,
2. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de hoogte van de bruto premie, de risicopremie en de uitvoeringskosten, maar niet over wat er moet gebeuren als de risicopremie of kosten stijgen/dalen,
3. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over zowel de hoogte van de bruto premie, de risicopremie en de uitvoeringskosten en afgesproken dat stijgingen/dalingen van de risicopremie en uitvoeringskosten separaat met de werkgever verrekend worden.

Voor deelnemers is in situaties 1 en 2 **vooraf** niet duidelijk welk deel van de totale bruto premie daadwerkelijk als spaarpremie beschikbaar zal zijn.

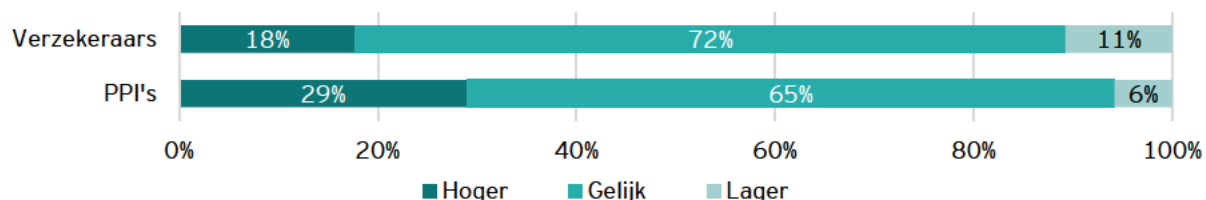
In onderstaande grafiek staat vermeld hoe de (netto) premiepercentages verdeeld zijn over de totale populatie, als sprake is van een vlakke premie (dus niet van eerbiedigende werking). Als voorbeeld: volgens de verzekeraars ligt in 23% van de gevallen de premie tussen 15% en 20%.



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

Zowel verzekeraars als PPI's geven aan dat de **totale** premie in de meeste gevallen gelijk blijft. Als mogelijke redenen worden genoemd de hogere risicopremie en de stijgende toekomstige kosten in het geval van eerbiedigende werking. Deze vraag is niet gesteld in de uitvraag, maar de informatie is op een later stadium alsnog toegevoegd. Bij verzekeraars is in 18% van de gevallen sprake van een verhoging en in 11% van een verlaging.

Voor PPI's geldt dat in 29% van de gevallen een verhoging plaatsvindt, terwijl slechts 6% een verlaging kent.



Figuur 9 Verandering van de premie tijdens de transitie (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

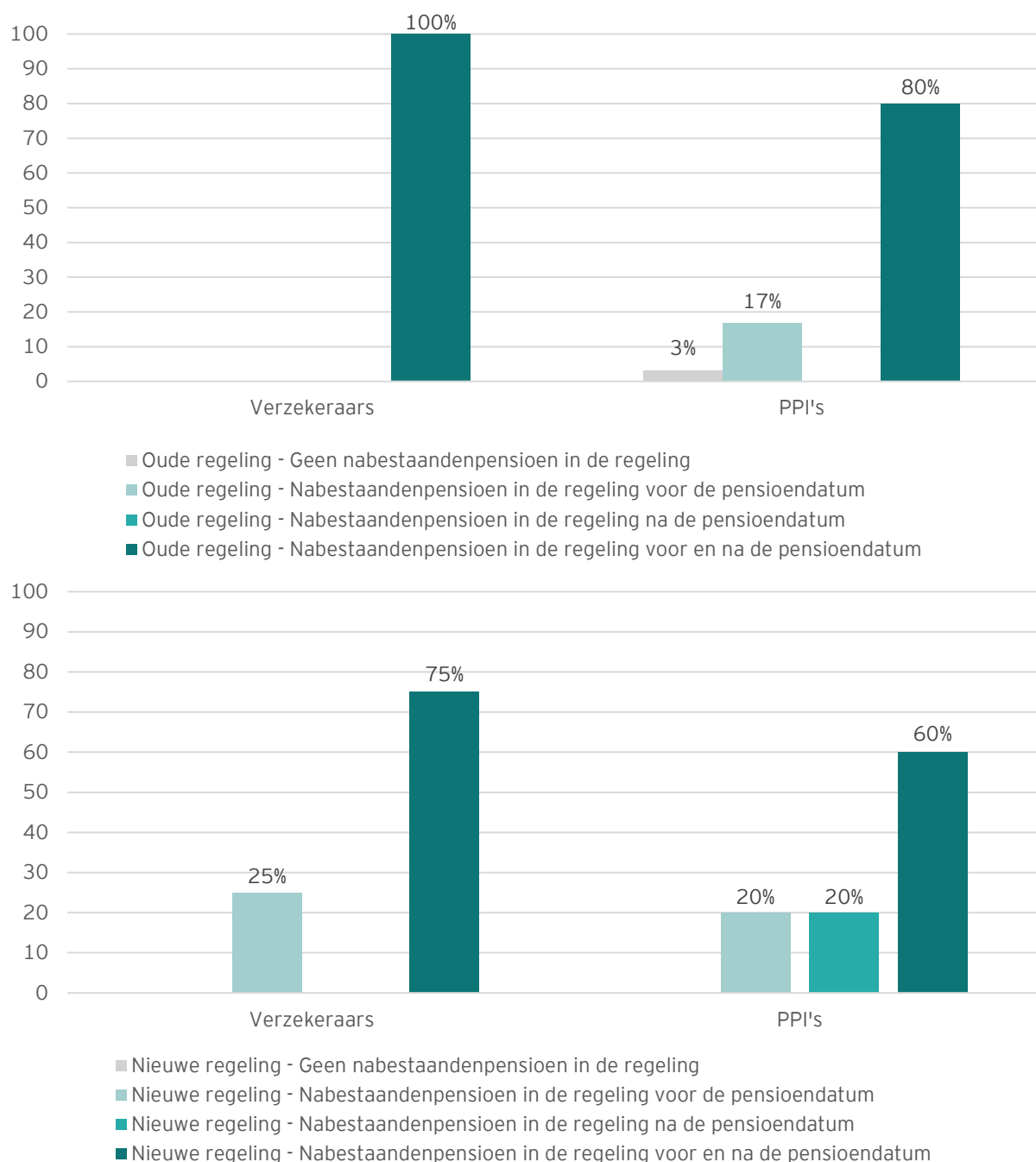
4.1.2.4 Nabestaandenpensioen

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?

Verzekeraars geven in de uitvraag aan dat in alle gevallen het nabestaandenpensioen onderdeel is van de oude pensioenregeling, zowel voor als na de pensioendatum. PPI's stellen echter dat dit slechts voor 80% van de gevallen geldt. In 17% van de gevallen is het nabestaandenpensioen alleen vóór de pensioendatum opgenomen en in 3% van de gevallen helemaal niet. Voor de nieuwe regeling zien we een verschuiving.

Verzekeraars geven aan dat in 75% van de gevallen het nabestaandenpensioen zowel vóór als na de pensioendatum onderdeel is van de nieuwe regeling, terwijl in 25% van de gevallen het nabestaandenpensioen beperkt is tot alleen vóór de pensioendatum. Bij PPI's is in 60% van de gevallen het nabestaandenpensioen zowel vóór als na de pensioendatum opgenomen, in 20% alleen vóór en in nog eens 20% alleen ná de pensioendatum.

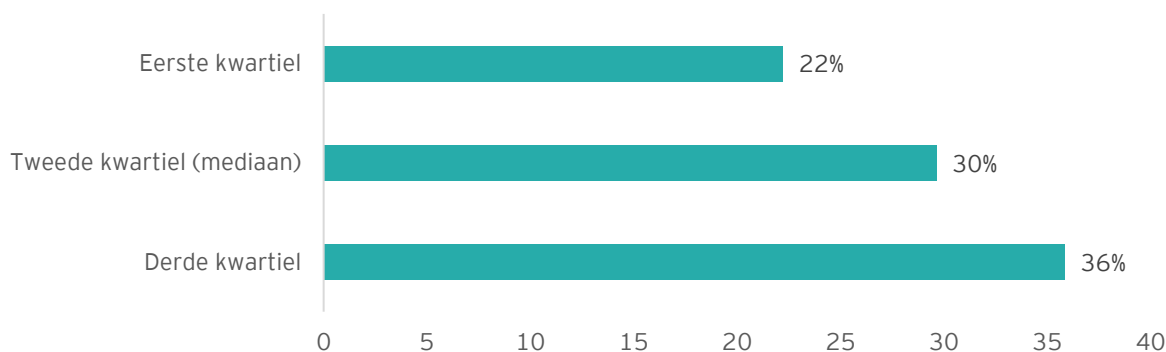


Figuur 10 Nabestaandenpensioenen in oude en nieuwe regeling
(bron: *uitvraag belanghebbenden door EY*)¹¹

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

¹¹ In deze rapportage is niet meegenomen of de werkgever elders een nabestaandepensioen vóór pensioendatum heeft verzekerd.

25% (eerste kwart) van alle geanalyseerde pensioenregelingen in een overlijdensdekking voorziet van 22% van het salaris of minder, maar 75% van de regelingen meer dan 22%.



Figuur 11 Hoogte (% laatst verdiende salaris) nabestaandenpensioen (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

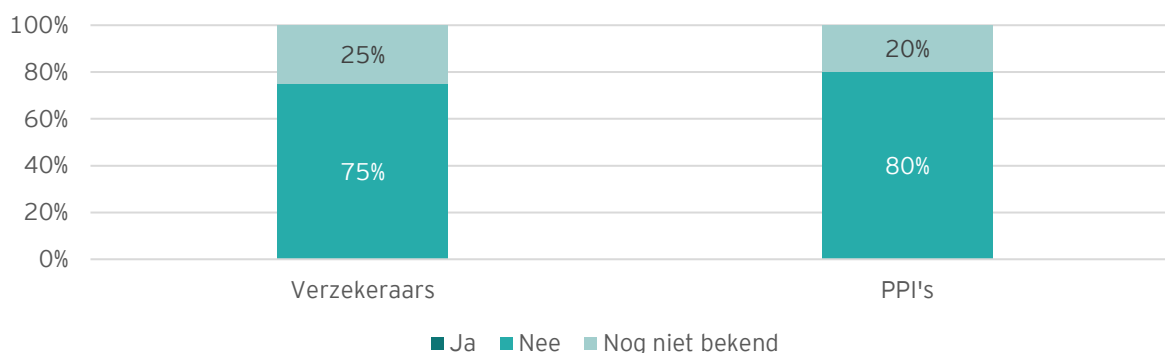
In vergelijking met de Zomerrapportage is de mediaan van de hoogte van het nabestaandenpensioen bij verzekeraars en PPI's aanzienlijk gestegen. Waar de mediaan destijds nog op 15% lag, bedraagt deze nu 30%.

4.1.2.5 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 compensatie uit de premie gefinancierd en zo ja welk deel van de premie?

In onderstaande figuur is de uitkomst op de vraag "Wanneer er sprake is van een overgang van een progressieve naar een vlakke premie, in welk deel van de gevallen is er een compensatieregeling binnen de pensioenregeling afgesproken?" te zien. Deze vraag is ten opzichte van de Zomerrapportage iets aangepast, zodat deze beter aansluit bij de uitvraag van DNB.



Figuur 12 Compensatieregeling binnen pensioenregeling (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars en PPI's geven aan dat in respectievelijk 75% en 80% van de gevallen geen compensatieregeling binnen de pensioenregeling is afgesproken bij de overgang van een progressieve premie naar een vlakke premie. In de overige 25% respectievelijk 20% is het nog niet duidelijk of er een compensatieregeling zal worden getroffen. Dit sluit aan bij de uitingen van de financieel adviseurs. Zij stellen tijdens interviews dat de meeste werkgevers gebruik maken van de eerbiedigende werking waardoor een compensatieregeling niet nodig is. In de gevallen waarin toch een compensatieregeling wordt getroffen, gebeurt dit vrijwel altijd buiten de pensioenregeling om (via een extra brutoloon), waardoor deze regelingen buiten het zicht van de verzekeraar of PPI blijven en de compensatieregeling ook niet van toepassing is op nieuwe medewerkers.

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. Vooral kleinere werkgevers vertonen uitstelgedrag en lopen het risico straks onvoldoende adviescapaciteit beschikbaar te hebben.

Financieel adviseurs bevestigen dit en stellen dat werkgevers met verzekerde regelingen vaak geneigd zijn om beslissingen door te schuiven, omdat zij geen directe noodzaak zien. Zij zien hiervoor twee belangrijke oorzaken. Ten eerste hebben veel HR-afdelingen onvoldoende capaciteit en ervaren zij weinig urgentie om het pensioendossier nu al op te pakken. Pensioen wordt gezien als een complex onderwerp en andere prioriteiten krijgen voorrang, waardoor het dossier gemakkelijk naar achteren wordt geschoven. Ten tweede willen veel werkgevers zo lang mogelijk profiteren van het huidige pensioenstelsel. De overstap naar het nieuwe stelsel brengt namelijk hogere kosten met zich mee, vooral door de vlakke premie voor jonge medewerkers, die duurder is dan de huidige staffelpremie. Opvallend is dat grotere werkgevers meer urgentie tonen dan kleinere bedrijven. Bij ondernemingen met meerdere bv's en verschillende pensioenregelingen fungeert de Wtp-transitie zelfs als een kans om regelingen te harmoniseren. Dat wordt genoemd als een reden waarom zij wel actief met de voorbereidingen bezig zijn.

Volgens financieel adviseurs kiest het merendeel van de werkgevers voor eerbiedigende werking. Deze keuze wordt vooral gemaakt omdat het traject daarmee eenvoudiger verloopt en er minder discussie is met de ondernemingsraad. Daarnaast maakt eerbiedigende werking het mogelijk om de extra kosten geleidelijk te nemen en over een langere periode uit te smeren, waardoor de financiële impact beter beheersbaar blijft. Echter, eerbiedigende werking leidt vooral tot uitstel van daadwerkelijke veranderingen. De wens om eenvoud te realiseren kan daarbij het oorspronkelijke doel van de pensioentransitie in de weg staan.

Vanuit verschillende adviseurs is aangegeven dat werkgevers (en pensioenadviseurs) niet op de hoogte zijn van de vervangingsratio. Het ontbreken van deze kennis roept vragen op over de mate waarin de huidige regeling aansluit bij een vervangingsratio die passend is voor zowel het bedrijf als de medewerkers. Dit gebrek aan inzicht kan ertoe leiden dat beslissingen in het transitieproces onvoldoende onderbouwd zijn, met het risico dat werknemers in de toekomst niet over een toereikend pensioen beschikken.

Naast knelpunten worden er ook succesfactoren genoemd. Er wordt ervaren dat een tijdige start van het traject en een goede voorbereiding essentieel zijn om druk en vertraging te voorkomen. Transparante en duidelijke communicatie draagt bij aan het creëren van draagvlak en versterkt de samenwerking tussen sociale partners en achterbannen. Ook het feitelijk onderbouwen van keuzes en het bieden van inzicht via kwantitatieve analyses zorgt voor betrokkenheid van werknemers bij de nieuwe pensioenregeling. Verder blijkt dat constructief overleg tussen adviseurs en sociale partners, cruciaal is om het belang van de deelnemers centraal te houden.

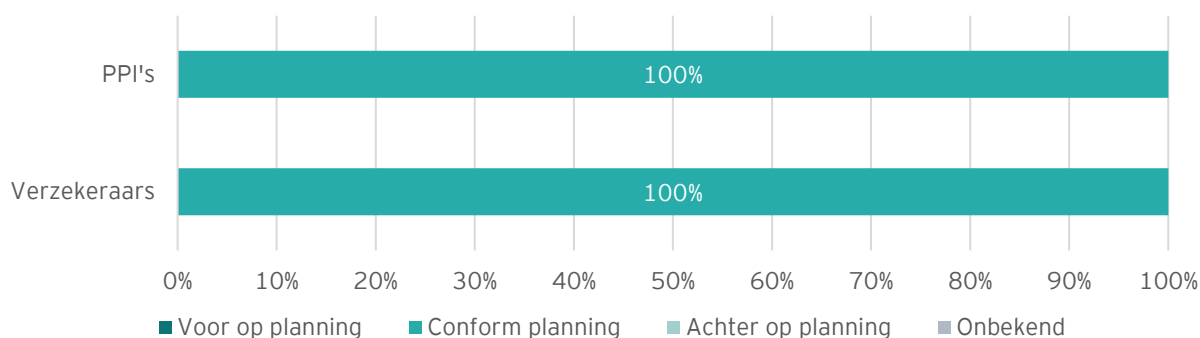
4.2 Implementatiefase

4.2.1 Status

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

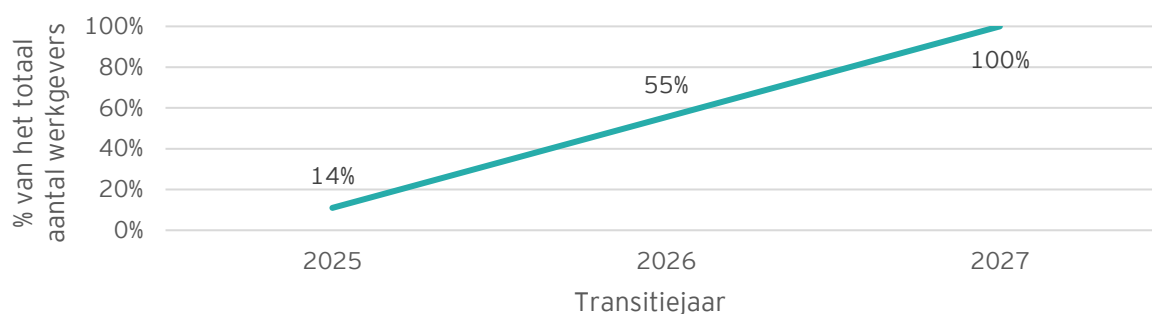
- Hoeveel pensioenuitvoerders hebben een implementatieplan en communicatieplan opgesteld?
- Welke keuzes maken verzekeraars en PPI's?
- Hoe verloopt het productontwikkelp proces ten opzichte van de situatie voor de inwerkingtreding van de Wtp?
- Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet
- Hoe loopt het contact tussen verzekeraar en werkgever?

AFM heeft in eerdere rapportages bevestigd dat verzekeraars/PPI's de communicatieplannen voor hun producten inmiddels gereed hebben. 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 bezien 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.



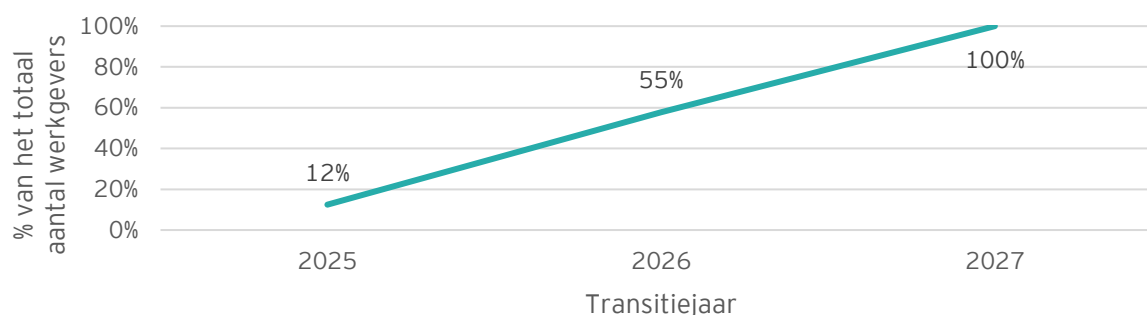
Figuur 13 Status van de planning bij verzekeraars en PPI's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Volgens verzekeraars en PPI's verloopt het productontwikkelp proces van Wtp-regelingen conform planning. Beide groepen geven aan dat Wtp-proof producten reeds beschikbaar zijn, maar signaleren 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. AFM heeft aangegeven in januari 2026 een brief te zullen sturen naar pensioenadvieskantoren waarin onder andere wordt benadrukt dat 2026 een beslissend transitiejaar is en waarin deze kantoren worden opgeroepen om de klanten nu te adviseren. Ten behoeve van de vorige rapportage werd de onderzoeksvraag over de voortgang van de omzetting van regelingen bij verzekeraars en PPI's beantwoord op basis van de uitvraag door DNB. Omdat deze uitvraag één keer per jaar plaatsvindt, is de onderzoeksvraag ditmaal opgenomen in de survey. Uit deze resultaten blijkt dat verzekeraars - op het moment van de uitvraag in oktober - verwachtten dat van de contracten die nog omgezet moe(s)ten worden, eind 2025 14% en eind 2026 circa 55% van het aantal werkgevers (27.464) hun contract heeft omgezet naar het nieuwe stelsel. Deze inschatting komt boven op het aantal contracten dat op het moment van de uitvraag al was omgezet. De uitvraag is bovendien gesteld voordat de finale transitiedatum werd verschoven naar 1 januari 2028.



Figuur 14 Overgang van aantal werkgevers per einde jaar, als percentage van totaal om te zetten werkgevers bij verzekeraars (cumulatief) (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

De omzettingen bij PPI's laat een vergelijkbaar beeld zien. Daar was op het moment van de uitvraag de verwachting dat - van de contracten die nog omgezet moeten worden - per einde 2025 circa 12% en per einde 2026 circa 55% van het aantal werkgevers (16.788) hun contract heeft omgezet naar het nieuwe stelsel. Deze inschatting komt boven op het aantal contracten dat op het moment van de uitvraag al was omgezet.



Figuur 15 Overgang van aantal werkgevers per einde jaar, als percentage van totaal om te zetten werkgevers bij PPI's (cumulatief) (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

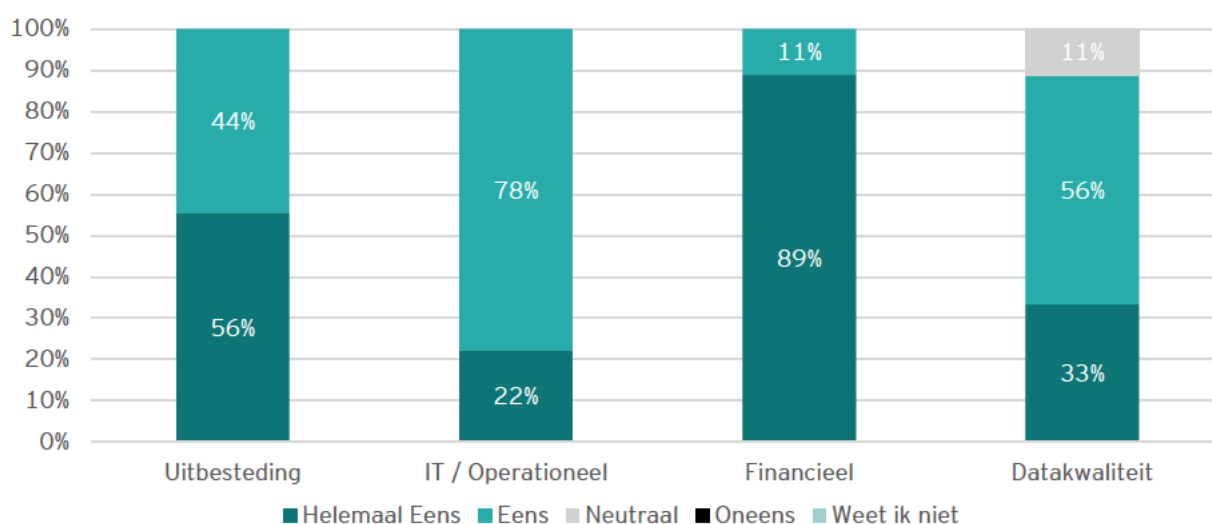
Desgevraagd geeft 75% (50% in de vorige rapportage) van de verzekeraars en 60% (40% in de vorige rapportage) van de PPI's aan dat het contact tussen de aanbieder (verzekeraar/PPI) en de werkgever goed verloopt. De overige verzekeraars en PPI's geven aan dat het voldoende is.

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?

Op de vraag aan verzekeraars en PPI's of zij voldoende zicht hebben op de risico's van de activiteiten die zij uitbesteden in de transitie naar het nieuwe stelsel, antwoordt 100% positief (was 88% in de voorgaande rapportage). Vanuit IT/Operationeel perspectief en financieel perspectief antwoordt ook 100% positief. Daarentegen is vanuit datakwaliteit perspectief 89% positief en 11% (één partij) weet het niet.



Figuur 16 Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT/ Operationeel, datakwaliteit, uitbesteding en financieel perspectief (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Drie van de verzekeraars/PPI's 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 er gewezen op een grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers, wat de kwetsbaarheid van het uitvoeringsproces vergroot. Tot slot wordt piekbelasting genoemd als een belangrijk risico.

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?

Voor wat betreft de implementatiefase geven verzekeraars en PPI's aan dat zij vaak pas op het laatste moment worden geïnformeerd over 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. De markt is niet gewend om ruim vóór de transitiedatum een ondertekende offerte inclusief alle benodigde stukken aan te leveren. Hierdoor worden de strakke tijdslijnen nog onvoldoende gevoeld en ontstaat extra druk, omdat het hele proces naar voren is gehaald. Om deze knelpunten te mitigeren, zetten verzekeraars en PPI's in op intensieve communicatie richting adviseurs en actieve ondersteuning van werkgevers.

Verzekeraars en PPI's signaleren ook operationele en IT-gerelateerde uitdagingen. Het automatiseren van transitiecommunicatie blijkt complex, zeker omdat IT-systemen flexibel moeten zijn om twee verschillende wettelijke producten te ondersteunen. Daarbij komt dat werkgevers vaak laat tekenen, wat extra druk op de planning zet. Daarnaast vormt datakwaliteit een belangrijk aandachtspunt. Het beheren van pensioenadministraties voor meerdere werkgevers met uiteenlopende producten vraagt om een gestructureerde aanpak en interne controles om consistentie en naleving van wettelijke termijnen te waarborgen. Het ontbreken van een koppeling met het UWV bemoeilijkt de werkwijze bij verplichte en vrijwillige voortzetting. PPI's en verzekeraars zetten daarom in op data-analyses en dashboards om inzicht te krijgen en verbeteringen door te voeren.

Financieel adviseurs hebben vergelijkbare ervaringen. Zij merken op dat de deelnemerscommunicatie bij de overgang van een Defined Benefit (DB) naar Defined Contribution (DC)-regeling nog onvoldoende duidelijk is. Er is kritiek op de informatievoorziening richting deelnemers, met name via het UPO. De huidige documenten zijn vaak te omvangrijk en sluiten niet aan bij het doel om helderheid te bieden. Werkgevers worstelen bovendien met de vraag welke informatie precies gedeeld moet worden, zoals de hoogte van het kapitaal of de verwachte uitkering.

Net als in de vorige rapportage, wordt als succesfactor genoemd 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.

Voor een gedetailleerd overzicht van de ervaringen van de verschillende belanghebbenden, verwijzen wij naar Bijlage 1 onderdeel B van deze rapportage.

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 in de laatste survey. 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 laatste uitvraag onder belanghebbende en interviews uitgevoerd door EY.

A. Arbeidsvoorwaardelijke fase

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Sociale partners	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Het nemen van voldoende tijd voor het wijzigingstraject is belangrijk. ▪ Werkgevers stellen de transitie uit. ▪ Werkgevers zijn er nog niet mee bezig en willen graag op dezelfde voet door. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitstel, waardoor straks regelingen onder hoge druk klaar moeten komen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elkaar motiveren om het bespreekbaar te maken in de cao-besprekingen. ▪ Daarnaast wordt aangegeven dat de omgang verschilt per traject. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Op tijd beginnen met het wijzigingstraject en een goede voorbereiding.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Financieel adviseurs	<ul style="list-style-type: none"> Financieel adviseurs hebben een adviesrol bij werkgevers- en/of werknemersvertegenwoordiging Belangrijk dat je volledig, transparant en duidelijk communiceert. 	<ul style="list-style-type: none"> Werkgevers met verzekerde regelingen blijven keuzes vooruit schuiven en zien geen noodzaak. Moeite met het definiëren van uitgangspunten voor de nieuwe regeling en transitie mede door kosten en budget. De wens om eenvoud te realiseren kan kwaliteit in de weg staan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de keuze voor eerbiedige werking. 	<ul style="list-style-type: none"> Door middel van uitleg en het voorleggen van scenario's wordt meer duidelijkheid geboden. Zo goed en duidelijk mogelijk advies geven 	<ul style="list-style-type: none"> De samenwerking tussen sociale partners en achterbannen. Het creëren van draagvlak Transparante en duidelijke communicatie

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Adviesbureaus voor ondernemingsraden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kwantitatieve analyses geven inzicht 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veel werkgevers (en pensioenadviseurs) zijn niet op de hoogte van de vervangingsratio en/of de pensioenregeling aansluit bij een bij het bedrijf en de medewerkers passende vervangingsratio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inzicht geven in kwantitatieve analyses, keuzes. ▪ Feitelijk onderbouwen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De verbetering van het nabestaandenpensioen ▪ Betrokkenheid van de werknemers bij nieuwe pensioenregeling na goede communicatie

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Verzekeraars/PPI's	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verzekeraars en PPI's geven aan dat de arbeidsvoorwaardelijke fase vooral een zaak is tussen werkgever en werknemers- (vertegenwoordigers). ▪ Ze worden soms betrokken voor het aanleveren van informatie, bestanden en berekeningen. ▪ Betrokkenheid van de werkgever en adviseur is belangrijk. ▪ Het compensatievraagstuk speelt voor de werkgever bij overgang naar WTP. Deze wordt vaak vermeden met eerbiedige werking. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De werkgever moet in actie komen m.b.t. de arbeidsvoorwaardelijke fase. Zonder actie komt de transitie niet in beeld en blijft uitstel een groot knelpunt. ▪ Verwarring bij deelnemers tussen de instemmingsbrief en transitie-communicatie. ▪ Vertraging van de verplichte transitie-communicatie doordat benodigde documenten niet tijdig worden aangeleverd (complexe besluitvoering). ▪ Kleine werkgevers die uitstellen, zullen straks niet of onvoldoende adviescapaciteit treffen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nadrukkelijk vermelden in communicatie dat werkgever op tijd moet zijn met de transitie en in actie moet komen. ▪ Adviseurs aansporen de werkgevers op te zoeken. ▪ Een constructief overleg tussen de adviseurs en sociale partners, waarbij het belang van de deelnemers altijd centraal staat, is cruciaal. ▪ Voldoen aan inspanningsverplichtingen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Structurele aanpak en planning. ▪ Benaderen vanuit zowel de uitvoerder als de adviseurs om in actie te komen. ▪ Ook hier geven verzekeraars en PPI's aan dat de arbeidsvoorwaardelijke fase vooral een zaak is tussen werkgever en werknemers- (vertegenwoordigers).

Tabel 6 *Ervaringen, knelpunten en succesfactoren van de verschillende belanghebbenden in de arbeidsvoorwaardelijke fase (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

B. Implementatiefase

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Verzekeraars/PPI's	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verzekeraars/PPI's worden op het laatste moment op de hoogte gesteld van een Wtp overstap. ▪ Diverse klanten hebben inmiddels hun regeling aangepast of een Wtp-proof regeling afgesloten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De verplichte en tijdigheid van transitie-communicatie: <ol style="list-style-type: none"> 1. De markt is niet gewend ruim voor de transitiedatum de ondertekende offerte inclusief stukken op te sturen. 2. De strakke tijdslijnen worden nog niet gevoeld door de markt. 3. Het hele proces is vervroegd, waardoor er druk ontstaat bij alle betrokken partijen¹². 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitigerende maatregelen als extra communicatie naar de adviseur. ▪ Werkgevers en adviseurs actief ondersteunen en wijzen op het belang van tijdig ondertekenen. ▪ Het gericht werken aan het verminderen van knelpunten en vertragingen tijdens de implementatiefase. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Goede afstemming met adviseurs/werkgevers. ▪ Op tijd beginnen en benadruk dit in de communicatie. ▪ Het optimaliseren van processen om ze efficiënter en effectiever te maken.

¹² In het verleden was het niet ongebruikelijk dat de juridische stukken vlak voor of zelfs na het feitelijke transitie-moment werden getekend. Aangezien nu de deelnemersinformatie tenminste 1 maand voor het transitie-moment moet plaatsvinden, is het proces feitelijk vervroegd. Verzekeraars/PPI dienen hier hun processen op aan te passen.

Pensioenfederatie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 56 implementatieplannen zijn ingediend bij de DNB. ▪ De eerste fondsen zijn over naar de nieuwe regeling. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie in termen van netto profijt is complex en lastig uitlegbaar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er is een stappenplan opgesteld door DNB, SZW en de Pensioenfederatie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondsen met dezelfde transitiedatum delen hun kennis en ervaringen onderling.
PUO's	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De implementatiefase vergt veel werk en aandacht. ▪ De evenwichtige besluitvorming is ontzettend complex. Het is een hele grote opdracht in bestuurlijke en uitvoeringsoptiek. ▪ Een PUO geeft aan inmiddels in de eindfase van de implementatie ▪ De IT en het beoordelingsproces van de toezichthouder is intensief en kent soms een lange doorlooptijd. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er is veel herplannen nodig, denk hierbij aan inzichten / interpretaties / beoordelingen door DNB en AFM. ▪ Evenwichtige besluitvorming en argumentatie in opdracht van de sociale partners. ▪ Afhankelijkheid van externe ketenpartners. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strakke sturing en continu planning herzien. ▪ Goed stakeholder-management met alle betrokken partijen. ▪ Veel (bestuurd)vergadering en veel tijdsbesteding van bestuurders. ▪ Zo vroeg mogelijk met alle ketenpartners van het pensioenfonds aan de slag gaan. ▪ Intensief contact met de toezichthouder. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Goede onderbouwing. ▪ Korte lijnen met alle betrokken partijen en open transparante communicatie over uitdagingen die langskomen. ▪ Intensief contact met de toezichthouder. ▪ Het bouwen en testen hand in hand laten verlopen. ▪ Multidisciplinaire teams met vele continuïteit.

Financieel adviseurs	<ul style="list-style-type: none"> De meeste pensioenuitvoerders zijn er klaar voor. 	<ul style="list-style-type: none"> Financieel adviseurs ervaren geen grote knelpunten momenteel. In de markt wordt wel gezien dat de deelnemers-communicatie bij de overgang van DB naar DC nog onduidelijk is. 		<ul style="list-style-type: none"> Het kunnen voortborduren op bestaande infrastructuren bij Verzekeraars en PPI's. Duidelijk zijn over wat er dient te gebeuren.
IT-platform providers	<ul style="list-style-type: none"> IT-platformproviders hebben hun systemen grotendeels gereed gemaakt voor het nieuwe pensioenstelsel. Er is gebruikgemaakt van gefaseerde implementaties en simulatieomgevingen om impact van premiereregelingen inzichtelijk te maken. Een gestructureerde planning met duidelijke tijdlijnen en voortgangsrapportages noodzakelijk is. 	<ul style="list-style-type: none"> Datakwaliteit en datahistorie: risico op fouten bij migratie. Complex invaarproces: berekeningen op individueel niveau zijn ingewikkeld. Effectieve deelnemers-communicatie: complexe berekeningen moeten begrijpelijk worden gemaakt. Tijdig gereed zijn van pensioenfondsbesturen: afhankelijkheden en besluitvorming. 	<ul style="list-style-type: none"> Voor datakwaliteit: grondige controles en correcties vóór migratie. Bij het invaren: individuele berekeningen om afwijkingen vroegtijdig signaleren en corrigeren. Voor communicatie: inzet van software die complexe berekeningen begrijpelijk maakt. Actieve samenwerking en afstemming met alle stakeholders om tijdige besluitvorming te ondersteunen. 	<ul style="list-style-type: none"> Stapsgewijze overgang met strakke planning. Duidelijke communicatie naar alle betrokken partijen. Actieve betrokkenheid van stakeholders gedurende het hele proces. Regelmatige voortgangsrapportages om transparantie en beheersing te waarborgen.

	<ul style="list-style-type: none">▪ Nauwe samenwerking met pensioenfondsen en toezichthouders en een proactieve houding van alle partijen is cruciaal.			
--	--	--	--	--

Tabel 7 *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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Automatiseren van transitiecommunicatie en doorlopend verbeteren op basis van nieuwe inzichten (klantonderzoek en toezichthouder) is complex. ▪ Het ondersteunen van twee verschillende wettelijke producten vereist grote flexibiliteit van IT-systemen. ▪ Uitdaging om alles op tijd af te ronden, werkgevers tekenen de uitvoeringsovereenkomst vaak niet tijdig. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De actie "Inspanning" om werkgever tijdig te laten tekenen werkte goed voor werkgevers die overgaan naar Wtp flatrate. ▪ Werken met multidisciplinaire teams. ▪ Strakke planning en goede afspraken met IT leveranciers. ▪ Door pragmatisch te werken en korte lijnen te hanteren, kunnen producten en werkbeschrijvingen snel worden aangepast.
Datakwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Het beheren van een pensioenadministratie voor meerdere werkgevers met uiteenlopende producten en uitgangspunten vereist een zorgvuldige aanpak om de datakwaliteit structureel op orde te houden. Het is om dit continu te monitoren en waar nodig te verbeteren. ▪ De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting. ▪ Er zijn extra resources nodig om de datakwaliteit op orde te krijgen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inzicht verkrijgen in de datakwaliteit door data-analyses. ▪ Een verbetering van de datakwaliteit ▪ Het inrichten van een gestructureerd proces met interne controles is cruciaal om consistentie en naleving van wettelijke termijnen te waarborgen.
Uitbesteding	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er wordt aangegeven dat bijna niks wordt uitbesteed door de PPI'S. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strakke planning en goede afspraken met IT leveranciers

Financieel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Het beheren van twee (wettelijke) pensioenproducten zorgt voor een inefficiëntere manier van bedrijfsvoering. ▪ Fiscaal onzuivere regelingen bij niet tijdige omzetting van de pensioenregeling naar WTP door werkgever. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geen succesfactoren benoemd.
------------	---	--

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

Als overige risico's worden genoemd: grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers, gevoel van onduidelijkheid door wijzigingen in de wetgeving en discussies binnen de politiek en een piekbelasting.

Verzekeraars

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT	<ul style="list-style-type: none"> Automatiseren van transitiecommunicatie en doorlopend verbeteren op basis van nieuwe inzichten (klantonderzoek en toezichthouder) is complex. Uitdaging om alles op tijd af te ronden, werkgevers tekenen de uitvoeringsovereenkomst vaak niet tijdig. 	<ul style="list-style-type: none"> Werken met multidisciplinaire teams. Het continu meenemen van de markt.
Datakwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting. 	<ul style="list-style-type: none"> Inzicht in de gehele transitie door middel van dashboards. Portefeuille inzichten richting adviseurs. Een verbetering van de datakwaliteit.
Uitbesteding	<ul style="list-style-type: none"> Geen knelpunten benoemd. 	<ul style="list-style-type: none"> Continu afstemming met adviseurs.
Financieel	<ul style="list-style-type: none"> Fiscaal onzuivere regelingen bij niet tijdige omzetting van de pensioenregeling naar WTP door werkgever. 	<ul style="list-style-type: none"> Geen succesfactoren benoemd.

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

Als overige risico's worden genoemd: grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers, gevoel van onduidelijkheid door wijzigingen in de wetgeving en discussies binnen de politiek en een piekbelasting.

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
Allianz	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.
Allianz PPI	
De heer Anne Laning	
a.s.r	
APG	
Athora	
AVV	Er heeft een interview plaatsgevonden.
AWVN	Mede namens VNO-NCW.
AZL	
BeFrank	
Cappital pensioen PPI	
Centraal Beheer PPI	
CNV	
Deloitte	
DNB	
DSM Pension Services B.V.*	
EY	
Festina Finance	
FNV	Er heeft een interview plaatsgevonden en FNV heeft voortgangsdata aangeleverd
KPMG	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
KPS	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.

Belanghebbende	Toelichting
Keylane	
Nationale-Nederlanden	
OR-Pensioenadviseurs	Perspectief van ondernemingsraden/personneelsvertegenwoordigingen.
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.
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
Adfiz
AFM
Aon
Appel Pensioen
Blue Sky Group
Capgemini
CGI
De Unie
Edmond Halley
IG&H
LTO Nederland
Lumera
Mercer
Montae
Pensioenfonds ABN AMRO*
PenCue
TKP
VCP

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