Wtp Transitiemonitor

Winterrapportage 2024

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

Shape the future
with confidence

Inhoudsopgave

1 Inleiding 2

2 Werkwijze en reikwijdte 4
2.1 Gehanteerde werkwijze 4
2.1.1 Gepubliceerde transitieplannen 4
2.1.2 Uitvraag onder belanghebbenden 5
2.1.3 DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q4-2024) 5
2.1.4 Gepubliceerde uitingen in media en vakpers 6
2.1.5 Eigen waarnemingen 6
2.2 Representativiteit van de transitiebeelden 6
2.3 Over deze rapportage 7

3 Arbeidsvoorwaardelijke fase 9
3.1 Besluitvormingsprocessen 9
3.1.1 Status van de besluitvorming 9
3.1.2 Besluitvorming inzake compensatie 10
3.1.3 Besluitvorming inzake invaren 11
3.1.4 Besluitvorming inzake de vormgeving van de transitie 11
3.1.5 Ondernemingsraden 12
3.1.6 Hoorrecht voor gepensioneerden en slapers 12
3.1.7 Transitiecommissie 14
3.1.8 De rol van de pensioenuitvoerders 14
3.2 Inhoud van de gemaakte afspraken 15
3.2.1 Contractkeuze 16
3.2.2 Keuze transitiemoment 18
3.2.3 Doelstellingen 20
3.2.4 Premiehoogte 21
3.2.5 Ambitieniveau 23
3.2.6 Reserves onder het nieuwe stelsel 25
3.2.7 Nabestaandenpensioen 29
3.2.8 Compensatie 32
3.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren 34

4 Implementatiefase Pensioenfondsen 36
4.1 Status 36
4.1.1 Invaarmelding 36
4.1.2 Overbruggingsplan 37
4.1.3 Liquidatie of wijziging van uitvoerder 37
4.2 Invaren 39
4.2.1 Besluit tot invaren 39
4.2.2 Invaarmethode 40

4.3 Overig 41
4.3.1 Afspraken partijen 41
4.3.2 Betrokkenheid fondsgremia 41
4.3.3 Risico's 43
4.3.4 Kosten 44
4.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren 46

5 Verzekeraars en Premiepensioeninstellingen 49
5.1 Eerbiedigende werking 49
5.2 Status 49
5.3 Risico's 50
5.4 Omzetting van de bestaande contracten 51
5.5 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren 52

Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren 54
A. Arbeidsvoorwaardelijke fase 54
B. Implementatiefase 57
C. Ervaringen met specifieke risico's 60
PPI's 60
Verzekeraars 61

Bijlage 2: Geanalyseerde transitieplannen 63

Bijlage 3: Beschikbare implementatieplannen 66

Bijlage 4: Belanghebbenden en hun participatie aan de uitvraag 67

Ernst & Young Actuarissen B.V.
Cross Towers, Antonio Vivaldistraat 150
1083 HP Amsterdam, Netherlands
Postbus 7925
1008 AC Amsterdam, Netherlands

Tel: +31 88 407 10 00
Fax: +31 88 407 10 05
ey.com

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

Amsterdam, 14 januari 2025

Wtp Transitiemonitor –Winterrapportage 2024

Uwe excellentie,

Met gepaste trots verstrekken wij u hierbij onze rapportage in het kader van de Transitiemonitor Wet toekomst pensioenen, de tweede 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,
Ernst & Young Actuarissen B.V.

Mw. drs. Loes Andringa AAG
Partner

Mw. Zeynep Deldag
Partner

Ernst & Young Actuarissen B.V. is een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, met statutaire zetel en hoofdvestiging aan Boompjes 258, 3011 XZ Rotterdam en geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 24334354. Op onze werkzaamheden zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin mede een beperking van aansprakelijkheid en een forumkeuzebeding zijn opgenomen.

1 Inleiding

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

Zoals door het Ministerie is gevraagd, ligt het zwaartepunt van deze tweede transitiemonitor (''Winterrapportage 2024'') en het vorige rapport op de arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming, omdat deze afspraken – voor regelingen die worden ondergebracht bij pensioenfondsen – uiterlijk 1 januari 2025 moeten zijn afgerond. In de rapportages vanaf de Zomerrapportage 2025 zal het transitiebeeld over de arbeidsvoorwaardelijke fase aangevuld worden met keuzes die nog worden gemaakt voor verzekerde regelingen, waarvoor de wettelijke mijlpaal voor het transitieplan op 1 oktober 2026 ligt. De minister heeft een wetsvoorstel aan beide Kamers gezonden waarin geregeld wordt dat beide termijnen met één jaar verlengd worden en de uiterste datum voor de implementatieplannen voor pensioenfondsen wordt geflexibiliseerd. Deze wet moet nog door beide Kamers worden behandeld.

Hoewel de primaire focus van de rapportages voor het jaar 2024 op de arbeidsvoorwaardelijke afspraken ligt, wordt op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (verder: SZW) ook de stand van zaken bij pensioenuitvoerders reeds meegenomen. Juist de eerste ervaringen kunnen waardevol zijn om tijdig knelpunten te kunnen identificeren.

Bovendien, voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen (verder: PPI's) liggen de mijlpalen voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase, alsmede voor het indienen van het implementatieplan weliswaar op 1 oktober 2026 (of een jaar later als de wet wordt aangepast), maar veel van hun implementatieplannen zijn al vroeg in de transitieperiode afgerond. Verzekeraars en PPI's ontwikkelen hun nieuwe producten alvorens zij deze aanbieden aan werkgevers en een nieuw contract kan worden afgesloten. Bij het ontwikkelen van de producten hebben zij ook de implementatieplannen grotendeels opgesteld.

Het zwaartepunt van de besluitvorming bij pensioenfondsen ligt naar verwachting in het voorjaar van 2025, vooruitlopend op de mijlpaal van 1 juli 2025 voor de afronding van het implementatieplan (een wetsvoorstel om deze mijlpaal flexibel te maken is bij de Tweede Kamer ingediend).

Vanaf de eerstvolgende rapportage zal de focus verschuiven naar de implementatie. Getracht zal worden om zowel het proces van datacollectie als het format van de rapportages zo veel als mogelijk consistent te houden ten behoeve van onderlinge vergelijkbaarheid. De rapportage die voor ligt, is de tweede rapportage in een reeks van ten minste acht rapportages.

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

2 Werkwijze en reikwijdte

2.1 Gehanteerde werkwijze

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

De rapportage is tot stand gekomen op basis van verschillende databronnen, afkomstig van verschillende (markt)partijen. Daarmee is beoogd een zo breed mogelijk beeld van de ontwikkelingen te kunnen laten zien. Het hebben van verschillende "lenzen" op de transitie, kan met zich meebrengen dat uit verschillende databronnen op dezelfde vragen wellicht andere antwoorden worden gegeven. Dat maakt dat sommige onderdelen van deze rapportage complex zijn. Voor een goed begrip van de inhoud van de rapportage is het van belang om de gehele rapportage zorgvuldig te lezen. Alhoewel wij getracht hebben de beschikbare informatie zo helder mogelijk te beschrijven, is het hebben van voldoende kennis van de dynamiek in de pensioenmarkt van belang voor een juiste interpretatie van de bevindingen.

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

- Gepubliceerde transitieplannen tot 1 december 2024
- Uitvraag onder belanghebbenden, waaronder ook DNB (zie 2.1.2)
- DNB uitvraag Sector en Risicobeelden Q4-2024 (verder DNB Sectorbeelden)
- Gepubliceerde uitingen in media en vakpers
- Eigen waarnemingen van EY

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

2.1.1 Gepubliceerde transitieplannen

De op 30 november 2024 beschikbare openbare transitieplannen zijn inhoudelijk beoordeeld op onderwerpen die relevant zijn voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. Dit gaat uitsluitend om sociale partners die de pensioenregeling bij een pensioenfonds of een APF-kring hebben ondergebracht. Ook enkele gepubliceerde concept transitieplannen zijn meegenomen. De lijst van de 61 in de rapportage meegenomen transitieplannen van pensioenfondsen/kringen staat vermeld in Bijlage 2 van deze rapportage.

2.1.2 Uitvraag onder belanghebbenden

De uitvraag is op 2 oktober 2024 uitgezet onder groepen belanghebbenden. Dit zijn achtereenvolgens (in alfabetische volgorde):

- De Nederlandsche Bank (verder: DNB)
- Financieel adviseurs
- IT platform providers (nieuw met ingang van deze rapportage)
- Ondernemingsraden respectievelijk werknemersvertegenwoordiging (verder: OR/PV)
- Pensioenfondsen, voor zover die zelfadministrerend zijn
- Pensioenfederatie
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (verder: PUO's)
- PPI's
- Vakbonden
- Verbond van Verzekeraars
- Verzekeraars
- Werkgevers

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

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

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

2.1.3 DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q4-2024)

Elk kwartaal wordt door DNB een uitvraag gedaan naar een vaste set mijlpalen en per halfjaar met uitvraag van risicovragen. Op 8 januari 2025 is door DNB de rapportage beschikbaar gesteld over het laatste kwartaal van 2024, waarvoor in totaal 118 pensioenfondsen en 42 APF-kringen de DNB vragenlijst hebben ingevuld. De uitvraag geeft vooral inzicht in de situatie van fondsen/kringen die verwachten in te varen, dit zijn er 101 (77%). Voor zover relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is deze informatie ook in deze rapportage opgenomen.

Voor 16 pensioenfondsen/kringen geldt dat zij de uitvraag van DNB niet hebben ontvangen, omdat zij op dat moment reeds een implementatieplan hadden ingediend. Van deze 16 hadden op het moment van het vervaardigen van dit rapport 3 fondsen een beschikking van DNB ontvangen dat zij per 1 januari 2025 kunnen invaren. Daar waar beschikbaar hebben wij de implementatieplannen doorgenomen en de relevante informatie aan de DNB dataset toegevoegd.

2.1.4 Gepubliceerde uitingen in media en vakpers

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

2.1.5 Eigen waarnemingen

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

2.2 Representativiteit van de transitiebeelden

Op basis van de cijfers uit de jaarverslagen van de pensioenfondsen en de totaalcijfers van DNB (het aantal pensioenfondsen/kringen wordt gedurende het kalenderjaar constant geacht in deze rapportages, in casu 179) is met de analyse van 61 transitieplannen 34% van de pensioenfondsen (61/179), 94% van de actieve deelnemers (6,0/6,4 mln), 92% van de slapers (7,7/8,4 mln) en 92% van de pensioengerechtigden (3,6/3,9 mln) in de rapportage meegenomen. Daarnaast zijn er nog transitieplannen die niet openbaar zijn, die in eerdere publicaties van de minister wel meegenomen zijn (zie bijvoorbeeld brief d.d. 21 december 2023, Kamerstukken II, 2023-2024, 36067 nr. 195).

Wat betreft de sociale partners is gereageerd door zowel de werkgevers (AWVN en LTO) 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 pensioenadvies markt: de grote accountantskantoren (EY, KMPG en PWC) en de grote (actuariële) advieskantoren (Montae, Triple-A en WTW). 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, het Verbond van Verzekeraars en vijf PPI's.

De ervaringen van de OR/PV zijn meegenomen via twee advieskantoren die zich specifiek richten op ondersteuning van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen. Alhoewel een rechtstreekse inventarisatie de voorkeur geniet, is dat voor deze rapportage niet mogelijk gebleken. Redenen hiervoor waren de afwezigheid van een centraal aanspreekpunt en het gebrek aan een register in combinatie met het grote aantal belanghebbenden.

In onderstaande tabel staat vermeld hoeveel respondenten per groep belanghebbenden zijn uitgevraagd, hoeveel hebben geparticipeerd en hoeveel partijen vertegenwoordigd zijn via de respondenten. Ten opzichte van de zomerrapportage is de groep met IT-platform providers als nieuwe belanghebbende groep toegevoegd en is verder aan de participatie weinig gewijzigd. Deels kan hier sprake zijn van een dubbeltelling (bijvoorbeeld, vakbonden en werkgevers spreken vermoedelijk deels over dezelfde sociale partners, waar ook de financieel adviseurs actief zijn).

Groep	Uitgevraagd/ Marktaandeel	Aantal respondenten	"Achterban" van respondenten
Pensioenuitvoeringsorganisaties	13/13	7	n.v.t.
Verzekeraars (inclusief Verbond)	7/9	4	53.000 ondernemingen
PPI's	6/6	5	33.341 ondernemingen
Werkgevers	1/n.a.	1	200 ondernemingen
Pensioenfederatie	1/1	1	Alle pensioenfondsen
Vakbonden	5/28	3	400 CAO's
Ondernemingsraden/ personeelsvertegenwoordigingen	2/n.a.	2	200 OR/PV
Financieel adviseurs	11/n.a.	6	220
Toezichthouders	1/n.v.t.	1	n.v.t.
IT-platform providers	7/n.a.	2	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 4 van deze rapportage.

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 zijn in groen weergegeven, grafieken voortkomend uit de analyse van de transitieplannen in paars en grafieken voortkomend uit de DNB Sectorbeelden in oranje. Informatie voortkomend uit gepubliceerde uitingen in media en vakpers en eigen waarnemingen van EY zijn tekstueel toegelicht en niet in grafieken. Daarom hebben deze twee bronnen geen eigen kleurcategorie.

Grafieken databron	Kleur
Uitvraag onder belanghebbenden door EY	Groen
Geanalyseerde transitieplannen	Paars
DNB Sectorbeelden	Oranje

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

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

De opzet van de rapportage is zoveel als mogelijk gelijk gehouden aan de Zomerrapportage 2024. 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 zomerrapportage niet overeenkomen met de in deze rapportage vermelde getallen. Die verschillen zijn te verklaren, omdat transitieplannen na het vervaardigen van de vorige rapportage soms zijn aangepast. Dat kan bijvoorbeeld zijn omdat in de vorige rapportage een concept plan was opgenomen of omdat op grond van het hoorrecht een definitief transitieplan is aangepast.

3 Arbeidsvoorwaardelijke fase

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

Tijdens het debat met de Vaste Commissie SZW op 21 november 2024 heeft de minister toegezegd om in de voortgangsmonitoring een explicieter beeld te zullen geven over de transitievoortgang bij verzekeraars en PPI's. Echter, op dat moment was de vragenlijst reeds uitgezet onder de respondenten. Op basis van de beschikbare data is zo goed mogelijk geprobeerd om al in deze rapportage een scheiding te maken tussen de arbeidsvoorwaardelijke fase bij sociale partners die de pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds respectievelijk bij een verzekeraar of PPI. Voor de volgende rapportages wordt de vraagstelling in de uitvraag voor dit doel gewijzigd en zal voor verzekeraars en PPI's een separate paragraaf worden gemaakt.

3.1 Besluitvormingsprocessen

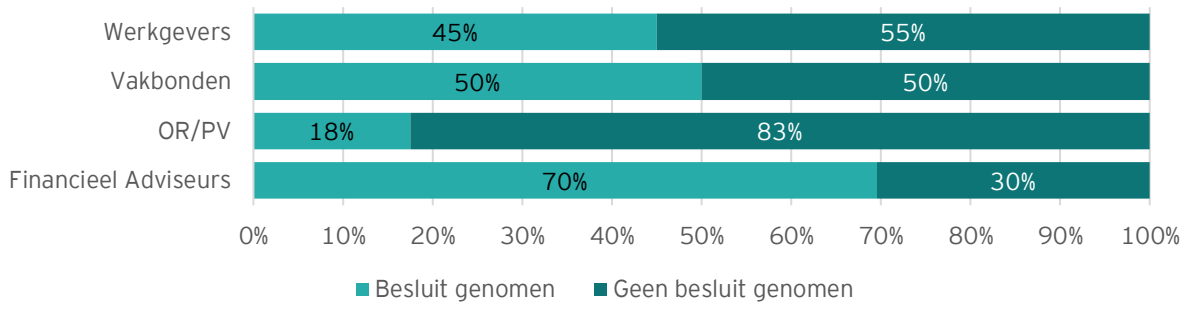
Dit onderdeel gaat over de procesmatige kant van de transitie. De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn in de uitvraag gesteld aan de werkgevers, vakbonden, OR/PV en financieel adviseurs, tenzij anders vermeld. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing. Daarnaast zijn de 61 geanalyseerde transitieplannen gebruikt voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen.

3.1.1 Status van de besluitvorming

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

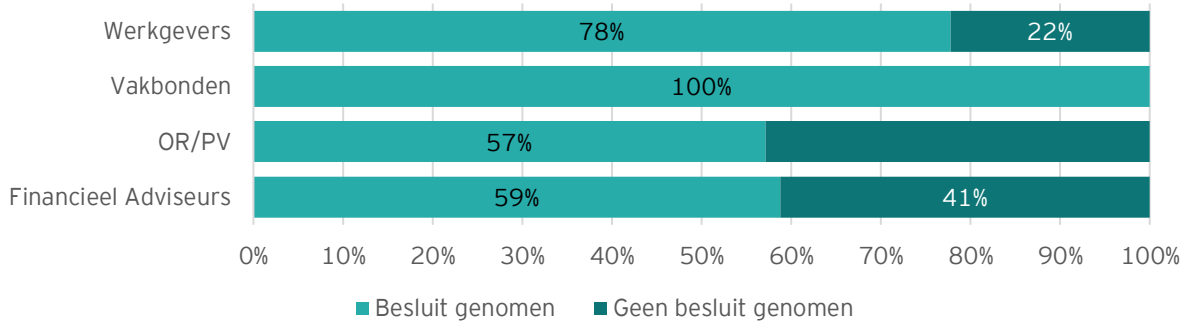
Eerst wordt ingegaan op hoeveel sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen een besluit hebben genomen over de keuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de antwoorden van werkgevers, vakbonden, OR/PV respectievelijk financieel adviseurs.



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

Werkgevers en vakbonden ervaren dat in ongeveer de helft van de gevallen al een besluit genomen is over het soort contract (45% werkgevers en 50% vakbonden). Voor vakbonden betreft dit ondernemingen die onder een CAO vallen, bij werkgevers hoeft dat niet altijd het geval te zijn. De financieel adviseurs geven aan dat dit bij ongeveer 70% het geval is (in de zomerrapportage was dit 19%). De waarnemingen van de financieel adviseurs betreffen deels CAO-gebonden werkgevers en deels niet-CAO-gebonden werkgevers. Dat gaat om een andere populatie. Sociale partners die de pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds moeten reeds per 1 januari 2025 de besluiten hebben genomen, terwijl werkgevers die een pensioenregeling bij een verzekeraar/PPI hebben ondergebracht daar tot 1 oktober 2026 de tijd voor hebben (zoals vermeld in de inleiding kan deze datum nog veranderen). De OR/PV geven aan dat in merendeel (80%) van de gevallen geen besluit is genomen over het soort contract. Dit gaat vooral over niet-CAO gerelateerde werkgevers die hun pensioenregeling vaak laten uitvoeren door een verzekeraar of een PPI.

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



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

Wat betreft de sociale partners die de pensioenregeling bij een pensioenfonds/kring hebben ondergebracht, blijkt uit de DNB Sectorbeelden dat in 51% van de gevallen aan het einde van het tweede kwartaal van 2024 een (principe)besluit is genomen over de nieuwe pensioenregeling, voor 44% van de gevallen wordt dit door het pensioenfonds/kring verwacht in het tweede halfjaar van 2024. Voor 3% van de gevallen wordt een (principe)besluit over de nieuwe pensioenregeling verwacht in het eerste halfjaar van 2025 en voor 2% van de gevallen in de tweede helft van 2025 (dus na het verstrijken van de wettelijke termijn).

3.1.2 Besluitvorming inzake compensatie

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

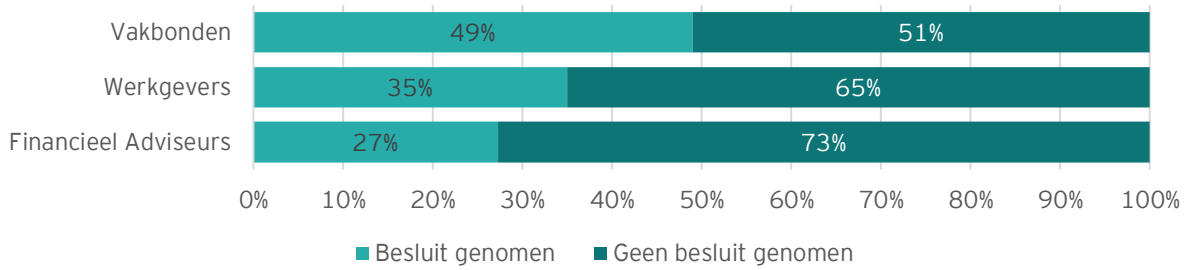
Uit de geanalyseerde transitieplannen is gebleken dat in alle transitieplannen over de noodzaak en vormgeving van de compensatieregeling besloten is. In onderdeel 3.2.8 wordt verder ingegaan op de vormgeving van de gemaakte afspraken. Dat betreft dus regelingen die zijn ondergebracht bij een pensioenfonds.

3.1.3 Besluitvorming inzake invaren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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



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

Bij pensioenregelingen die niet door een pensioenfonds worden uitgevoerd, hoeft geen invaarbesluit te worden genomen. Het gaat dus deels om een andere populatie (zie 3.1.1). Vakbonden geven aan dat in ongeveer de helft van de gevallen (49%) een besluit genomen is over het doen van een invaarverzoek. Werkgevers geven aan dat in 35% van de gevallen een besluit over invaren is genomen (noot: dit betreft alle ondernemingen, dus ook ondernemingen waarvoor de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar of PPI). Dat betekent overigens niet per definitie dat ook daadwerkelijk ingevaren gaat worden. Uit de geanalyseerde transitieplannen is gebleken dat in alle gevallen (100%) een besluit is genomen over het doen van een invaarverzoek (dit is logisch, want het is een integraal onderdeel van het transitieplan). Financieel adviseurs geven tot slot aan dat in 27% van de gevallen een besluit over invaren is genomen.

3.1.4 Besluitvorming inzake de vormgeving van de transitie

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Hoeveel sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen hebben een besluit genomen over de vormgeving van de transitie?
- Hoeveel transitieplannen zijn bij een pensioenuitvoerder ingediend?

Wanneer besloten is over de vormgeving van de transitie, wordt een (concept) transitieplan opgesteld. Dat is het geval voor de sociale partners verbonden aan de 61 geanalyseerde transitieplannen. Onderhandelingsakkoorden zijn niet meegenomen in onze rapportage, aangezien vaak de voor een analyse benodigde details in die fase nog niet zijn vastgelegd.

Wij hebben op 1 december 2024 totaal 61 transitieplannen kunnen vinden die openbaar beschikbaar zijn. Er zijn ook situaties waarin sociale partners het transitieplan uitsluitend delen met deelnemers aan de pensioenregeling. In dat geval is het transitieplan opgenomen achter een inlog-pagina.
De betreffende transitieplannen zijn derhalve niet meegenomen in onze rapportage.
Ter indicatie: als wordt uitgegaan van:

- dat in totaal sprake is van 185 pensioenfondsen/kringen[1],
- dat ruim 10% een overbruggingsplan indient (op basis van de DNB informatie),
- dat transitieplannen tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2025 moeten zijn opgesteld en
- van een lineaire indiening in de tijd,

dan zou kunnen worden verwacht dat circa 136 (95%) van de sociale partners die hun pensioenregeling bij een pensioenfonds/kring hebben ondergebracht een transitieplan heeft opgesteld. Alhoewel minder transitieplannen beschikbaar zijn (61), geven de geanalyseerde transitieplannen toch een goed beeld van de transitie, omdat het overgrote merendeel (ca 95%) van de deelnemers onder de geanalyseerde transitieplanen valt (zie 2.2).

3.1.5 Ondernemingsraden

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Deze vraag is uitsluitend gesteld aan de twee partijen die ondernemingsraden bijstaan tijdens de transitie. Partijen geven aan dat hun waarneming is dat OR/PV's in een vroeg stadium bij de transitie worden betrokken en niet pas op het moment van het indienen van de instemmingsaanvraag/ akkoordverklaringen. Niet uitgesloten kan worden dat dit anders is voor gevallen waarin de OR/PV's geen gebruik hebben gemaakt van een adviseur.

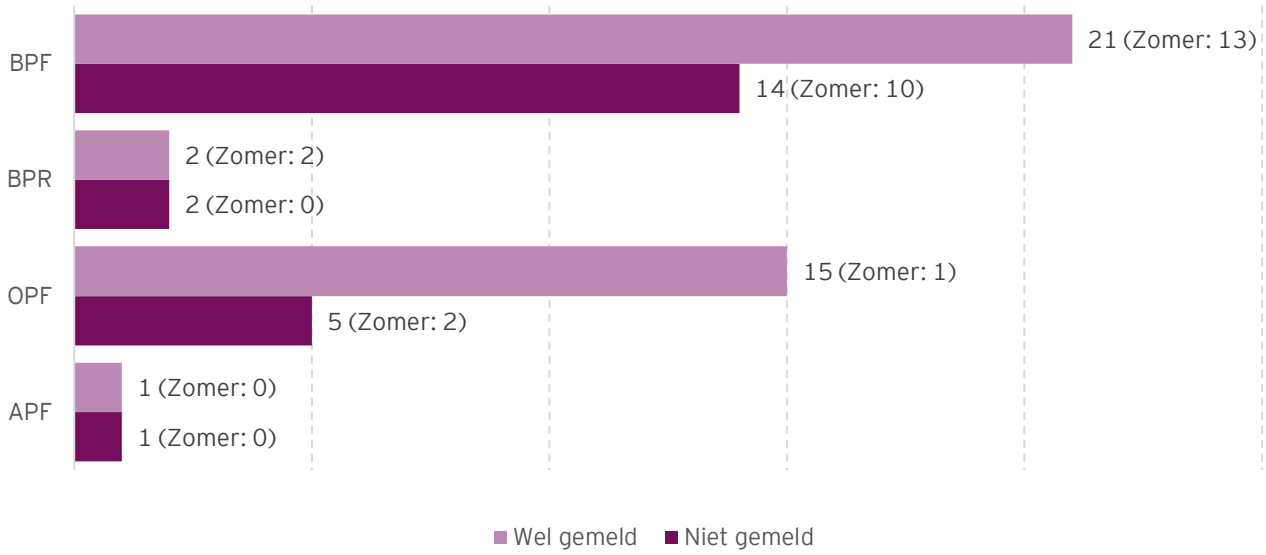
3.1.6 Hoorrecht voor gepensioneerden en slapers

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

[1] op basis van "Jaargegevens individuele pensioenfondsen" (DNB), stand per 19 september 2024

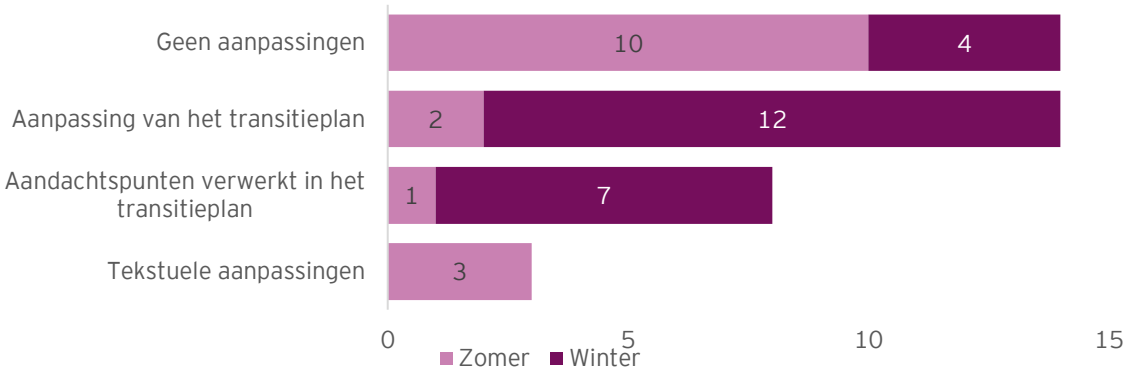
Uit de geanalyseerde transitieplannen is gebleken dat in 39 van de 61 transitieplannen (64%, was 57% in de vorige rapportage) in het transitieplan is opgenomen dat verenigingen van pensioengerechtigden respectievelijk verenigingen van gewezen deelnemers zich hebben gemeld. Dat was voor het grootste deel (54%, was 80% in de vorige rapportage) het geval bij bedrijfstakpensioenfondsen.
Dat wil niet zeggen dat in de overige gevallen geen sprake is geweest van het hoorrecht, maar wel dat in de overige transitieplannen niet specifiek iets is vermeld (vermelding is overigens niet wettelijk verplicht).



Figuur 4 Aantal hoorrechtverenigingen dat zich wel/niet heeft gemeld
(*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

Werkgevers stellen in de uitvraag onder belanghebbenden dat het percentage waarin sprake is geweest van hoorrecht hoger is, namelijk 75%.

Het feit dat sprake is geweest van een hoorrecht, betekent niet per definitie dat ook aanpassingen zijn gemaakt aan de voorgelegde afspraken. Uit de geanalyseerde transitieplannen is op te maken dat in 25 van de 39 gevallen (65%, dit was 37% in de vorige rapportage) het hoorrecht heeft geleid tot aanpassingen van de door sociale partners gemaakte afspraken:



Figuur 5 Aanpassingen door hoorrecht (bron: geanalyseerde transitieplannen)

Het hoorrecht in de arbeidsvoorwaardelijke fase (bij regelingen die worden uitgevoerd door een pensioenfonds/kring) is een aanvullende waarborg tijdens de transitie. Sinds de publicatie van de vorige rapportage leidt het hoorrecht vaker tot aanpassingen.

3.1.7 Transitiecommissie

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

Sinds de zomerrapportage zijn geen nieuwe zaken voorgelegd aan de transitiecommissie. Op basis van informatie die verstrekt is door SZW, hebben wij geconstateerd dat in totaal op 1 december 2024 nog steeds drie zaken aan de transitiecommissie zijn voorgelegd:

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

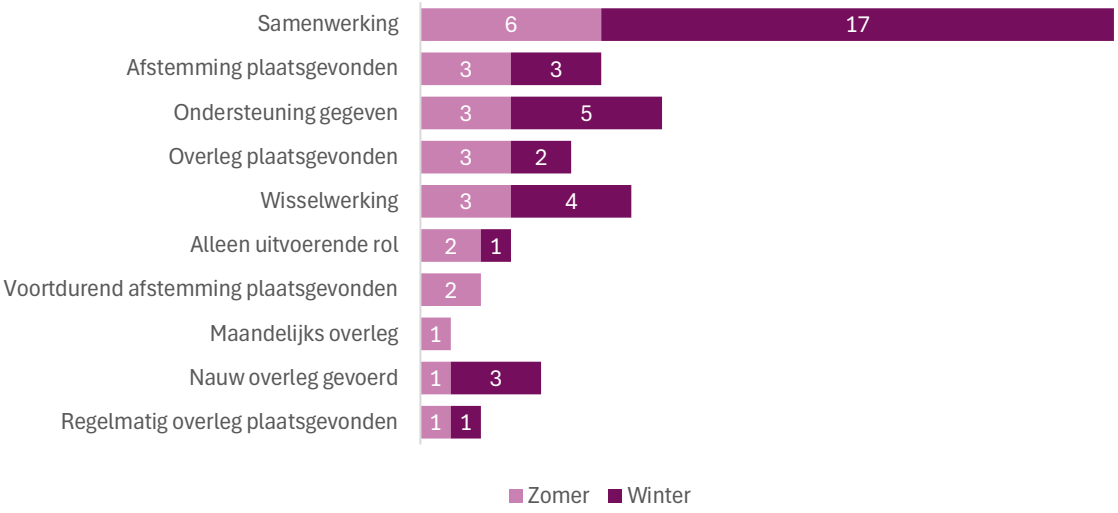
Het aantal voorgelegde zaken is te beperkt om verdere details te kunnen verstrekken (bijvoorbeeld over de reden waarom een pensioenregeling is voorgelegd) en/of succesfactoren en/of knelpunten uit te destilleren, aangezien de informatie dan herleidbaar is naar individuele partijen.

3.1.8 De rol van de pensioenuitvoerders

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Alhoewel de arbeidsvoorwaardelijke fase in beginsel doorlopen wordt door de sociale partners, wordt uit de geanalyseerde transitieplannen duidelijk dat in 100% (was 95% in de vorige rapportage) van de gevallen pensioenuitvoerders een rol spelen tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase, zoals blijkt uit onderstaande figuur.



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

In de meeste gevallen (38%) is er sprake van samenwerking. De Pensioenfederatie heeft eerder aangegeven zich te herkennen in de conclusie dat pensioenuitvoerders betrokken worden tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase. Op basis van de uitvraag geven zowel de pensioenuitvoerders als de sociale partners (inclusief ondernemingsraden) aan dat in de meeste gevallen sprake is van nauwe samenwerking tussen de pensioenuitvoerder en de sociale partners.

3.2 Inhoud van de gemaakte afspraken

Transitiekeuzes met betrekking tot de pensioenregeling worden gemaakt door sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase.

De vragen die betrekking hebben op de onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn gesteld aan de sociale partners (werkgevers en vakbonden) en financieel adviseurs. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing.

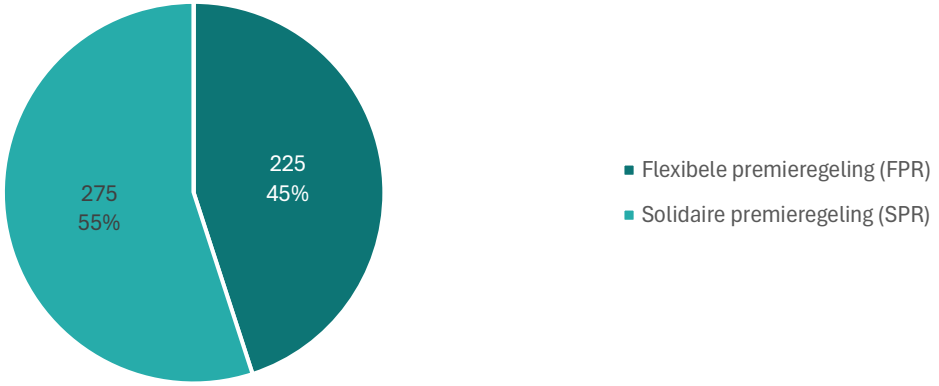
Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn ook de 61 geanalyseerde transitieplannen en de DNB Sectorbeelden gebruikt. De geanalyseerde transitieplannen geven inzicht in daadwerkelijk gemaakte afspraken.

3.2.1 Contractkeuze

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

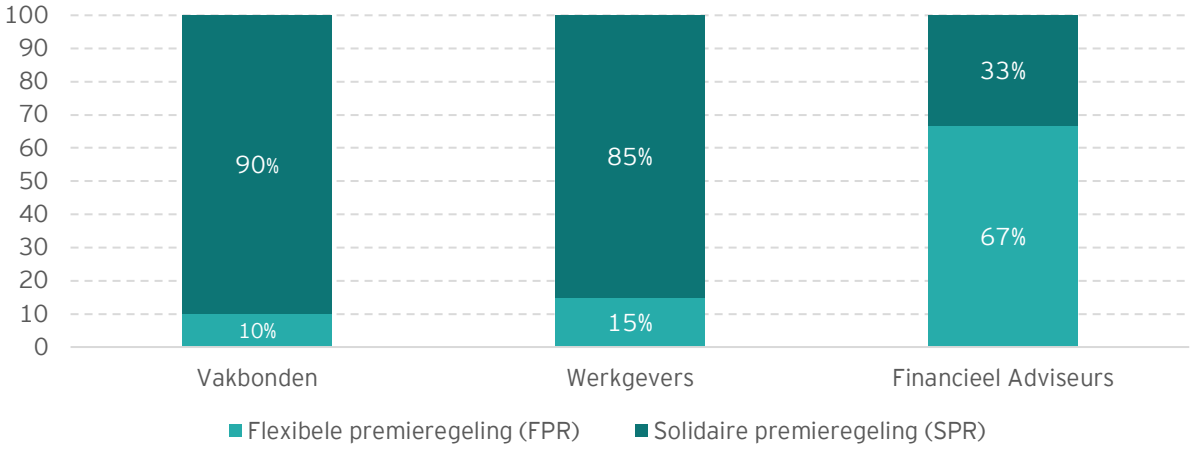
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling - welk type premieovereenkomst (solidaire premieovereenkomst, flexibele premieovereenkomst of premie-uitkeringsovereenkomst) zijn sociale partners overeengekomen?

Uit de antwoorden van sociale partners en financieel adviseurs tezamen blijkt dat in circa 275 (55%, was 63% in de vorige rapportage) van de gevallen (pensioenregelingen) voor het solidaire contract gekozen wordt. Dit betreft zowel pensioenregelingen die door een pensioenfonds/kringen worden uitgevoerd, als pensioenregelingen die bij een verzekeraar of een PPI zijn ondergebracht (zie figuur 10 voor uitsluitend pensioenfondsen). Voor de transitieplannen voor de flexibele contracten is meer tijd nodig geweest en zowel uit de uitvraag als uit verdiepende interviews met financieel adviseurs en vakbonden werd duidelijk dat dit doorgaans complexere onderhandelingen zijn geweest.



Figuur 7 - Contractkeuze (*bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

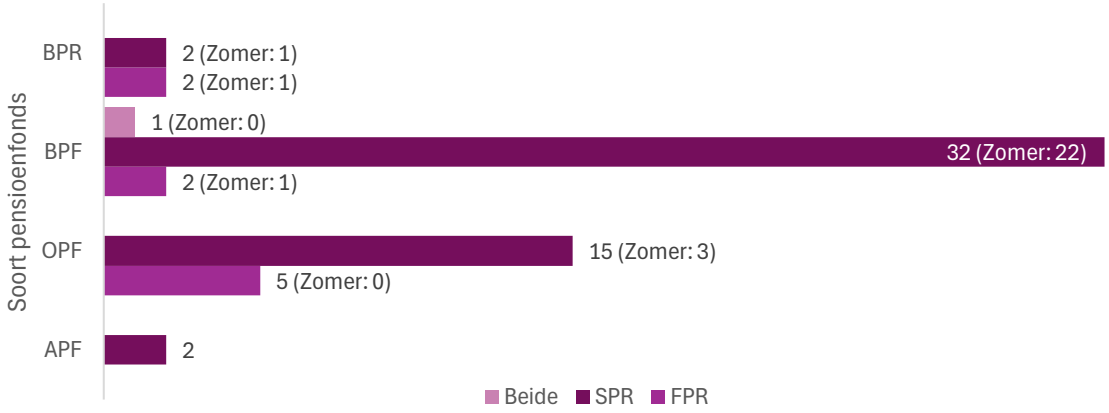
Zoals uit de grafiek blijkt, is tot op heden nog niet gekozen voor de premieuitkeringsovereenkomst:



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

Vakbonden ervaren dat in 90% van de gevallen is gekozen voor een solidair contract. Financieel adviseurs zijn vaak ook actief bij ongebonden werkgevers (werkgevers die niet onder een verplichtstelling vallen), waarbij het merendeel (67%) kiest voor een flexibele premieregeling. In geval van de werkgevers blijkt dat in 85% van de gevallen gekozen wordt voor het solidaire contract.

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat er verschil is tussen het soort pensioenfonds en de contractkeuze (de vermelding bij APF is per kring):



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

Uit de DNB Sectorbeelden 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. Dit betreft uitsluitend regelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen/kringen.

Alhoewel de eerbiedigende werking met name gericht is op pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars/PPI's, is het voor pensioenfondsen/kringen die nu al een beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel aanbieden ook beschikbaar. Het flexibele contract wordt aangeboden door 9 pensioenfondsen.

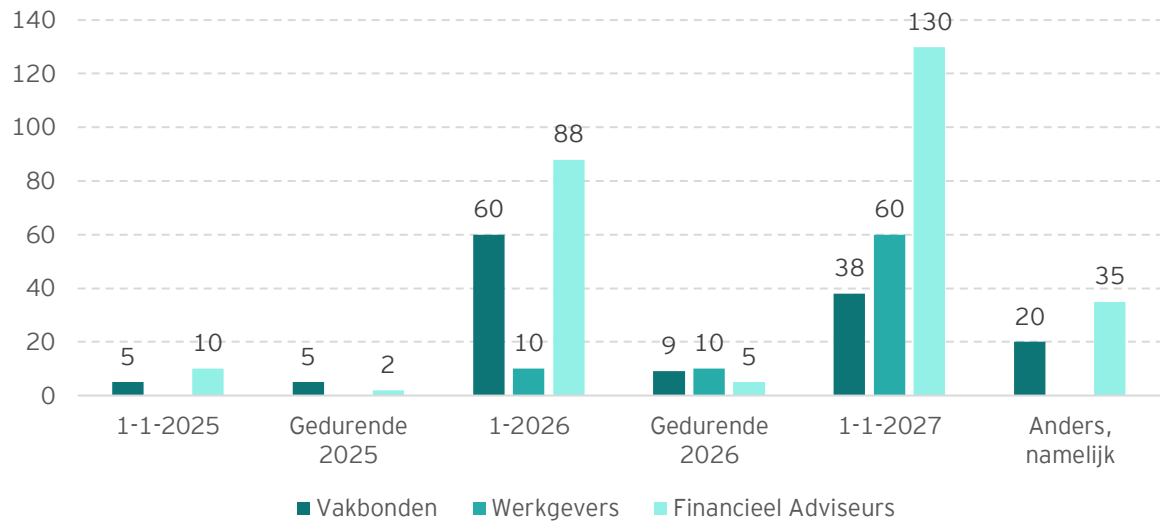
3.2.2 Keuze transitiemoment

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

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

Werkgevers en financieel adviseurs geven aan dat de meeste werkgevers de transitie per 1 januari 2027 zullen gaan maken. Dit betreft deels pensioenregelingen die niet onder een CAO vallen. Vakbonden voorzien de piek per 1 januari 2026. Ten tijde van de uitvraag onder de sociale partners (2 oktober 2024) was van nog 5 fondsen (3%) bekend dat zij op 1 januari 2025 wilden overstappen naar het nieuwe stelsel. Inmiddels is bekend dat 3 fondsen daadwerkelijk per 1 januari 2025 zijn ingevaren (zie bijlage 2).

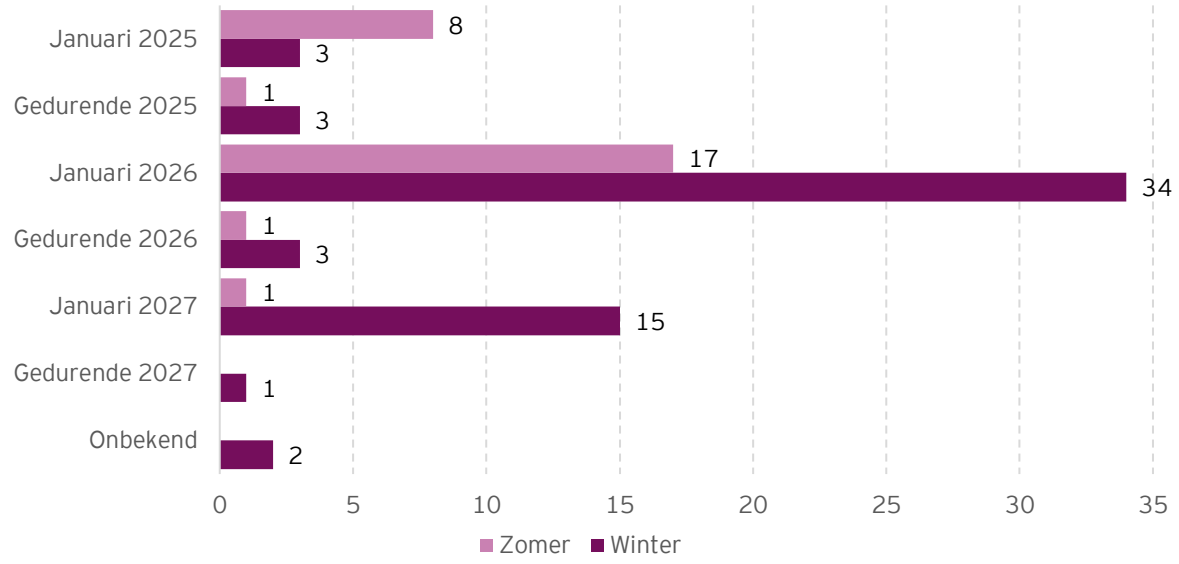


Figuur 10 Aantal transities per transitiedatum (*bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

Wanneer specifiek naar pensioenfondsen wordt gekeken, blijkt uit de geanalyseerde transitieplannen dat in eerste instantie 24 fondsen (39%) de transitie per 1 januari 2025 wilden maken. De andere grote groep pensioenfondsen, 28 fondsen (46%) was voornemens de transitie per 1 januari 2026 te maken.

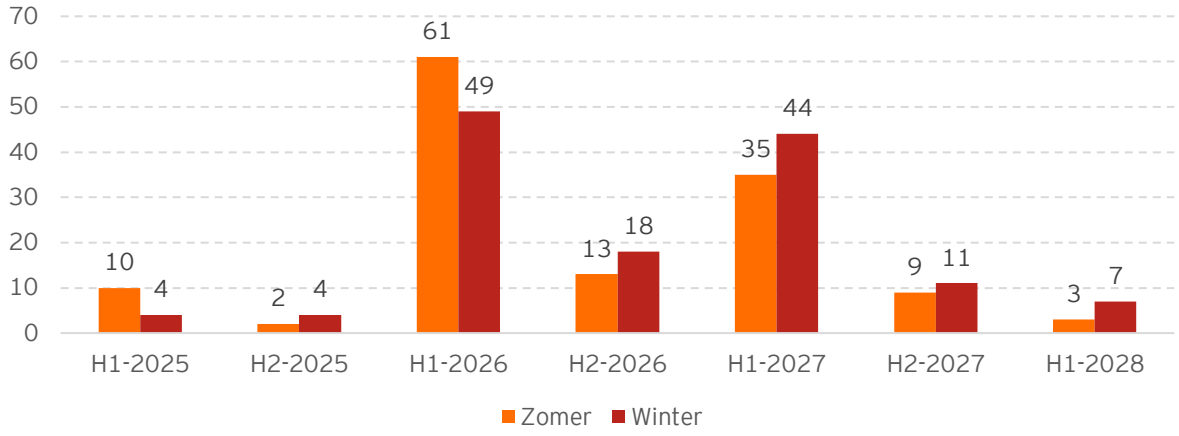
Echter, verschillende sociale partners hebben in de loop van de tijd de keuze voor de transitiedatum bijgesteld:

- 1 pensioenfonds/kring van 1 januari 2025 naar 1 mei 2025;
- 2 pensioenfondsen/kringen van 1 januari 2025 naar 1 juli 2025;
- 9 pensioenfondsen/kringen van 1 januari 2025 naar 1 januari 2026;
- 7 pensioenfondsen/kringen van 1 januari 2026 naar 1 januari 2027;
- 2 pensioenfondsen hebben nog geen aangepaste transitiedatum vastgesteld.



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

Uit de DNB Sectorbeelden (zie figuur 12) blijkt dat de eerste helft van 2026 het meest beoogde moment is voor de transitie (49 pensioenfondsen/kringen) en dat 44 pensioenfondsen/kringen kiezen voor de eerste helft van 2027. Op grond van deze informatie kunnen twee grote pieken worden verwacht in de eerste helft van 2026 en 2027. Dat wijkt af van het beeld van wat sociale partners hebben opgenomen in de geanalyseerde transitieplannen. Voor 18 pensioenfondsen/kringen geldt dat zij een transitiedatum hebben gekozen die na de huidige uiterste transitiedatum van 1 januari 2027 ligt (zoals vermeld in de inleiding kan deze datum nog veranderen).



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

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

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

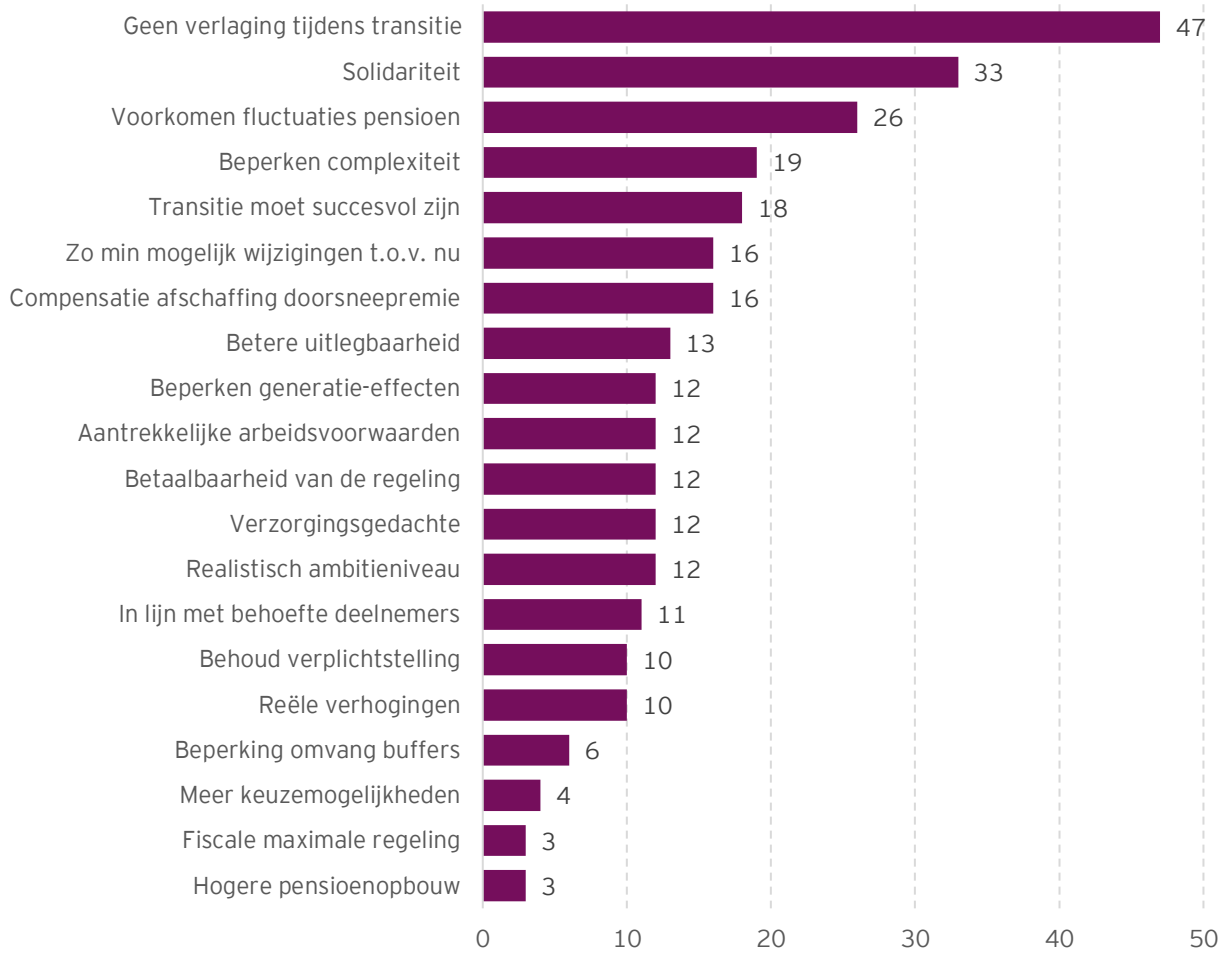
Bijlage 2 bij deze rapportage bevat een overzicht van alle transitieplannen, inclusief de originele en eventuele aangepaste transitiedatum. Als de transitiedatum gewijzigd is, staat ook de reden van de aanpassing vermeld (mits bekendgemaakt). Dit gaat dan met name om het feit dat er bij nader inzien meer tijd nodig is om de transitie goed te kunnen uitvoeren.

3.2.3 Doelstellingen

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling – welke doelen worden met de nieuwe pensioenregeling nagestreefd, bijvoorbeeld stabiliteit van de uitkering, inflatiecompensatie, et cetera?

In de Memorie van Toelichting van de Wtp staat onder 8.2 dat sociale partners afspraken maken over de doelstelling van de pensioenregeling. Uit de geanalyseerde transitieplannen zijn de beschreven doelstellingen geïdentificeerd en gerubriceerd. Het kan zijn dat in één transitieplan meerdere doelen benoemd zijn. In dat geval is het transitieplan meerdere malen meegeteld. In vergelijking met de zomerrapportage is bij de nieuw geanalyseerde transitieplannen de doelstelling om de uitkering niet te verlagen tijdens de transitie vaker benoemd. In lijn met de zomerrapportage worden de doelstellingen rondom het voorkomen van fluctuaties in pensioen en de solidariteit vaak vermeld.



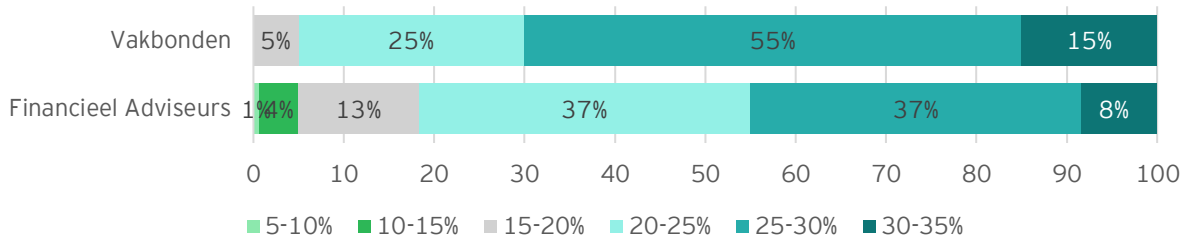
Figuur 13 Doelstellingen (*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

3.2.4 Premiehoogte

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

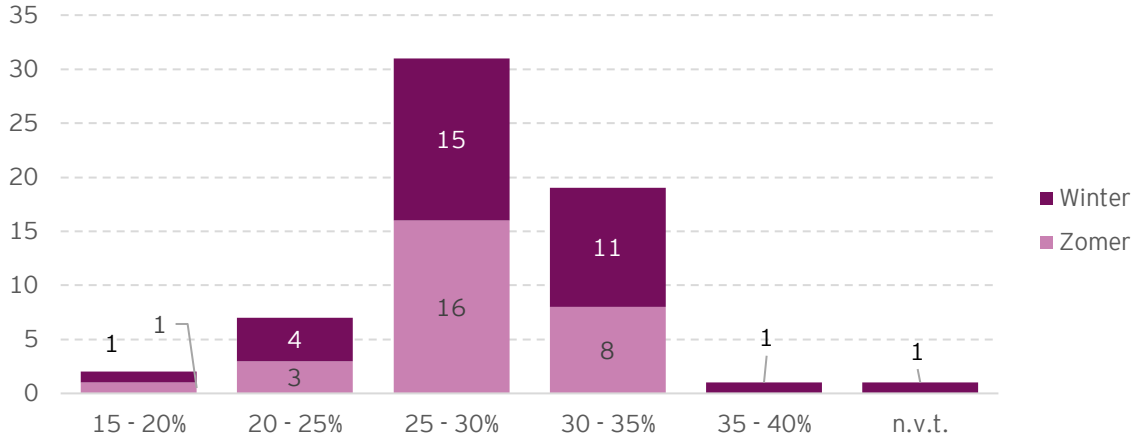
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het ouderdomspensioen – wat is de hoogte van de afgesproken premie?

Dit hoofdstuk gaat over gemaakte keuzes ten aanzien van de premie die beschikbaar wordt gesteld. Als eerste wordt gekeken naar de hoogte van de afgesproken premie. De verstrekte informatie betreft zowel regelingen bij pensioenfondsen/kringen als bij verzekeraars/PPI's. Vakbonden geven aan dat de mediaan van de hoogte van de premie zich bevindt binnen een bandbreedte van 25-30%. Financieel adviseurs noemen een iets lagere bandbreedte van 20-25% als mediaan. De werkgevers hebben geen informatie over dit onderwerp verstrekt.
In onderstaande grafiek staat vermeld hoe de premiepercentages verdeeld zijn over de totale populatie. Als voorbeeld: volgens de vakbonden ligt in 55% van de gevallen de premie tussen 25 en 30%.



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

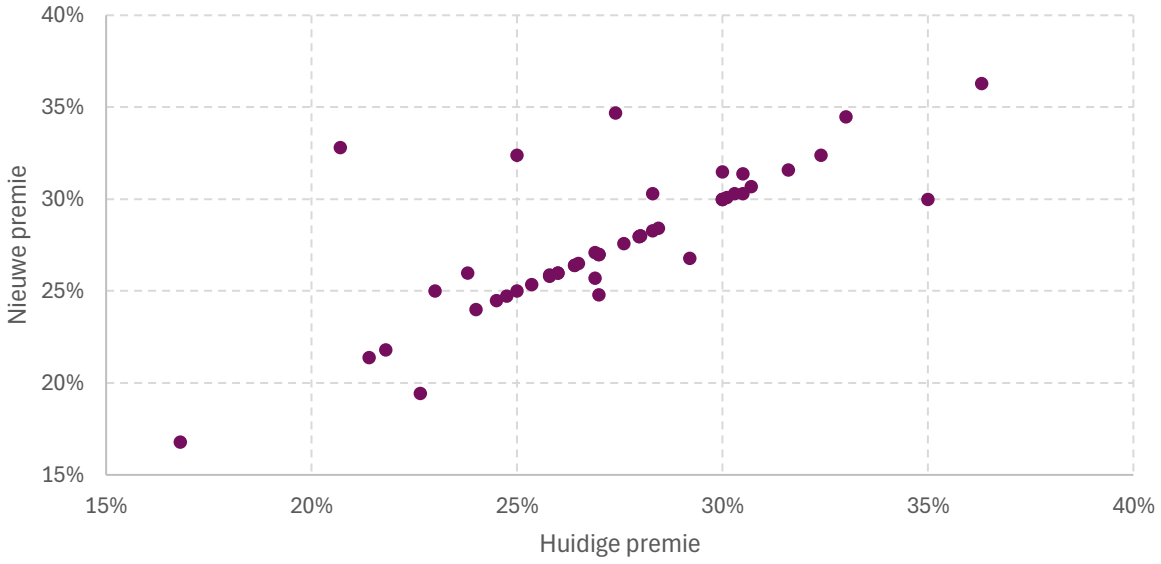
Ook uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat het merendeel van de pensioenregelingen (49%) voorziet in een totale pensioenpremie (werkgever en deelnemer) tussen 25% en 30% van de pensioengrondslag. Dit betreft uitsluitend regelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen/kringen. Slechts voor twee pensioenregelingen zijn pensioenpremies afgesproken die lager zijn dan 20% van de pensioengrondslag. De vermelding "n.v.t." geeft aan dat daar sprake is van een gesloten fonds wat toch van plan is in te varen.



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

Sociale partners spreken in de praktijk de totale bruto premie af. De fiscaal maximale premie voor pensioenopbouw is 30% van de pensioengrondslag met 3% additionele premie als die voor compensatie wordt gebruikt. De uitvoeringskosten mogen vervolgens nog extra worden toegevoegd en daarom kan de premie boven het fiscale maximum van 33% uitkomen.

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

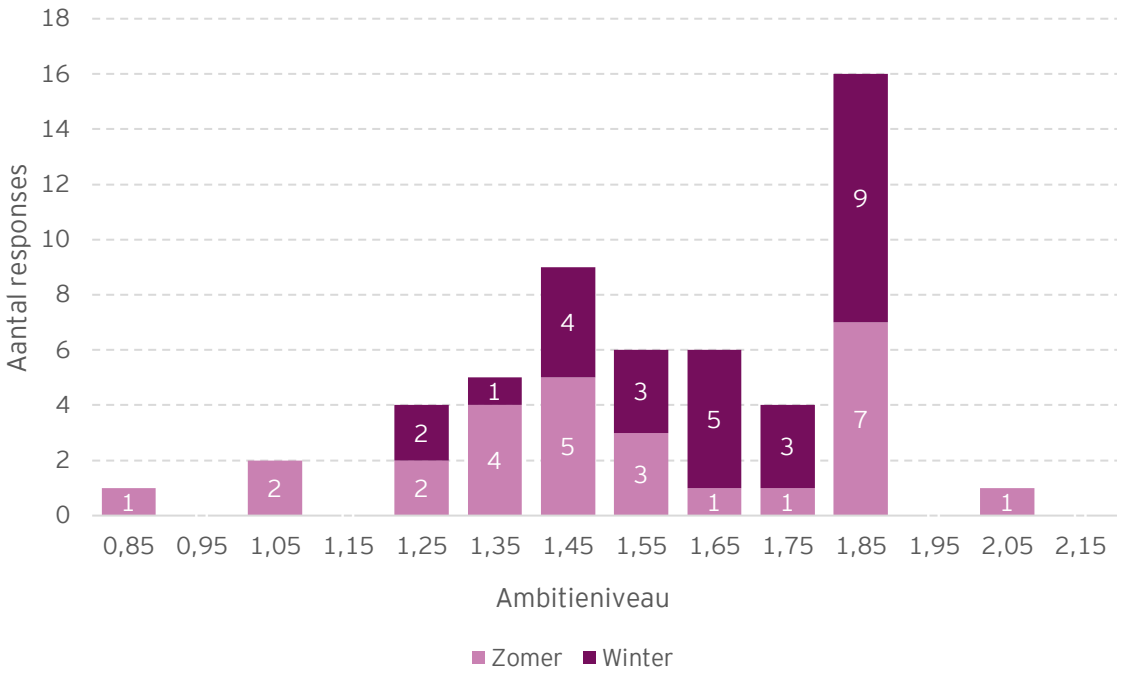


Figuur 16 Huidige daadwerkelijke premie (2024 level) versus nieuwe premie (*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

Het is van belang om op te merken dat de premie onder het FTK van jaar tot jaar verschillend kan zijn en dat voor een enkel geval de huidige premie is uitgedrukt in percentage van het salaris waar het merendeel een percentage is van de pensioengrondslag. Waar de premie niet in één percentage is uitgedrukt (bijvoorbeeld in geval van leeftijdsafhankelijke staffel) is het pensioenfonds niet meegenomen in bovenstaande grafiek. Wij merken op dat de huidige premie weergave is gebaseerd op basis van daadwerkelijke premies zoals gepubliceerd op de website en dit niet iets zegt over de hoogte van de kostendekkende premie. Enige voorzichtigheid bij de interpretatie van bovenstaande grafiek is derhalve geboden. Tot slot verdiend aanbeveling om te melden dat vermelde premies boven 33% mogelijk zijn door optelling van de beschikbare premie, de uitvoeringskosten en de risicopremies (het fiscale maximum ziet alleen op de beschikbare premie).

3.2.5 Ambitieniveau

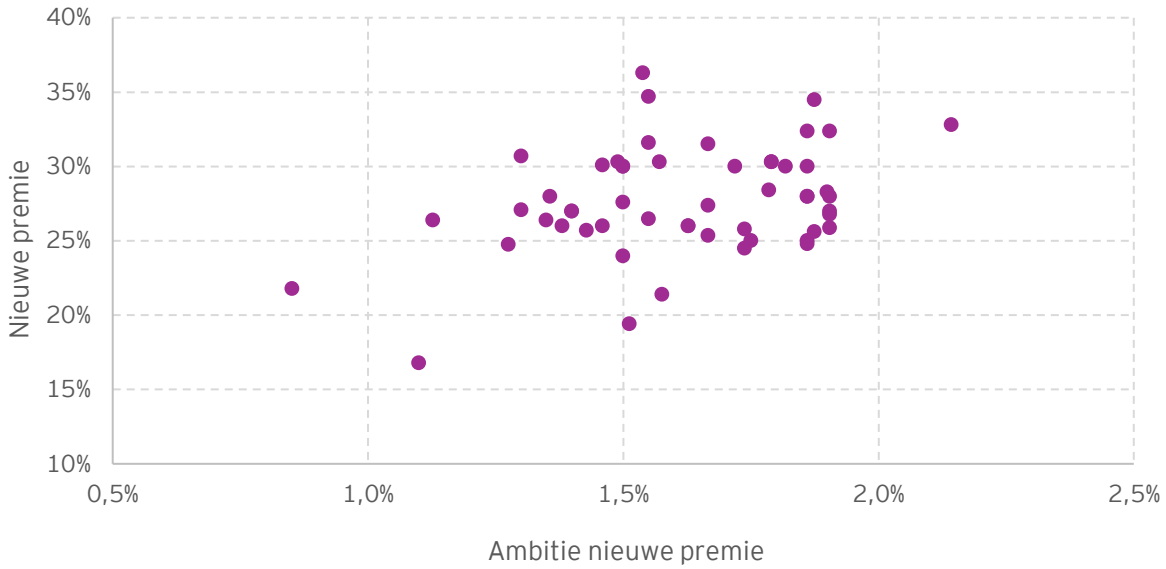
Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat de grootste groep sociale partners met een pensioenregeling bij een pensioenfonds (26%) een pensioenniveau ambieert tussen 1,85% en 1,95% per dienstjaar (ambitie gedeeld door aantal opbouwjaren). Hierbij is van belang om op te merken dat per transitieplan verschilt in welke basis de ambitie is uitgedrukt. Soms is dat als percentage van het salaris, soms van de pensioengrondslag. Daarnaast wordt soms de laatste basis als referentie gebruikt, soms het gemiddelde. Bij interpretatie van de informatie uit onderstaande grafiek dient hier rekening mee te worden gehouden. Waar niet voldoende informatie beschikbaar was, is dat pensioenfonds niet meegenomen in onderstaande grafiek. Afgezet staat het ambitieniveau (per dienstjaar) op de horizontale as en het aantal transitieplannen waarin dat ambitieniveau wordt gehanteerd op de verticale as.



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

In 1 op de 10 transitieplannen is geen ambitieniveau opgenomen in het transitieplan. Op één regeling na betroffen dit flexibele contracten. Het ambitieniveau is een zeer relevant gegeven uit het transitieplan en van groot belang voor de inschatting voor een pensioenfonds of de opdracht kan worden aanvaard. Het gebruik van een ambitieniveau is wettelijk voorgeschreven voor solidaire contracten.

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



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

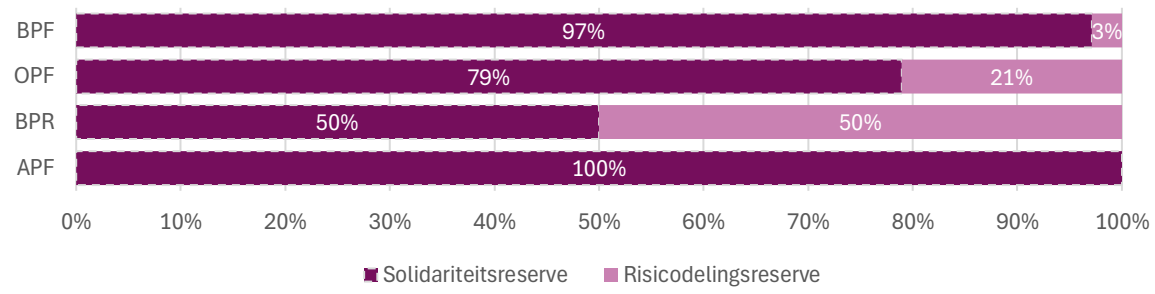
In beginsel hoort bij een hogere ambitie ook een hogere premie en zou een puntenwolk van linksonder naar rechtsboven verwacht mogen worden. Het gaat niet zo zeer over welke pensioenregeling het beste is, maar vooral om het feit dat wanneer de premie niet in lijn ligt met de ambitie, de kans dat de ambitie niet behaald wordt aanwezig is.

3.2.6 Reserves onder het nieuwe stelsel

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

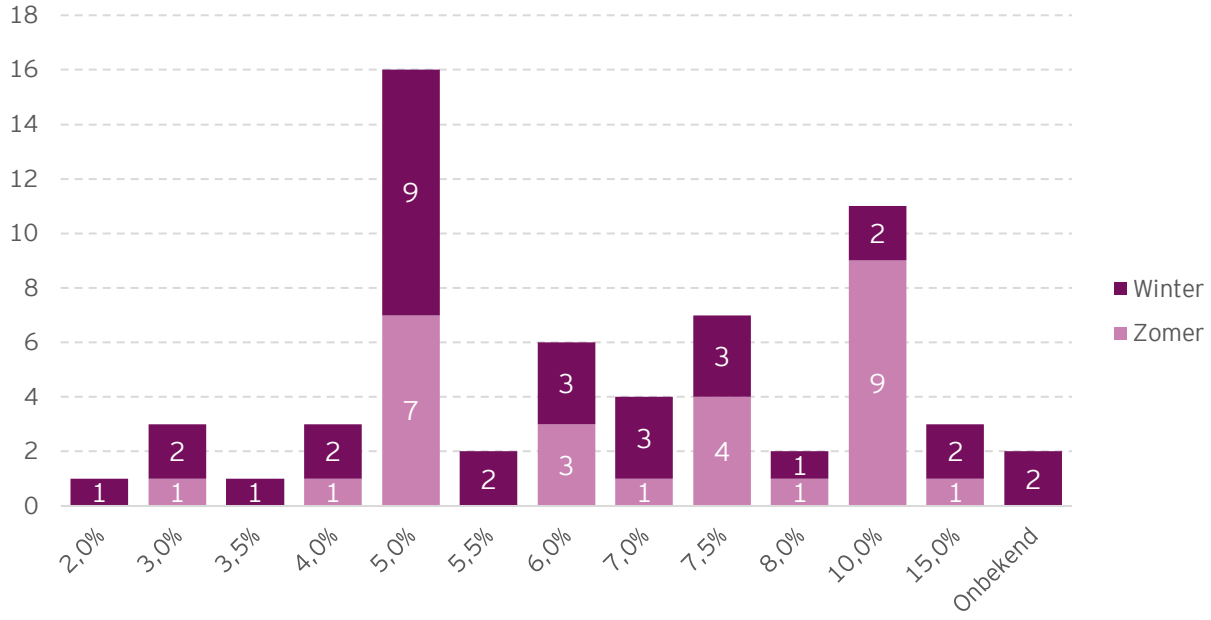
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het ouderdomspensioen – is sprake van een solidariteits- of risicodelingsreserve? En zo ja, welke omvang kent deze reserve?

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat als er sprake is van een reserve, er in 97% van de gevallen bij bedrijfstakpensioenfondsen sprake is een solidaire premieregeling en daarmee automatisch van een solidariteitsreserve. Voor de geanalyseerde transitieplannen tezamen betreft dit 64%.



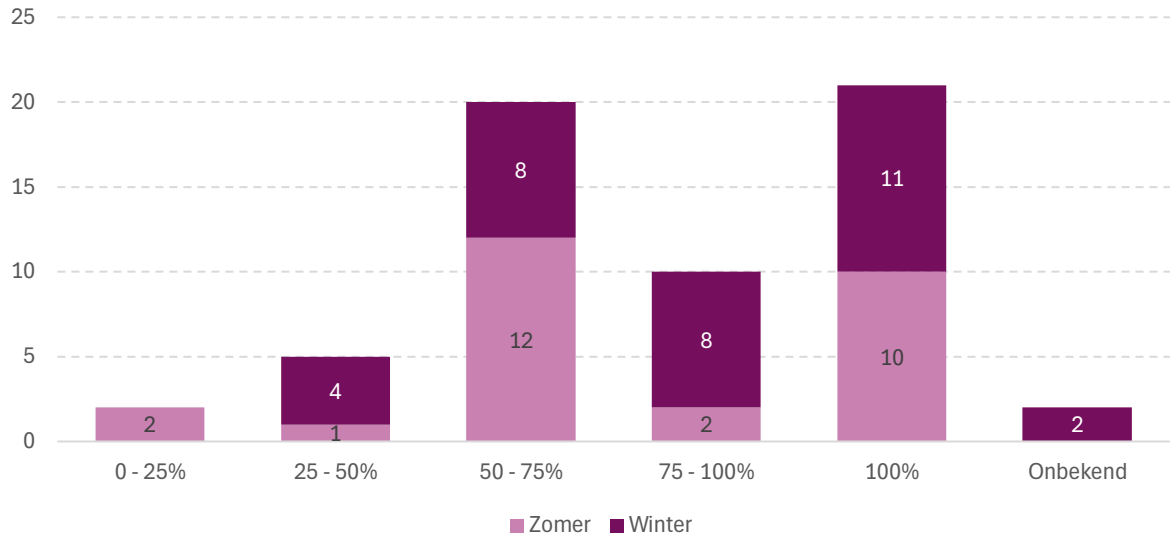
Figuur 19 Solidariteitsreserve of risicodelingsreserve (bron: geanalyseerde transitieplannen)

Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat de hoogte van de (beoogde) solidariteits- of risicodelingsreserve varieert tussen 2% en 15% van het vermogen:

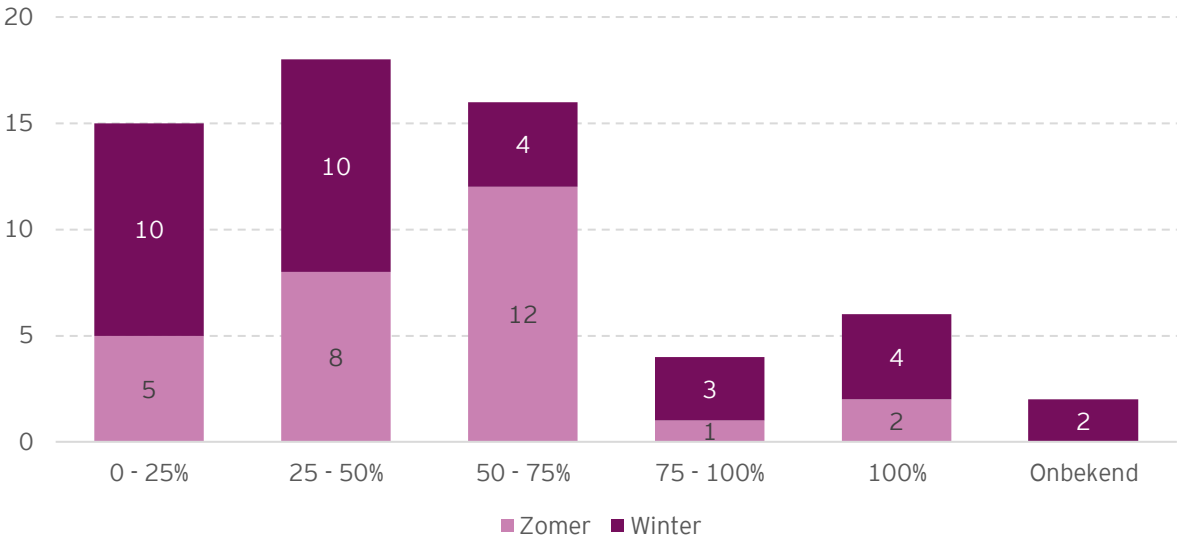


Figuur 20 Maximale omvang solidariteits-/risicodelingsreserve (*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

De initiële vulling van de solidariteits- of risicodelingsreserve is bij 36 (59%) van de pensioenfondsen afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van transitie. Voor de overige fondsen geldt dat in acht gevallen de vulling altijd 3% is, in drie gevallen de vulling altijd 4% is en in negen gevallen de vulling altijd 5% is. Daarnaast kiezen enkele fondsen voor een initiële vulling van 2,5%, 10% of zelfs 15%. In onderstaande twee grafieken staat uiteengezet welk deel van de solidariteitsreserve bij een hoge respectievelijk lage dekkingsgraad wordt gevuld op het transitiemoment. Leesvoorbeeld: bij 5 pensioenfondsen wordt bij een hoge dekkingsgraad de solidariteitsreserve tussen 25% en 50% van de maximale omvang gevuld.



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

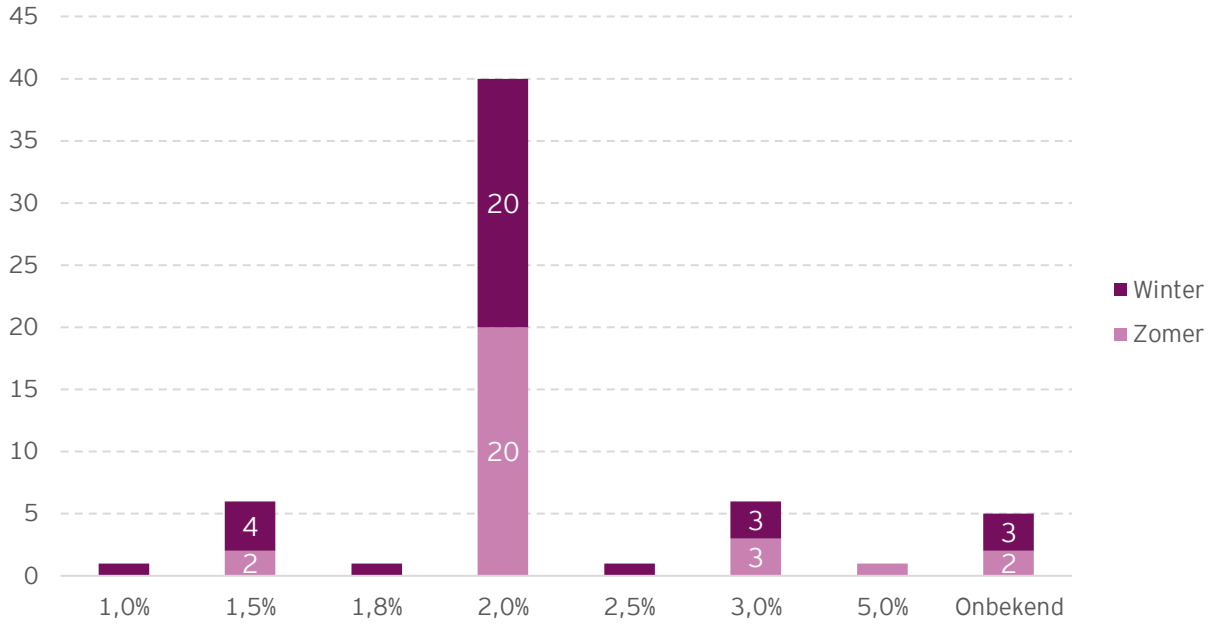


Figuur 22 Percentage van initiële vulling van solidariteits-/risicodelingsreserve bij transitie ten opzichte van maximale omvang lage dekkingsgraad
(*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

Verder blijkt uit de transitieplannen dat de verdere vulling niet uit de premie, maar bijna altijd uit het gemaakte overrendement plaatsvindt. In die gevallen is de minimale dekkingsgraad vooraf gedefinieerd. Dit komt in circa 10% van de gevallen voor.

De verdeelregels van de reserves zien in de eerste plaats op het aanvullen van uitkeringen. Dat past bij de vaak benoemde doelstelling voor de nieuwe pensioenregeling, namelijk van het voorkomen van fluctuaties van de uitkeringen (zie 3.2.3). In enkele gevallen zien ze op de verdeling van het langlevenrisico. Daar hoort bij dat als de leenrestrictie wordt opgeheven, de reserves worden gebruikt om negatieve pensioenvermogens aan te vullen (dit is op grond van de wetgeving overigens verplicht).

In de geanalyseerde transitieplannen is naast de solidariteits-/risicodelingsreserve ook gekeken naar de overige reserves. Het minimaal eigen vermogen (verder: MVEV) en de operationele reserve worden in circa 35% van de gevallen samengevoegd. De optelsom van beiden is in veruit de meeste gevallen 2% van het vermogen. In 34% van de gevallen bedraagt de MVEV en de operationele reserve ieder 1%, in nog eens 26% van de gevallen bedragen ze samen 2%.



Figuur 23 Hoogte MVEV en operationele reserve (*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

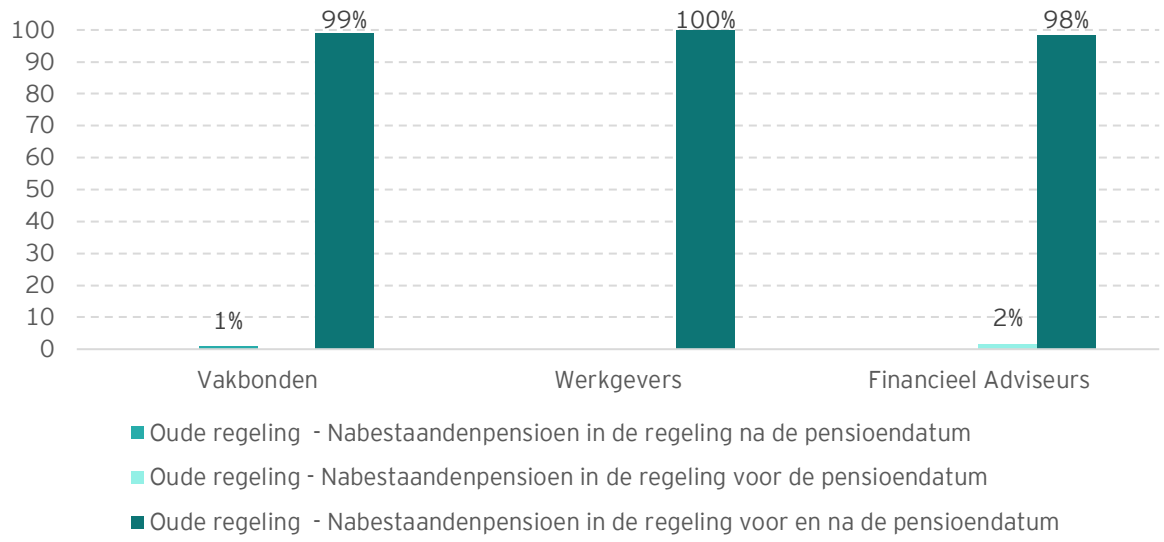
Verschillende partijen (WTW, EY, Triple-A) hebben aangegeven dat het complex is om te bepalen of de operationele reserve goed is vastgesteld en of 1% wel voldoende is. Voorbeelden die genoemd worden zijn bijvoorbeeld de juridische kosten die verbonden zijn aan claims van deelnemers en het risico van intreding van de schijnzelfstandigen in 2025. DNB heeft nogmaals bevestigd dat het wettelijk niet is toegestaan om een tekort van de operationele reserve te financieren via de solidariteitsreserve.

3.2.7 Nabestaandenpensioen

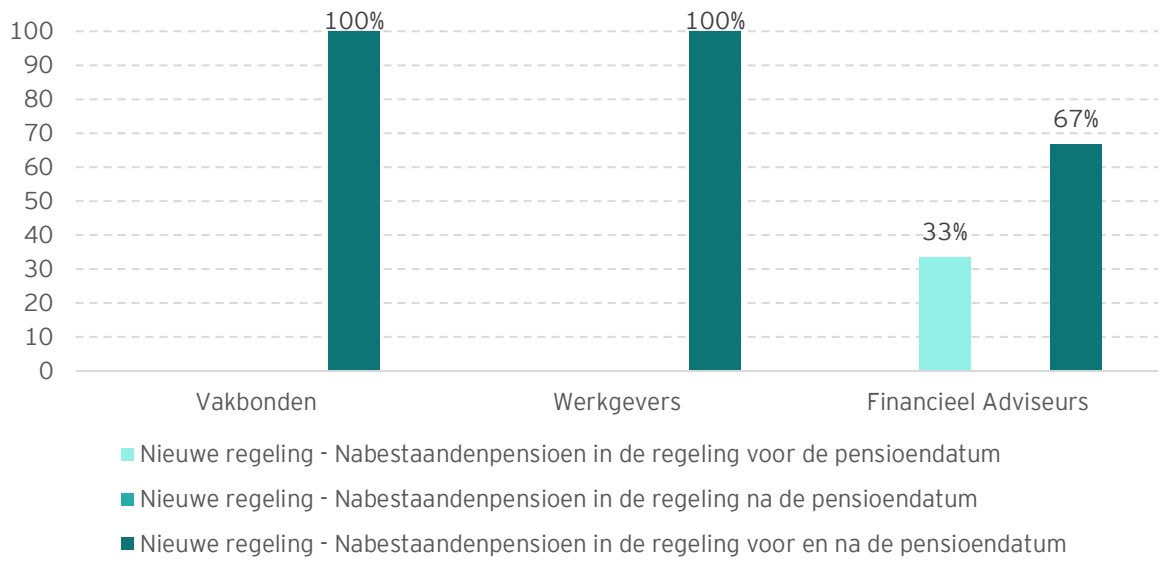
De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

Werkgevers en 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 herkennen die waarneming voor de oude situatie, maar stellen wel dat dit in de nieuwe situatie slechts voor 67% van de gevallen geldt.



Figuur 24 Nabestaandenpensioenen in oude regeling
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)



Figuur 25 Nabestaandenpensioenen in nieuwe regeling
(*bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

Verder wordt aangeven dat de hoogte van het nabestaandenpensioen (percentage van laatst verdiende loon) op risicobasis (dus bij overlijden vóór de pensioendatum) zich in het eerste, tweede (mediaan) en derde kwartiel als volgt laten vertalen. Leesvoorbeeld: het eerste kwartiel betekent dat 25% (eerste kwart) van alle geanalyseerde pensioenregelingen in een overlijdensdekking voorziet van 20% van het salaris of minder, maar 75% van de regelingen meer dan 20%.

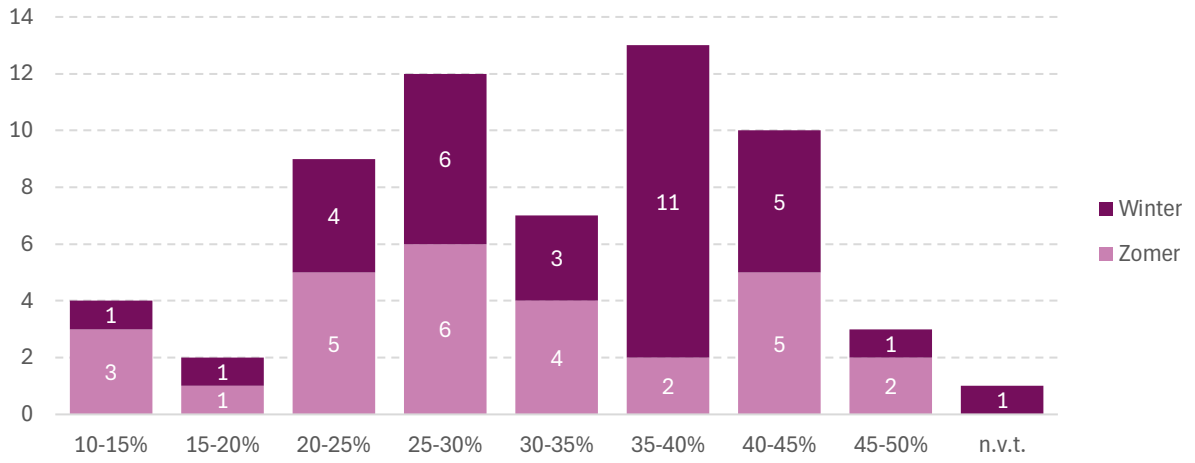
Figuur 26 Hoogte (% laatst verdiende salaris) nabestaandenpensioen
(*bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

Uit de geanalyseerde transitieplannen komt een vergelijkbaar beeld, alleen liggen de uitkomsten iets dichter bij elkaar (minder spreiding):

Kwartiel geanalyseerde transitieplannen	Percentage
Eerste kwartiel	25%
Mediaan	30%
Derde kwartiel	35%

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

In 56% van de gevallen voorzien de transitieplannen in een overlijdensdekking van minder dan 35%. In 44% van de gevallen in meer dan 35%. In onderstaande grafiek staat het percentage vermeld, inclusief het aantal gevallen waarin dat percentage gebruikt is in de transitieplannen.



Figuur 27 Partnerpensioen vóór pensioendatum (*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

Uit de geanalyseerde transitieplannen is ook duidelijk geworden dat naast de salarisafhankelijke uniforme dekking voor nabestaandenpensioen ook veelvuldig gebruik gemaakt is van het tijdelijke nabestaandenpensioen. Soms is deze vrijwillig, soms is deze dekking een verplicht onderdeel van de regeling. Van alle geanalyseerde plannen, wordt in 30 gevallen (50%) voorzien in een uitkering van een vast bedrag per jaar. Bij 70% van die gevallen is sprake van een risico nabestaandenpensioen wat lager is dan de mediaan en bij 30% is sprake van een hoger percentage. De hoogte van het tijdelijke nabestaandenpensioen varieert van € 4.000 tot circa € 25.000 per jaar, waarbij in de meeste gevallen (17%) gekozen is voor een bedrag van € 5.000 per jaar. Voor 6 gevallen (10%) is besloten om een tijdelijk nabestaandenpensioen toe te zeggen, maar is over de hoogte daarvan nog niet besloten.

Een uitkering van een vast bedrag zoals het tijdelijke nabestaandenpensioen betekent dat deelnemers met lagere inkomens een relatief hogere totale overlijdensdekking zullen krijgen dan deelnemers met hogere inkomens. De daadwerkelijke situatie is dus niet alleen per transitieplan, maar ook per deelnemer wezenlijk anders.

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

3.2.8 Compensatie

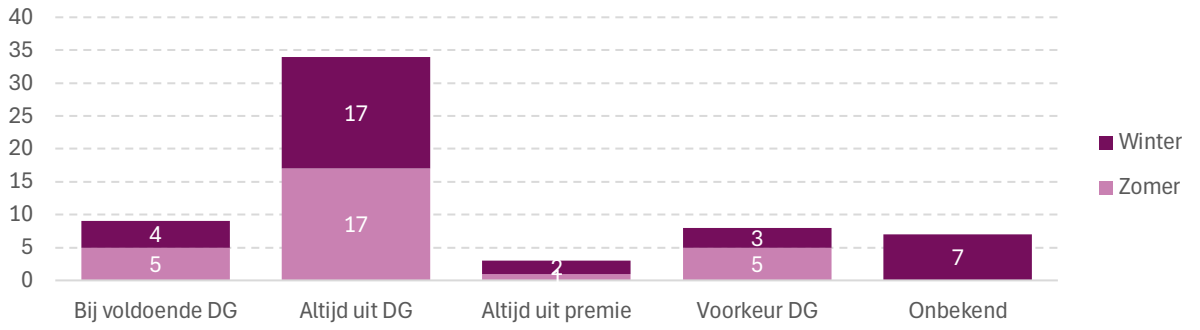
De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

Voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen/kringen blijkt uit de geanalyseerde transitieplannen dat in alle gevallen sprake is van een compensatieregeling, zij het dat in 6 (10%) van de gevallen alleen gecompenseerd wordt bij een minimaal gedefinieerde dekkingsgraad. Compensatie vindt in 92% van de gevallen plaats binnen de pensioenregeling: er is 1 situatie waarin – bij een bepaalde dekkingsgraad – compensatie buiten de pensioenregeling plaatsvindt. In 4 gevallen (7%) is er geen sprake van compensatie en is niet bekend waarom er geen compensatie is overeengekomen. Ongeacht op welke wijze gecompenseerd wordt (zie onder), is de duur van de compensatieregeling in veruit de meeste gevallen (75%) gelijk aan 10 jaar, bij vier gevallen is een termijn afgesproken van 1, 6, 5 of 12 jaar. In 47% van de gevallen is de compensatieregeling niet van toepassing op alle deelnemers. In die gevallen staat de compensatieregeling open voor medewerkers van circa 25 jaar of ouder (4%), circa 35 jaar of ouder (43%), circa 40 jaar of ouder (29%), circa 45 jaar of ouder (21%) en 60 jaar of ouder (4%).

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

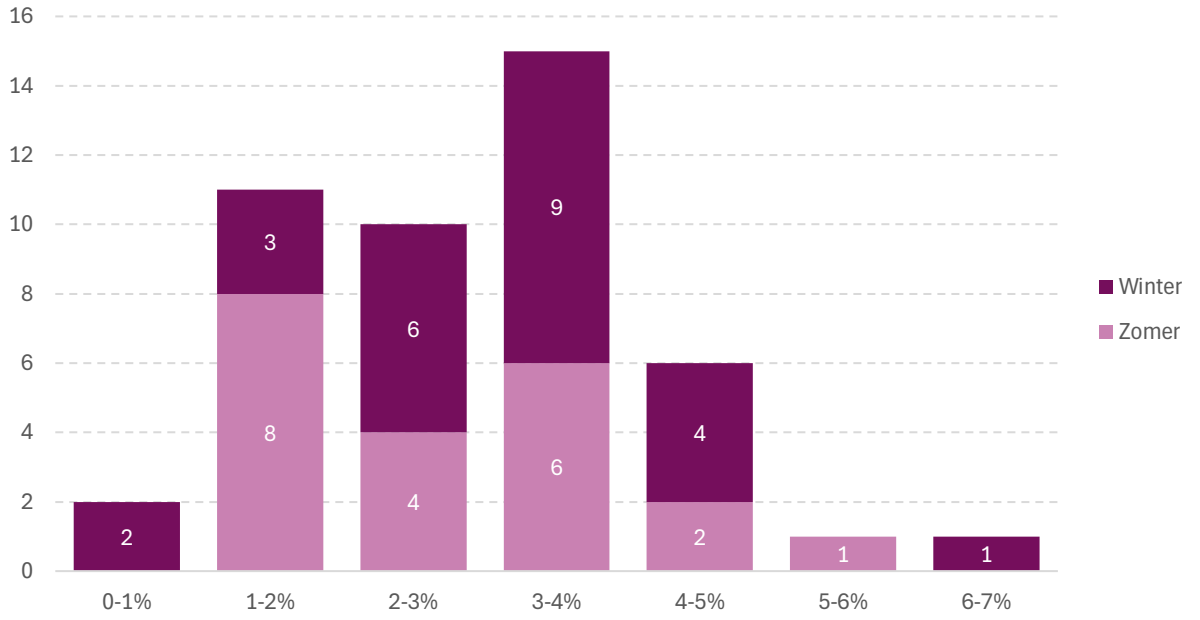
- Er wordt alleen gecompenseerd bij voldoende dekkingsgraad.
- Er wordt altijd gecompenseerd uit de dekkingsgraad.
- Er wordt altijd gecompenseerd uit de premie.
- Er wordt bij voorkeur gecompenseerd uit de dekkingsgraad, anders uit de premie.



Figuur 28 Financiering compensatie (*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

In 7 gevallen (11%) is op grond van het transitieplan niet duidelijk hoe de financiering van de compensatieregeling zal plaatsvinden.

De geprognotiseerde hoogte van de compensatielasten zijn in onderstaande grafiek opgenomen. Indien een transitieplan een range van de lasten heeft opgegeven, is voor de grafiek van de maximale compensatielast uitgegaan. In de grafiek staat op de horizontale as de compensatielast als procentpunten van de dekkingsgraad en op de verticale as het aantal fondsen (46) die deze data hebben opgenomen in het transitieplan.



Figuur 29 Compensatielast (*bron: geanalyseerde transitieplannen)*

3.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Wat zijn de ervaringen van verschillende partijen in de arbeidsvoorwaardelijke fase met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?
- Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?
- In hoeverre geven sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen aan dat zij de eigen planning en/of de mijlpalen zoals opgenomen in de Wet toekomst pensioenen zullen behalen?

Wij nemen waar dat er sprake is van onduidelijkheid en verwarring over de status van verschillende onderdelen van de wetgeving die relevant zijn voor de implementatie van de Wtp. Onderstaand staan drie belangrijke voorbeelden kort toegelicht (er zijn meer voorbeelden):

- Er is sprake van onduidelijkheid over de geldende termijnen. Zolang het wetsvoorstel wat ziet op wijziging van de wettelijke termijnen niet is aangenomen (het wetsvoorstel ligt op het moment van schrijven nog niet ter behandeling), is de wettelijke einddatum van de transitie gesteld op 1 januari 2027. Wij constateren dat belangrijke belanghebbenden herhaaldelijk communiceren alsof 1 januari 2028 de einddatum van de transitie is. Zo noemt de minister het jaar 2028 tijdens de Kamerdebatten en in de ambtelijke stukken, hanteert de Regeringscommissaris deze datum in uitingen, schrijft AFM op de website dat werkgevers tot 1 januari 2028 de tijd hebben, communiceert ABP deze op zijn website en in het Dashboard van AWVN staat deze genoemd. Door de mismatch tussen deze communicatie en de feitelijke situatie, ontstaan misverstanden.
- De wet Bedrag Ineens is per 1 januari 2022 door de Eerste Kamer aangenomen, maar is nog niet inwerking getreden. Het gevolg is dat de invoering ervan al jaren boven de markt hangt. Door de opgelopen vertraging komt deze ingrijpende wijziging nu in het jaar waarin de transitie in volle gang is. Verschillende pensioenuitvoeringsorganisatie hebben tijdens interviews aangegeven dat dit tot veel extra complexiteit leidt en het nog onduidelijk is of de wet Herziening Bedrag ineens deze keer wel door de Eerste Kamer aangenomen gaat worden.
- Nieuwe verwarring is ontstaan door de brief van de Staatssecretaris van Financiën over de fiscale knelpunten met betrekking tot de Wtp, vooral omdat deze twee weken voor het invaren van de eerste drie fondsen aan de Tweede Kamer werd gezonden. Ondanks het feit dat de uiting volgens sommige belanghebbenden als juist een verduidelijking wordt genoemd, ontstaat de verwarring met name door het moment waarop de aanwezigheid van fiscale knelpunten zijn geconstateerd.

In het vervolg van dit onderdeel staat een opsomming van de ervaringen, knelpunten en succesfactoren vermeld voor zover die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaardelijke fase. Deze zijn onder alle belanghebbenden uitgevraagd. Details per groep belanghebbende staan vermeld in Bijlage 1 bij deze rapportage, onder A. Opmerkingen die specifiek van toepassing zijn op verzekeraars en PPI's, staan vermeld in onderdeel 5.5.

Ervaringen met betrekking tot de arbeidsvoorwaardelijke fase zijn dat de transitie zich kenmerkt door een grote verscheidenheid van situaties en dus tot verschil in aanpak en zijn gesprekken over de contractkeuze niet altijd eenvoudig. Pensioenuitvoerders helpen de sociale partners in het proces en constateren dat er nog veel moet worden uitgevonden of afgestemd.

Aan de andere kant wijzen verschillende signalen uit dat de voortgang bij werkgevers die de pensioenregeling bij verzekeraars/PPI's hebben ondergebracht, nog steeds beperkt is. Financieel adviseurs geven aan dat werkgevers in dit deel van de sector een afwachtende houding aannemen.

Ook verzekeraars en PPI's geven aan dat de Wtp-proof producten beschikbaar zijn, maar dat werkgevers nauwelijks in beweging komen. Dit blijkt ook uit de rapportage van de toezichthouder.

Als knelpunten worden gemeld dat de omzetting op een duur moment wordt gedaan, dat vertragingen ontstaan door nieuwe guidance vanuit toezichthouders, onzekerheden in de wetgeving en dat besluitvormingsprocessen soms erg lang duren. Succesfactoren die worden benoemd zijn goed georganiseerde medezeggenschap, vroegtijdige betrokkenheid en goed projectmanagement. Tot slot wordt vaker kennisontwikkeling genoemd.

Tot slot gaven financieel adviseurs tijdens de interviews aan dat zij het wenselijk vinden dat meer transparantie komt over hoe de verschillende cohorten bijdragen aan de reserves en hoe de reserves worden verdeeld over de cohorten. Volgens de Pensioenfederatie komt die duidelijkheid uit de implementatieplannen.

4 Implementatiefase Pensioenfondsen

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de eerste ontwikkelingen in de implementatiefase (de Memorie van Toelichting splitst deze in onderbrenging bij de pensioenuitvoerder en de implementatie door de uitvoerder). Zoals vermeld is deze fase voor de Winterrapportage 2024 nog van beperkt belang, aangezien de implementatiefase pas begint op 1 januari 2025. Ten tijde van het maken van deze rapportage is door DNB aan 3 fondsen een goedkeuring gegeven op het implementatieplan. De feitelijke implementatie is bij die fondsen nu van start gegaan en het toezicht vindt daar plaats uit hoofde van het nieuwe toezichtskader.

De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn in de uitvraag gesteld aan de sociale partners (werkgevers en vakbonden) en de toezichthouder. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing. Daarnaast zijn de 61 geanalyseerde transitieplannen, de DNB Sectorbeelden en de eigen waarnemingen gehanteerd voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen.

4.1 Status

4.1.1 Invaarmelding

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke pensioenfondsen hebben een melding gemaakt bij DNB om te mogen invaren? Bij hoeveel is een verbod opgelegd? Bij hoeveel is geen verbod opgelegd? Welke invaardata zijn gekozen?
- Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet?
- Hoeveel pensioenuitvoerders hebben een implementatieplan en communicatieplan opgesteld?

De uitvraag aan de toezichthouder laat zien dat 16 pensioenfondsen een implementatieplan hebben ingediend, dit betreft ongeveer 13% van het totale aantal te verwachten implementatieplannen (128). Daarnaast geeft de toezichthouder aan dat 59 partiële beoordelingen zijn ontvangen.

Voor de 16 pensioenfondsen die een implementatieplan hebben ingediend is ook een invaarmelding gedaan bij DNB. Er zijn ten tijde van het schrijven van deze rapportage 3 beoordelingen van invaarmeldingen afgerond die hebben geleid tot geen verbod en er zijn nog geen beoordelingen van invaarmelding afgerond die hebben geleid tot een verbod op invaren. Ook zijn 24 partiële beoordelingen afgerond.

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

Beoogd invaarmoment	Solidair contract	Flexibel contract
1e halfjaar 2025	4*	0
2e halfjaar 2025	2	2
1e halfjaar 2026	7	0
2e halfjaar 2026	0	0
1e halfjaar 2027	0	1
Totaal	**13**	**3**

Tabel 4 Beoogde invaarmomenten *(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*
** waarvan bij drie fondsen de beoordeling is afgerond die hebben geleid tot geen verbod.*

DNB heeft aangegeven dat op basis van de risicovragen 125 fondsen bezig zijn met het opstellen van een communicatieplan. Deze zijn dus nog niet gereed.

4.1.2 Overbruggingsplan

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Hoeveel pensioenfondsen maken gebruik van het transitie-FTK?

Op basis van de ontvangen informatie van de toezichthouder heeft ten tijde van het vervaardigen van deze rapportage 6% van de pensioenfondsen/kringen een overbruggingsplan ingediend bij DNB teneinde gebruik te kunnen blijven maken van het transitie-FTK. De verwachting van de toezichthouder is dat nog ruim 4% een overbruggingsplan in gaat dienen.

4.1.3 Liquidatie of wijziging van uitvoerder

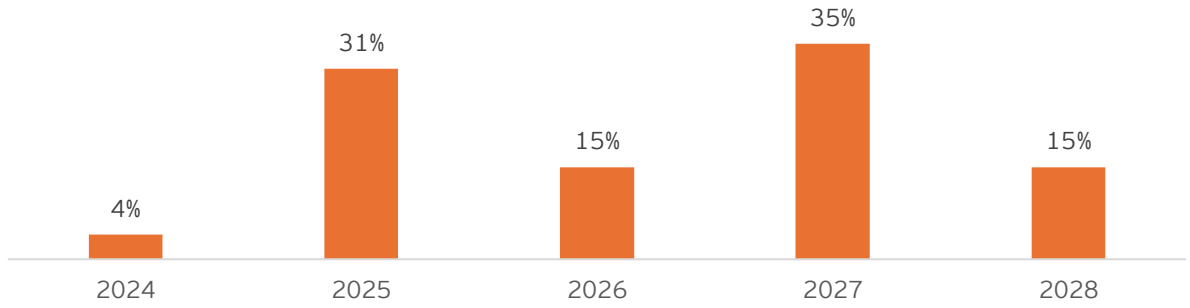
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Uit de DNB Sectorbeelden blijkt dat 16% van de pensioenfondsen/kringen verwacht binnen 5 jaar te stoppen als zelfstandig fonds.

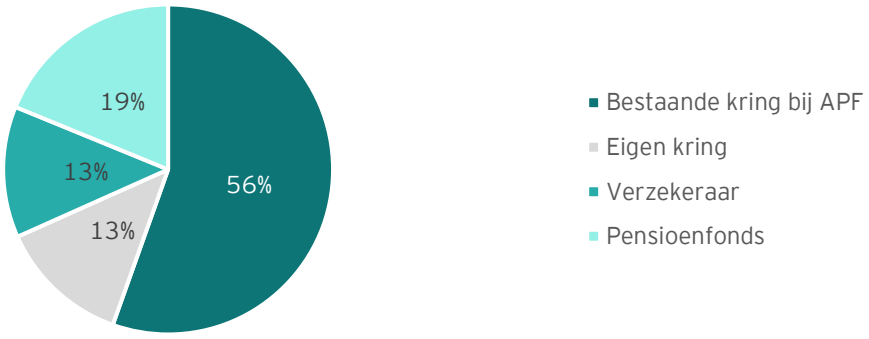
Figuur 30 Percentage fondsen dat gaat of overweegt te stoppen als zelfstandig fonds binnen 5 jaar *(bron: DNB Sectorbeelden)*

Volgens de DNB Sectorbeelden overweegt iets minder dan de helft van de fondsen (50%) om voorafgaand aan de transitie te liquideren. Het andere deel van de fondsen (14) verwacht eerst de transitie zelf te realiseren en daarna het fonds te beëindigen en verplichtingen over te dragen.



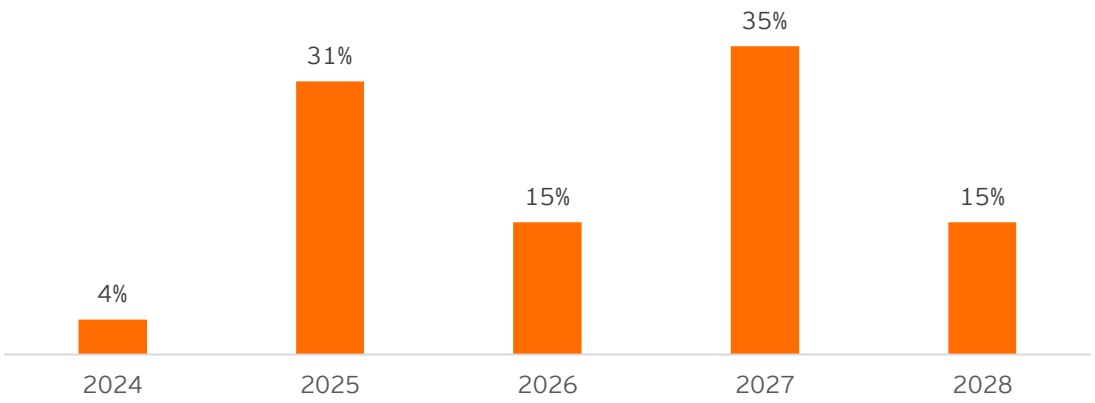
Figuur 31 Moment van stoppen *(bron: DNB Sectorbeelden)*

Uit de uitvraag blijkt dat pensioenfondsen/kringen die overwegen over te gaan naar een andere pensioenuitvoerder. Circa 87% verwacht over te gaan naar een bestaande kring, eigen kring of pensioenfonds en 13% naar een verzekeraar. Het feit dat een pensioenfonds/kring overstapt naar een andere pensioenuitvoerder betekent overigens niet dat de transitie niet hoeft te worden gemaakt. De transitie naar het nieuwe stelsel kan zowel voorafgaand aan als na de overstap worden gemaakt.



Figuur 32 Percentage waar fondsen heen overdragen *(bron: uitvraag DNB)*

Volgens de DNB Sectorbeelden varieert het moment waarop de pensioenfondsen/kringen van plan zijn om te liquideren:



Figuur 33 Datum waarop pensioenfondsen/kringen verwachten liquideren *(bron: DNB Sectorbeelden)*

De toezichthouder heeft medio 2024 aangegeven 66% van de fondsen die gaat liquideren, dat verwacht te doen vóór de transitie (dus de transitie niet te doorlopen). De rest doorloopt wel de transitie en verwacht vervolgens te liquideren. Uit die bron bleek dat het merendeel van de pensioenfondsen (66%) verwachtte aan te sluiten bij een APF. Dat is volgens de meest recente DNB Sectorbeelden het geval voor 56% van de pensioenfondsen.

4.2 Invaren

In dit onderdeel wordt specifiek ingegaan op de onderzoeksvragen die gaan over het invaren van pensioenfondsen/kringen.

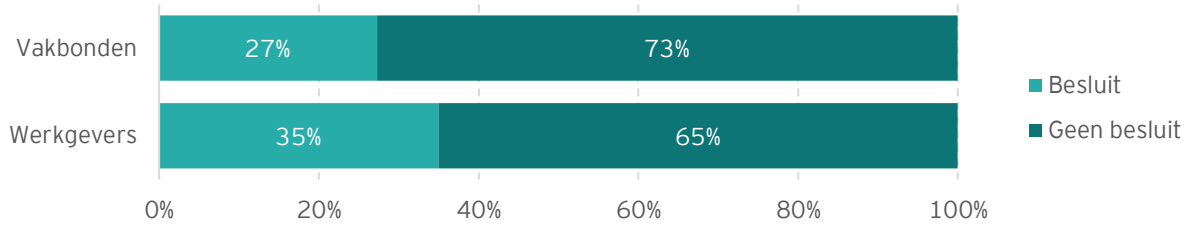
4.2.1 Besluit tot invaren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

Op basis van de DNB Sectorbeelden kan worden verwacht dat 77% van de pensioenfondsen/kringen in gaat varen. Per 1 januari 2025 zijn de eerste drie pensioenfondsen ingevaren in het nieuwe stelsel. Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt wel dat de sociale partners in al deze (61) transitieplannen een invaarverzoek aan de pensioenuitvoerder hebben gedaan. De beoogde invaardatum (de transitiedatum) is beschreven in onderdeel 3.2.2 en in Bijlage 2. Van de fondsen/kringen die niet gaan invaren verwachten de sociale partners dat de werkgever in 95% van de gevallen geen verzoek tot invaren zal doen. Bij 5% wijst het pensioenfonds/kring het verzoek af.

In de uitvraag geven de vakbonden aan dat in 27% van de gevallen een besluit is genomen over het doen van een invaarverzoek. De werkgevers geven aan dat dit bij 35% van de gevallen zo is. Dit betreft deels ook werkgevers waarvan de pensioenregeling is ondergebracht bij een verzekeraars of een PPI, daar is geen sprake van invaren.



Figuur 34 Aantal sociale partners, werkgevers of beroepsverenigingen dat een besluit heeft genomen over het doen van een invaarverzoek *(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

Wordt uitsluitend naar pensioenfondsen gekeken, dan blijkt uit de DNB Sectorbeelden dat bij 77% van de pensioenfondsen/kringen een invaarverzoek is gedaan en bij de rest niet.

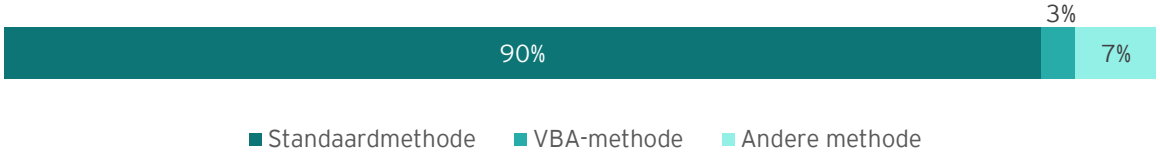
Gesloten fondsen met nog bestaande werkgevers kunnen ook invaren. Van 14 gesloten pensioenfondsen met een bestaande werkgever is inmiddels bekend dat 10 (71%) niet zal gaan invaren, 2 fondsen zullen invaren (14%) en in 2 gevallen (14%) is dat nog niet besloten.

4.2.2 Invaarmethode

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

Sociale partners en pensioenadviseurs geven aan dat de standaardmethode het meest wordt gebruikt (90%). Voor het overige geldt dat 3% van de pensioenfondsen de VBA-methode gebruikt en 7% van de pensioenfondsen gebruikt een andere methode. De wet voorziet niet in andere methodes dan de standaardmethode en de VBA-methode. DNB heeft aangegeven dat zij (nog) geen nader onderzoek hebben gedaan over wat de andere methode inhoudt maar dat dit vermoedelijk varianten betreffen op de standaardmethode.



Figuur 35 Invaarmethode *(bron: uitvraag DNB)*

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

Uit de uitvraag aan DNB hebben wij opgemaakt dat er fondsen zijn die hebben aangegeven dat het door sociale partners gedane invaarverzoek (initieel) door het pensioenfonds/de kring is geweigerd. Dit is gedaan op basis van uitvoerbaarheid en/of omdat invaren zou leiden tot een onevenwichtig nadeel voor de deelnemers.

4.3 Overig

4.3.1 Afspraken partijen

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

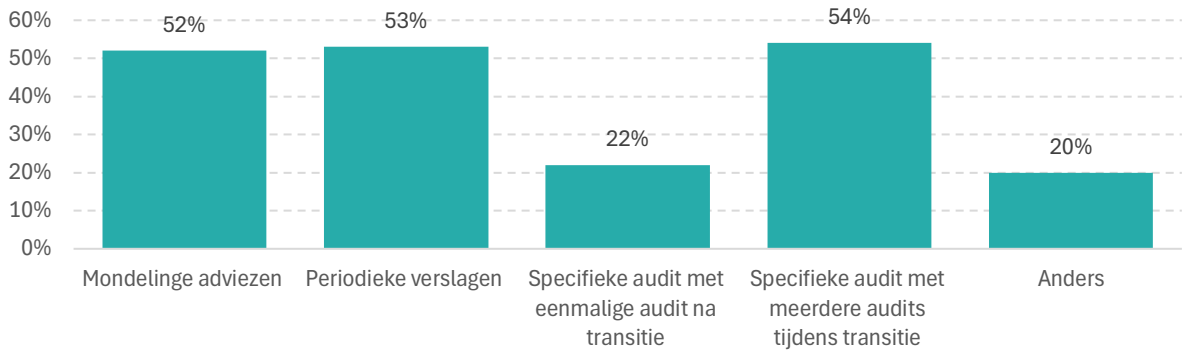
Op basis van de uitvraag aan de toezichthouder, heeft een deel van de fondsen (0-5%) afspraken gemaakt met ketenpartners in het kader van de koppeling tussen pensioen- en vermogensbeheer. De meeste fondsen (70%) zijn al wel met de vermogensbeheerder in gesprek over de implementatie van de Wtp. Uit de interviews en onze eigen waarnemingen blijkt dat de sector in toenemende mate overtuigd raakt dat ook aan de kant van vermogensbeheerders de transitie impact zal hebben. Zowel pensioenuitvoeringsorganisaties als IT-platform providers geven aan dat het essentieel is om deze transitie samen op te pakken. Een voorbeeld wat herhaaldelijk terugkomt, betreft het spanningsveld tussen enerzijds de Product-Dienst-Combinaties (PDC's) die pensioenuitvoeringsorganisaties willen aanbieden teneinde de mate van standaardisatie zo hoog mogelijk te houden en anderzijds wat door sociale partners is afgesproken dan wel wat pensioenfondsen moeten gaan leveren.
De pensioenuitvoeringsorganisaties pogen zo veel als mogelijk de hoeveelheid maatwerk te beperken, maar de vraagkant van de sector is gewend aan maatwerk. Pensioenuitvoerders geven aan dat dit soms lastige gesprekken zijn, maar dat dit tot op heden niet tot vertragingen van de transitie heeft geleid.

4.3.2 Betrokkenheid fondsgremia

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- In hoeverre zijn medezeggenschapsorganen en het interne toezicht betrokken? (in geval van pensioenfondsen)

De pensioenfondsen/kringen geven aan dat rondom de besluitvorming nagenoeg alle fondsgremia betrokken zijn. Omdat de focus van deze en de voorgaande rapportage op de arbeidsvoorwaardelijke fase ligt, is nog niet gevraagd naar de betrokkenheid van verantwoordingsorganen/ belanghebbendenorganen. Dat zal met ingang van de volgende rapportage wel het geval zijn.

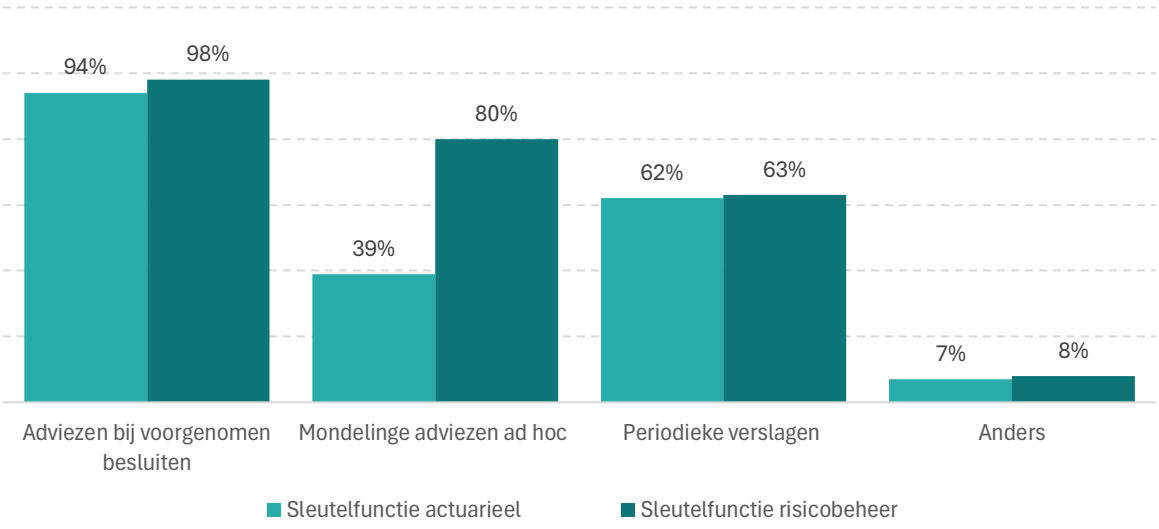


Figuur 36 Betrokkenheid sleutelfunctie audit *(bron: uitvraag DNB)*

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

Uit de uitvraag blijkt dat de sleutelfunctiehouder audit op verschillende manieren betrokken is waarbij het merendeel mondelinge adviezen, periodieke verslagen en specifieke audit werkzaamheden betreffen met meerdere audits tijdens transitie.

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



Figuur 37 - Betrokkenheid het interne toezicht (*bron: uitvraag DNB)*

4.3.3 Risico's

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

DNB heeft in de sectorbrief (18 november 2024) een terugkoppeling gegeven van geleerde lessen en aandachtspunten gedeeld voor pensioenfondsen vanuit de eerste invaarmeldingen en partiële beoordelingen. In de sectorbrief worden additionele informatie en verwijzingen gegeven aan de pensioenfondsen/kringen waar ze op moeten letten bij het indienen van de invaarmeldingen om het proces soepel te laten verlopen en wordt specifiek ingegaan op de volgende 7 deelonderwerpen:

- Algemeen
- Besluitvormingsproces
- Evenwichtige belangenafweging en financiële effecten
- Risicohouding en beleggingsbeleid
- Solidariteits-/risicodelingsreserve en uitkeringsfase
- Datakwaliteit
- Operationele en IT risico's

Uit de op 12 december 2024 gedeelde informatie van het Platform Pensioentransitie blijkt dat de sector en DNB al lange tijd in gesprek zijn over het deelonderwerp risicohouding en beleggingsbeleid. Consensus over gewenste aanpak en uitwerking via guidance van DNB en/of good practice van de Pensioenfederatie lijkt gewenst. Dit vergt nadere afstemming tussen experts en ervaringen met (partiële) beoordeling door DNB. Inmiddels hebben meerdere sessies tussen experts plaatsgevonden en DNB werkt aan verdere aanscherping van de guidance, met name over de vereisten van cohorten en maatmensen.

Tegelijkertijd geven sommige belanghebbenden aan een risico te zien in het verkrijgen van voortschrijdend inzicht van onder andere DNB en de mogelijk gevolgen daarvan voor de stelseltransitie en pensioenfondsen. Daarbij worden additionele kosten en vertragingen van het proces als mogelijke consequenties benoemd.

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

Bij governance worden evenwichtigheid, voortgang besluitvorming en capaciteit benoemd. Ten opzichte van de vorige uitvraag hebben iets meer fondsen en kringen de term "evenwichtigheid" gedefinieerd. De pensioenfondsen/kringen die inmiddels evenwichtigheid hebben gedefinieerd, hebben dit op verschillende manieren gedaan, maar in de meeste gevallen via een "toetsingskader evenwichtigheid". Dit toetsingskader is volgens DNB grotendeels tot stand gekomen met externe input van adviseurs en intern met input van fondsgremia, intern toezicht en VO/BO en sleutelfunctiehouders.

Voor de financiële risico's blijkt uit de DNB Sectorbeelden dat opnieuw een groot deel van de pensioenfondsen/kringen overweegt om tijdelijk af te wijken van het strategisch beleggingsbeleid om de dekkingsgraad te beschermen en zo de kans op een plotselinge daling van de dekkingsgraad te beperken. Ongeveer 1/3 deel van die fondsen verwacht buiten de bandbreedtes van het strategisch beleggingsbeleid te treden. DNB stelt dat in dat geval het strategisch beleggingsbeleid gewijzigd dient te worden, rekening houdend met de (eventueel aangepaste) risicohouding, beleidsuitgangspunten en doelstellingen (art. 102a PW). Tot slot vraagt DNB aandacht voor plausibiliteitscontroles, die een belangrijke bijdrage leveren bij het vaststellen en begrijpen van de berekeningen waarop de besluitvorming wordt gebaseerd. Zonder plausibiliteitscontroles bestaat het risico dat fondsen een besluit nemen op basis van incorrecte informatie. DNB stelt vast dat 63% van de pensioenfondsen/kringen deze nog niet heeft opgesteld.

De niet-financiële risico betreffen datakwaliteit, pensioenbeheer en koppeling pensioen- en vermogensbeheer. Het grootste deel van de fondsen en kringen (94%, was 63% in de voorgaande rapportage) heeft inmiddels afspraken gemaakt met een externe account of IT-auditor over de werkzaamheden en op te leveren rapportages ten aanzien van datakwaliteit. Nagenoeg alle fondsen en kringen volgen de good practice van DNB inzake de borging van datakwaliteit.

4.3.4 Kosten

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Wat betreft de incidentele transitiekosten, blijkt op basis van de uitvraag aan de belanghebbenden dat pensioenuitvoeringsorganisaties, verzekeraars en PPI's additionele operationele en IT-kosten hebben voor het omzetten van de contracten. Dit betreft ook kosten voor productontwikkeling, advies, project management, communicatie en inhuur van extra capaciteit. Voor een deel zijn de kosten die nu gemaakt worden toe te schrijven aan de transitie, maar dat geldt niet voor alle kosten. Het op orde brengen van de datakwaliteit was ook nodig geweest als er geen transitie was geweest en in sommige situaties geldt dat ook voor vernieuwing van de IT systemen. In de Memorie van Toelichting bij de Wtp was al aangegeven dat de verwachting is dat gedurende de transitieperiode sprake zal zijn van extra kosten van incidentele aard. In de vorige versie van deze rapportage stond al dat uit verschillende bronnen het signaal kwam dat de transitiekosten hoger uitpakken dan initieel verwacht. Dat signaal wordt nu nog vaker afgegeven dan tijdens de vorige rapportage en ook in verschillende openbare publicaties wordt dit signaal afgegeven. Zo hebben verschillende pensioenuitvoeringsorganisaties in de media aangegeven dat hun kosten hoger zijn dan in eerste instantie gebudgetteerd. Ook tijdens bijeenkomsten waar pensioenuitvoeringsorganisaties hierover met elkaar in gesprek zijn geweest, werd dit benoemd. Tevens hebben enkele financieel adviseurs aandacht gevraagd voor dit onderwerp in de vakpers. In het onlangs verschenen onderzoek van BDO ("Readiness Pensioenfondsen 2024") wordt als een van de zes zorgelijke zaken genoemd "Uitvoeringskosten blijven stijgen en zijn onvoorspelbaar". De publicatie van Bell (Werk in Uitvoering bij pensioenfondsen 2024") vermeldt dat de pensioenbeheerkosten met 13% toenamen en deze toename voor een groot deel veroorzaakt werd door voorbereidingen op het nieuwe stelsel en dat hierdoor ook de uitvoeringskosten per deelnemer zijn gestegen (het rapport geeft geen verwachting voor de toekomstige ontwikkeling van de kosten).

Tegelijk zijn er grote verschillen in verwachtingen. Tijdens een bijeenkomst van EY met pensioenfondsen en PUO's in 2023 (n = 60), gaf 41% van de aanwezigen aan dat hun verwachting was dat de incidentele transitiekosten hoger uitvallen dan gebudgetteerd, maar dat de structurele kosten na transitie lager zullen zijn. Nog eens 43% verwachtte dat niet alleen de incidentele transitiekosten hoger uitvallen dan gebudgetteerd, maar dat ook de structurele kosten na transitie hoger zullen zijn dan vóór de transitie. Verder verwachte 7% dat de kosten zowel tijdens als na de transitie lager zullen zijn en de resterende 9% verwacht dat de incidentele transitiekosten lager zijn dan verwacht, maar na transitie hoger dan vóór de transitie. Uit de voor deze rapportage gehouden interviews is gebleken dat gemiddeld genomen de verwachtingen negatiever zijn geworden dan tijdens de voorgaande rapportage het geval was.

In het nieuwe stelsel komen kosten voor uitvoering van de pensioenregeling in beginsel ten laste van de operationele reserve en/of worden deze op voorhand aan de premie onttrokken. Indien de operationele reserve niet toereikend is, dan moeten deze kosten alsnog door de werkgever worden gefinancierd dan wel (indirect via het eigen vermogen van het fonds) ten laste van de individuele vermogens worden gebracht. In het Platform Pensioentransitie November 2024 heeft de toezichthouder benadrukt dat op grond van art 10 lid 3 PW de solidariteitsreserve hier niet voor gebruikt mag worden en heeft hierover later nog een specifieke uiting gedaan waarin dit vermeld is. Toch is bij twee van de drie pensioenfondsen die per 1 januari 2025 zijn ingevaren bepaald dat de solidariteitsreserve er toch voor gebruikt gaat worden. De toezichthouder heeft bepaald dat de betreffende fondsen dit binnen 6 maanden na het invaren dienen aan te passen. Met name financieel adviseurs en pensioenuitvoeringsorganisaties erkennen de risico's die een significante stijging van de kosten met zich meebrengen, zeker als de deelnemer op het moment van transitie geen regie heeft op dan wel geen inzicht heeft in de hoogte van de kosten die in de toekomst op het gespaarde kapitaal worden ingehouden. De informatie over kosten die op het UPO wordt vermeld (art. 38, lid l PW) en de kostenverantwoording in het bestuursverslag (art. 45a PW) geven de deelnemer zicht op reeds verrekende kosten, maar geen zicht op de ontwikkeling van de kosten in de toekomst.

Over de huidige/toekomstige structurele kosten worden in nagenoeg geen van de geanalyseerde transitieplannen specifieke afspraken gemaakt, maar worden afspraken gemaakt over de hoogte van de totale bruto premie. Daar worden de risicopremies en de uitvoeringskosten aan onttrokken. Alhoewel er onder de Wtp uitsluitend premieovereenkomsten zijn, wijkt deze methodiek af van de methodiek die voor pensioenregelingen bij verzekeraars en PPI's geldt. Daar worden transitiekosten en risicopremies separaat van de netto spaarpremie zichtbaar gemaakt en in rekening gebracht. Die methodiek is destijds ingevoerd met als doel om meer kostentransparantie in verzekeringsproducten te waarborgen. Zoals hierboven beschreven kunnen pensioenfondsen achteraf kosten ten laste van de individuele spaarvermogens brengen, dat kan bij verzekeraars en PPI's niet. Ook staat in de door ons bekeken brieven die gezonden zijn aan de deelnemers van de fondsen die per 1 januari 2025 zijn overgegaan, niets over kosten vermeld.

Het deel van de pensioenfondsen en de pensioenuitvoeringsorganisaties die aangeven dat het risico bestaat dat de structurele kosten per deelnemer na transitie mogelijk hoger zullen zijn dan vóór de transitie, geven als voornaamste reden dat er meer/nieuwe werkzaamheden zullen moeten worden verricht dan onder het huidige stelsel het geval is, waarbij als voornaamste additionele werkzaamheden worden genoemd:

- Toegenomen complexiteit van het nieuwe stelsel
- Keuzebegeleiding
- Opname Ineens
- Deelnemerscommunicatie

4.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

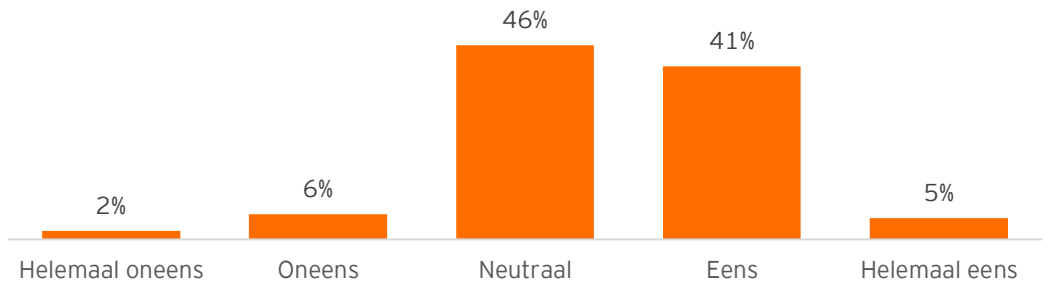
De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

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.

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

Uit de DNB Sectorbeelden blijkt dat de sector vertrouwen heeft in de pensioenuitvoeringsorganisaties. Op de vraag of het pensioenfonds/kring voldoende comfort heeft dat de uitvoeringsorganisatie in staat is om de transitie vanuit IT-perspectief tijdig en beheerst te laten verlopen, is slechts 8% negatief (was 7% in de voorgaande rapportage).



Figuur 38 Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT- perspectief door uitvoeringsorganisatie *(bron: DNB Sectorbeelden)*

De Pensioenfederatie heeft aangegeven dat de ervaring is dat veel pensioenfondsen/kringen druk zijn met het invullen van het invaarsjabloon en/of met het voeren van gesprekken met de toezichthouders. Het proces is volgens hen complex en tijdrovend. Bovendien stelt de Pensioenfederatie dat de eisen voor de onderbouwing van de transitie hoog en uitgebreid zijn. Dat wordt door hen zelfs als knelpunt benoemd. Iets vergelijkbaars wordt ook door de pensioenuitvoerders benoemd als knelpunt: de voortdurend nieuwe eisen van DNB en AFM. PUO's geven aan dat de inbedding van de nieuwe IT-systemen een ander knelpunt is. Tot slot benoemen de IT-providers zelf ook de steeds wijzigende specificaties als knelpunt. Financieel adviseurs benoemen de hoge werklast en het aantal wijzigingen tijdens het proces.

De knelpunten kunnen worden beheerst door het aanleggen en aanhouden van een duidelijke open en positief-kritische structuur. Daarbij horen een goede planning en duidelijke keuzes vooraf en resultaatgerichtheid en goede inzet van schaarse resources en projectmanagement gedurende het proces. Een nauwe samenwerking tussen pensioenfondsen/kringen, PUO's en andere stakeholders wordt essentieel gevonden.

Uit gesprekken met pensioenuitvoeringsorganisaties in het kader van de IT transformatie die voor de Wtp transitie nodig is, werd door alle PUO's (met uitzondering van één partij) en IT providers aangegeven dat het uitvoeren van een FTK administratie naast de nieuwe Wtp administratie vanuit een IT perspectief niet als uitdaging wordt gezien. Dat wordt immers tijdens de transitieperiode ook gedaan en is in het verleden ook al gedaan. Zij stelden dat als een groot deel van de pensioenfondsen besluit niet in te varen, dit niet tot grote problemen zal leiden vanuit een IT perspectief. Veel IT-leveranciers hebben ook een "legacy-DB" module beschikbaar, waarmee de opgebouwde rechten die nog onder FTK vallen kunnen worden afgehandeld. Het feit dat de core IT systemen volledig gereed zijn, wil niet zeggen dat de gehele IT organisatie klaar is. Sterker nog, sommige IT providers stelden tijdens interviews dat het aansluiten van de core componenten wellicht zelfs complexer is dan het ontwerpen ervan. Vakbonden stellen voorts dat het feit dat IT-aanbieders het technisch niet als een uitdaging zien om twee systemen naast elkaar te laten draaien, niet wil zeggen dat het ook praktisch en kostentechnisch haalbaar is.

In mei 2024 is door EY onderzocht hoe klaar de pensioenuitvoeringsorganisaties zijn voor de transitie. Daarbij werd gekeken naar de volledige succesfactor "transformation readiness" van de organisaties, dus niet alleen naar de techniek en activiteiten die nodig zijn om de transitie te kunnen maken. Uit dat onderzoek kwamen de volgende sector-brede conclusies:

- De sector heeft niet een duidelijk plan bij de emotionele reis van personeel en leidinggevenden tijdens de transformatie.
- Er is weinig aandacht voor het beheersen van stress en behoud van de positieve mind-set.
- Het leiderschap heeft de neiging om – gegeven de druk – zich sterk te laten leiden door de waan van de dag, waardoor andere belangrijke topics soms niet de ruimte krijgen die ook van belang zijn (zoals implementatie van goede keuzebegeleiding, inzicht krijgen in hoogte van kosten ten opzichte van de markt, et cetera). Dit komt – deels – doordat alle capaciteit wordt weggetrokken door de transitie.
- In deze sector zijn mensen zeer gemotiveerd en staan zij doorgaans positief tegenover de transformatie aan het begin van het traject.

- De visie/strategie houdt rekening met de behoeften en omstandigheden van de stakeholders, maar het blijft in veel gevallen bij die papieren werkelijkheid.
- De organisatiecultuur heeft een sterk gevoel van urgentie met betrekking tot de verandering, wat het risico met zich meebrengt dat mensen zichzelf voorbijlopen.

Uit de interviews voor deze rapportage is gebleken dat de geconstateerde sector-brede conclusies voor een groot deel nog steeds valide zijn. De toezichthouder geeft aan dat tijdens de beoordelingen blijkt dat er met enige regelmaat sprake lijkt te zijn van het toewerken naar een vooraf bepaalde uitkomst ("doelredeneren"). Dit kan tot gevolg hebben dat niet alle benodigde perspectieven op het invaarbesluit worden bekeken en dat kan dan weer tot gevolg hebben dat de toezichthouder het invaardossier moet terugverwijzen alvorens een besluit te nemen.

5 Verzekeraars en Premiepensioeninstellingen

Dit onderdeel gaat over pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars en PPI's.
De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn in de uitvraag daarom alleen gesteld aan de verzekeraars en PPI's en in beperkte mate aan sociale partners. Voor de overige belanghebbenden waren deze vragen niet van toepassing.

5.1 Eerbiedigende werking

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

De eerbiedigende werking staat hoofdzakelijk open voor verzekerde regelingen bij verzekeraars en PPI's. Om die reden is dit onderdeel verplaatst van onderdeel 3 (Arbeidsvoorwaardelijke fase) naar dit onderdeel van het rapport. De minister heeft tijdens het debat met de Vaste Commissie SZW op 21 november 2024 toegezegd om hierover meer informatie beschikbaar te stellen.

Werkgevers geven aan dat bij bestaande premieregelingen (met leeftijdsafhankelijke premies) in 80% van de gevallen gekozen is voor het toepassen van de eerbiedigende werking. Verzekeraars stellen dat dit nu in 39% van de totale portefeuille zo is. PPI's hebben deze informatie niet verstrekt, maar herkennen dit beeld. Redenen om te kiezen voor de eerbiedigende werking zijn:

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

Overigens geven zij ook aan dat de meeste werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of een PPI nog niet in de besluitvormingsfase zitten, omdat er nog voldoende tijd is om het proces te doorlopen (zie 5.4).

De uiterste transitiedatum is voor deze groep op dit moment 1 januari 2027 en het transitieplan moet op 1 oktober 2026 gereed zijn (zoals vermeld in de inleiding kan deze datum nog veranderen). Financieel adviseurs hebben op dit moment de handen vol met de transitie van de regelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen. Adviseurs geven aan dat veel niet CAO-gebonden werkgevers in een afwachtende houding zijn. De verwachting van de financieel adviseurs is overigens wel dat veel werkgevers voor de eerbiedigende werking gaan kiezen.

5.2 Status

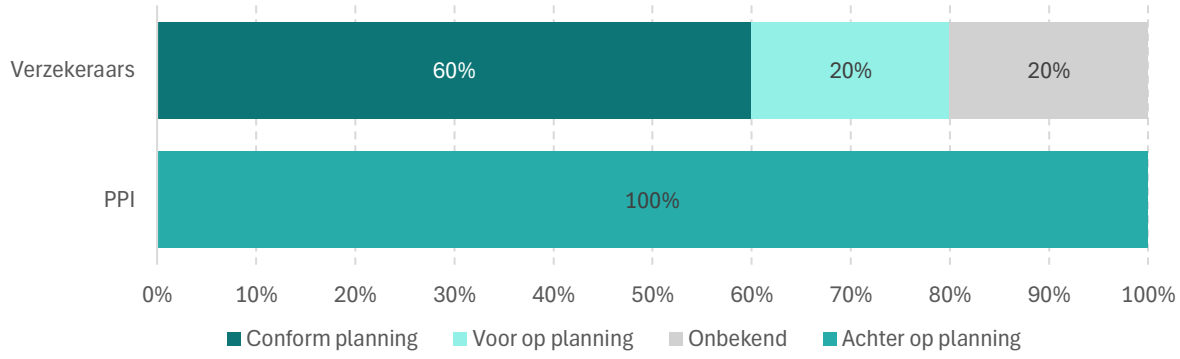
De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

Desgevraagd geeft 40% (was 80%) van de verzekeraars en nog steeds 100% van de PPI's aan dat het contact tussen de aanbieder (verzekeraar/PPI) en de werkgever goed verloopt.

Los van het contact met de klant (in casu de werkgever) is ook de vraag relevant hoe het productontwikkelproces ten opzichte van de situatie vóór de inwerkingtreding van de Wtp verloopt.

Bij verzekeraars en PPI's moeten circa 67.000 contracten worden omgezet voor circa 4 miljoen deelnemers. Bij het merendeel van de verzekeraars (60%) loopt de productontwikkeling conform planning. Slechts één van de PPI's heeft deze vraag ingevuld, deze loopt achter op planning.



Figuur 39 Status van de planning bij verzekeraars en PPI's *(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

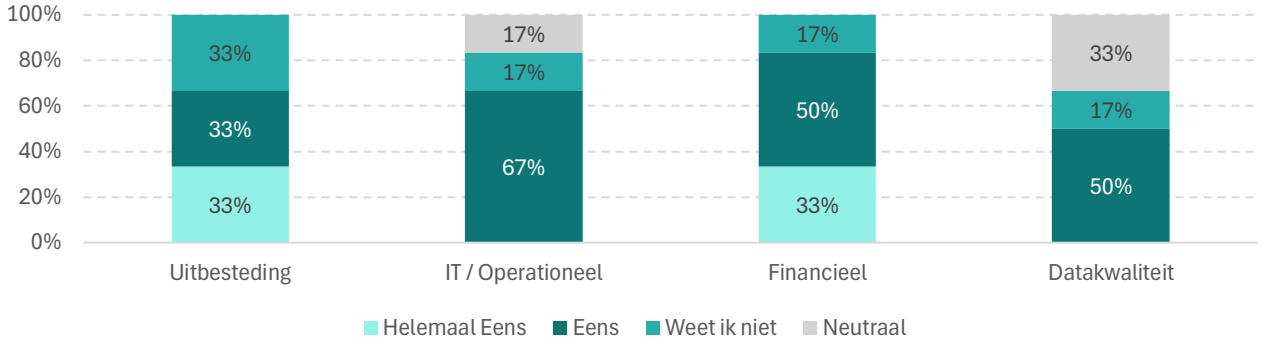
Voor de feitelijke omzetting van de portefeuille bij verzekeraars en PPI's geldt een wettelijke deadline van 1 januari 2027 (zoals vermeld in de inleiding kan deze datum nog veranderen). Bij verzekeraars is per 1 januari 2025 al 36% van de contracten omgezet, bij PPI's is dat circa 31%. Beiden hebben aangegeven dat Wtp-proof producten reeds beschikbaar zijn, maar dat werkgevers slechts in beperkte mate tot besluitvorming overgaan. Financieel adviseurs bevestigen deze situatie. Die constateren dat veel werkgevers de transitie tot het laatste moment aanhouden. Dit beeld wordt bevestigd door de toezichthouder in het Transitienieuws over het laatste kwartaal van 2024, waarin wordt gesteld dat circa 40% van de contracten pas op de einddatum van het transitieproces inclusief het eventuele jaar uitstel, dus 1 januari 2028. Ook AFM heeft eerder al aangegeven dat zij constateerden dat veel werkgevers de transitie uitstellen.

5.3 Risico's

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Op de vraag aan verzekeraars en PPI's of zij voldoende comfort hebben dat zij de transitie vanuit IT/Operationeel perspectief beheerst en tijdig kunnen uitvoeren, antwoordt 67% positief (was 75% in de voorgaande rapportage), slechts 1 partij heeft een neutrale houding en 1 partij weet het niet. Vanuit de perspectieven datakwaliteit is de helft van de ondervraagden positief, financieel is zelfs 83% positief en uitbesteding is 66% positief (was 88% in de vorige rapportage).



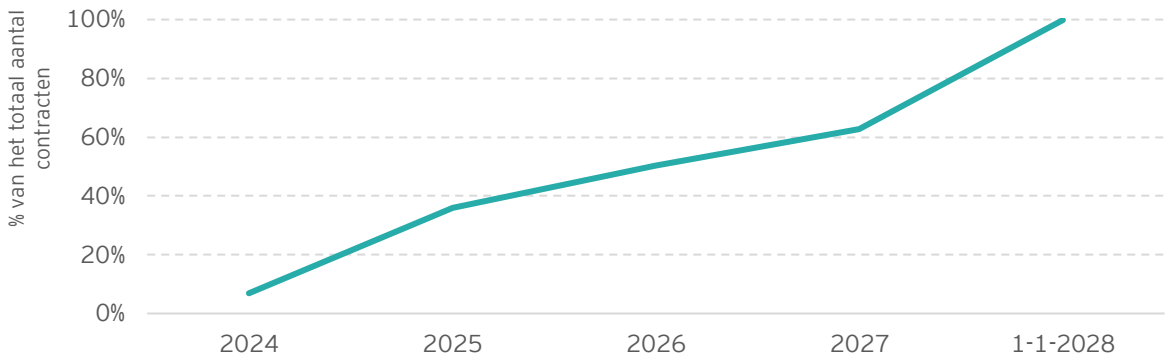
Figuur 40 Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT/ Operationeel, datakwaliteit, uitbesteding en financieel perspectief *(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

Slechts één van de verzekeraars/PPI's (17%) ziet naast bovenstaande risico's nog andere risico's en noemt mogelijke fundamentele aanpassingen aan de wetgeving, zoals de opname ineens of collectieve/individuele instemming en mogelijk uitholling van de tweede pijler. Daarnaast wordt invulling van open normen door toezichthouders als extra risico genoemd. Op de vraag hoe deze laatste beheerst kan worden, wordt als antwoord gegeven dat leidraden, publicaties van toezichthouders en gesprekken van toezichthouders met de sector belangrijke risico-mitigerende factoren zijn.

De toezichthouder stelt in het Transitienieuws van het vierde kwartaal van 2024 dat het feit dat de omzetting van 40% van de contracten gepland staat voor 1 januari 2028 een risico vormt voor een tijdige afronding van de omzettingen. AFM riep eerder in het artikel "Zorg dat werkgevers tijdig kiezen voor wel/niet eerbiedigende werking" al op om een piekbelasting in het jaar 2027 te voorkomen.

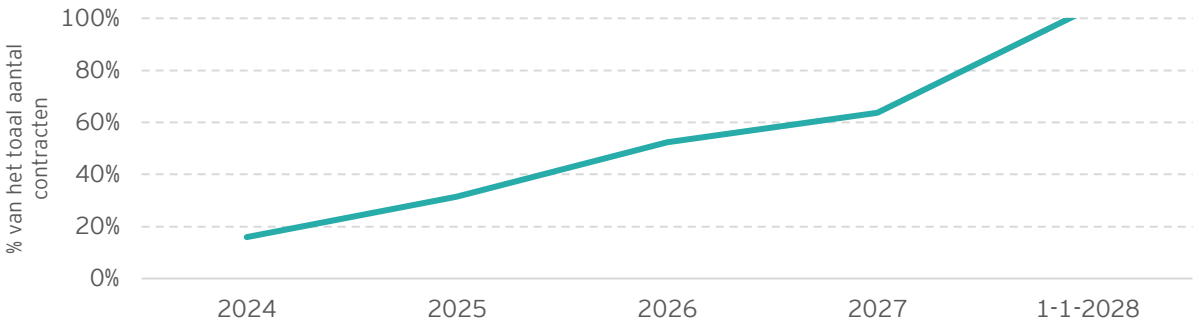
5.4 Omzetting van de bestaande contracten

Tijdens een separate uitvraag aan DNB is ook aandacht geschonken aan de pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars en PPI's. Daaruit bleek dat verzekeraars voorzien dat in per 1 januari 2025 circa 36% van het totaal aantal contracten is omgezet naar het nieuwe stelsel.



Figuur 41 Overgang van aantal contracten per jaar, als percentage van totaal om te zetten contracten (cumulatief) *(bron: uitvraag DNB door SZW)*

Het beeld van de omzettingen bij PPI's laat een vergelijkbaar beeld zien. Daar is de verwachting dat circa 32% per 1 januari 2025 is omgezet.



Figuur 42 Overgang van aantal contracten per jaar, als percentage van totaal om te zetten contracten (cumulatief) *(bron: uitvraag DNB door SZW)*

5.5 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

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

Verzekeraars en PPI's geven in grote mate (83%) aan voldoende zicht te hebben op de voortgang en de implementatie van de transitie.

Figuur 43 Is er voldoende zicht op de implementatie van de transitie?
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars en PPI's ervaren dat zij doorgaans niet betrokken zijn in de arbeidsvoorwaardelijke fase tot het moment dat de pensioenregeling is bepaald. Zij worden dus soms (te) laat betrokken. Wat betreft compensatieregelingen in de ervaring dat werkgevers tot nu toe niet kiezen een compensatieregeling binnen de pensioenregeling. Ook herkennen zij het eerder beschreven beeld van de afwachtende houding bij de niet-CAO gebonden werkgevers en dit benoemen zij als knelpunt. Andere knelpunten zijn de vrijwillige overgang van deelnemers naar het nieuwe stelsel, de niet tijdige formalisering van de juridische documenten en het gebrek aan interesse voor specifieke informatievoorziening aan werknemers. Het merendeel van de implementaties is foutloos gegaan en zij ervaren dat ze steeds meer grip krijgen op het proces.

Voor wat betreft de implementatiefase geven verzekeraars aan dat veel versimpeld is en dat de overgang naar de Wtp eigenlijk verloopt als een reguliere verlenging van een pensioencontract. Als knelpunten worden genoemd het gebrek aan helderheid in wet- en regelgeving, het behoud van oude rechten en de volgtijdelijkheid van offerteverzoeken door adviseurs genoemd.

Waar in de voorgaande rapportage nog tijdige productontwikkeling en wendbaarheid van IT en organisatie werd genoemd, gaat het nu om het benadrukken van het belang van tijdige omzetting en het motiveren van werkgevers om in actie te komen.

Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren

In onderstaande tabellen staat een samenvatting van de ervaringen van verschillende partijen met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel vermeld. Tevens staat vermeld wat knelpunten zijn, hoe met deze knelpunten wordt omgegaan en welke succesfactoren gevonden zijn.

A. Arbeidsvoorwaardelijke fase

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Sociale partners	▸ Schijnzekerheid op basis van berekeningen. ▸ Lastige uitgangspositie voor werkgever, bijvoorbeeld bij de contractkeuze.	▸ Onvoldoende begrip bij achterban over wijzigingen. ▸ Premies worden op duurste moment vastgesteld. ▸ Kostenneutrale omzetting gebeurt op duur moment. ▸ Pensioenpremies nemen een groot deel van arbeidsvoorwaardelijke ruimte in.	▸ Moeizaam door weerstand aan de onderhandelingstafel en vasthouden aan huidige premieniveau.	▸ Omzetting verloopt makkelijker bij goed georganiseerde medezeggenschap.
Financieel adviseurs	▸ Verschillen in aanpak en discussies bij pensioenregelingen, afhankelijk van onderbrenging bij pensioenfondsen, verzekeraars of PPI's. ▸ Bijstaan van sociale partners bij invulling	▸ Vakbonden beperkt door generieke standpunten die niet aansluiten bij wensen medewerkers. ▸ Vertragingen in proces door nieuwe DNB-guidance. ▸ Gebrek aan juiste informatie verzekeraars. ▸ Onvoldoende marktinformatie.	▸ Educatie voor stakeholders en continue updates. ▸ Werken met aannames of voorlopige keuzes van aanbieders. ▸ Poging om vakbonden te overtuigen.	▸ Goede processturing. ▸ Vroegtijdige betrokkenheid. ▸ Bereidheid stakeholders om zorgvuldig mee te werken.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
	pensioenregeling onder nieuwe pensioenstelsel.	▶ Afhankelijkheid CAO. ▶ Kennisniveau stakeholders. ▶ Doorlooptijd/onduidelijkheden. ▶ Onzekerheden in wetgeving.		
Ondernemingsraden	▶ Meesten zijn in de startfase. ▶ Moet nog veel uitgevonden en afgestemd worden.	▶ Extra kosten om gelijkwaardig uit te komen. ▶ Wel of niet eerbiedigende werking.	▶ Steviger aandringen oplossingen. ▶ Inzicht geven in kwantitatieve analyses, keuzes en impact daarvan.	▶ Formeren van projectgroep. ▶ Kennissessies. ▶ Fatsoen en moraliteit.
PUO's	▶ Snelheid van besluitvorming varieert. ▶ Wij zijn geïnformeerd over de arbeidsvoorwaardelijke besprekingen. ▶ Intensief traject dat voorbereiding en afstemming van stakeholders vereist, met duidelijke communicatie over het proces.	▶ Beperkte besluitvorming door gebrek aan pensioenkennis en beperkte toegang van fonds tot overleg. ▶ Het proces duurt lang en besluiten zijn niet volledig onderbouwd. ▶ Complexiteit door onderlinge samenhang van beslissingen en de hoeveelheid transitieplannen bij een multi-sectoraal fonds.	▶ Blijvend benoemen. ▶ Evenwichtigheidskader en digitale keten voor het ondersteunen van sociale partners bij keuzes. ▶ Bespreken met sociale partners.	▶ Overleg om standpunten te verduidelijken en te bespreken. ▶ Vroegtijdig communiceren. ▶ Hulpmiddelen aanbieden. ▶ Procesmatige afstemming. ▶ Centrale technische ondersteuning.
Verzekeraars/PPI's	▶ Onze ervaring is dat werkgevers ons niet betrekken in de arbeidsvoorwaardelijke	▶ Afwachtende houding van werkgever. ▶ De keuzemogelijkheid van bestaande deelnemers om te	▶ Uitleg geven over Wtp en proberen het belang van tijdige	▶ Er is steeds meer interesse in Wtp proof regelingen.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
	fase, tot het offerteverzoek. ▶ Wij zien dat tot nu toe geen werkgevers een compensatieregeling (binnen de pensioenregeling) vormgeven, vermoedelijk doordat compensatie dan ook voor nieuwe deelnemers verplicht is.	kiezen tussen regelingen als er een keuze is tussen de leeftijdsafhankelijke staffel of de vlakke staffel als de werkgever dit als optie heeft. ▶ Wij worden laat betrokken door werkgevers, omdat wij pas aan het eind van de fase (offerteverzoek) benaderd worden. ▶ Wij zien daarnaast dat er vaak handtekeningen onder de uitvoeringsovereenkomst worden gezet ná inwerkingtreding van de nieuwe Wtp regeling. ▶ Wij zien dat er geen interesse is in de Wtp specifieke informatie (met name transitiebrieven), wat echter wel veel kost om te realiseren.	omzetting duidelijk te maken. ▶ Werkgever enthousiasmeren eerder in actie te komen.	

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

B. Implementatiefase

Partij	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Verzekeraars/PPI's	▶ Veel is versimpeld. ▶ Overgang Wtp verloopt als reguliere verlengingen van pensioencontracten.	▶ Gebrek aan helderheid in wet- en regelgeving. ▶ Volgtijdelijkheid van offerteverzoeken adviseurs. ▶ Handtekeningen werkgevers. ▶ Verzending transitiebrieven. ▶ Dat bepaalde oude rechten blijven bestaan.	▶ Proberen zo spoedig mogelijk helderheid te krijgen. ▶ Continu verbeteren op basis van klantfeedback. ▶ Totdat de problemen zijn opgelost krijgen deelnemers bij ons 2 polissen. Een premievrij polis met restitutie voor het oude stelsel. En een actief opbouwende polis in het nieuwe stelsel. ▶ Uitvoerbaar en haalbaar beleid uitvoeren.	▶ Grote merendeel van de implementaties is foutloos gegaan. ▶ Wij kunnen al veel op het beid van WTP administreren. ▶ Steeds meer grip op het proces.
Pensioenfederatie	▶ Nog geen pensioenfondsen ingevaren, veel fondsen zijn druk met het invullen van het invaarsjabloon en/of de gesprekken	▶ Eisen voor onderbouwing van de transitie zijn hoog en uitgebreid.		

Partij	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
	met de toezichthouders.			
PUO's		▶ IT inbedding. ▶ Onbekendheid met Wtp waardoor het moeilijk is om werkzaamheden te plannen. ▶ Voortdurende nieuwe eisen van DNB en AFM die geen begrip tonen voor uitvoeringsconsequenties	▶ Beheerste en gecontroleerde transitie. Goede duidelijke structuur en besturing is key, in de voorbereiding goede planning en duidelijke keuzes, in de executie resultaatgerichtheid en goede inzet van key resources. ▶ Periodieke go/no-go besluitvorming. ▶ Continu gesprek aan gaan met stakeholders en planningen hierop tot het uiterste aanpassen.	▶ Communicatie met deelnemers. ▶ Realistische planning. ▶ Inzet van ervaren, inhoudelijke experts.
Financieel adviseurs	▶ Complex en tijdrovend proces.	▶ Hoge werklast. ▶ Aanpak evenwichtigheidsvraagstuk is lastig. ▶ Het aantal wijzigingen, met name in	▶ Continu dialoog. ▶ Support aan pensioenuitvoerders.	▶ Processturing en stakeholdermanagement. ▶ Vernieuwing. ▶ Bewustwording. ▶ Toekomstbestendig maken van de systemen, data, processen.

Partij	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
		systemenlandschap en de afhankelijkheden.		
IT-platform providers		▶ Wijzigende specificaties. ▶ Onhaalbare planning.	▶ Nauw samenwerken met fondsen, uitvoerders en andere stakeholders. ▶ Heldere standpunten innemen. ▶ De leiding nemen in de uitwerking van deelaspecten. ▶ Mitigerende maatregelen op dit risico hebben beslag gekregen in de ontwikkelfase van de platformen.	▶ Opnieuw nauwe samenwerking met de afnemers van onze platformen. ▶ De leiding nemen, omdenken, kritisch zijn maar wel met oplossingen komen.

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

C. Ervaringen met specifieke risico's

PPI's

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT[12]	▶ Wij zijn afhankelijk van een externe partij en wij hebben een complex systeemlandschap.	▶ Eenvoud van administratieve systeem waardoor aanpassingen kunnen worden door gevoerd. Geen invaren van toepassing.
Beschikbaarheid van data[2]	▶ Geen knelpunten benoemd.	▶ Binnen bestaand systeem vindt Wtp implementatie plaats, geen Wtp transitie. Er vindt geen invaren plaats. Mocht er correctie nodig zijn dan zijn wij in staat om TWK te doen.
Proces- en risicobeheersing	▶ Geen knelpunten benoemd.	▶ Geen succesfactoren benoemd.
Uitbesteding	▶ Geen knelpunten benoemd.	▶ Geen succesfactoren benoemd.
Financieel	▶ Geen knelpunten benoemd.	▶ Geen succesfactoren benoemd.

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

Als overig risico wordt benoemd aanpassingen in de wetgeving op diverse punten, scenario bedragen en het managen van de verwachtingen deelnemers en uitholling van de tweede pijler/stelsel. Deze risico's blijven gemonitord.

Verzekeraars

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT[12]	▶ Tijdig in actie komen van werkgever en adviseur. Zodat wij omzettingen gespreid over de tijd kunnen uitvoeren. ▶ Wat wij zien is uitstelgedrag in de markt: werkgevers kiezen voor verlenging in oud-regime en wachten met de overgang naar Wtp. Dit leidt tot het risico van een stuwmeer aan mutaties vlak voor het einde van de transitieperiode. Dit is een marktbreed risico voor alle partijen in de keten: uitvoerders, adviseurs en toezichthouders. ▶ Veranderende wetgeving, amendementen, et cetera. De wijzigingen tijdens de wedstrijd plegen een enorme aanslag op onze capaciteit. En als sector zijn wij het nog niet altijd overal over eens als het gaat om de invulling van bepaalde zaken. ▶ Het is veel werk om alles goed te automatiseren. Daarom zijn ook handmatige acties nodig.	▶ Het maken van een marktbewerkingsplan samen met de verzekeringsadviseurs om hun overstap moment naar Wtp te plannen. ▶ Dat wij op tijd klaar waren op 1 juli 2023 met de grootste aanpassingen in onze administratie. Wij waren op 1 juli 2023 klaar om Wtp offreren en administreren.
Beschikbaarheid van data[2]	▶ In het nieuwe stelsel is voor samenwoners een verklaring van samenleving verplicht. Dit geeft problemen in de uitvoering omdat wij deze data niet hebben als de werkgever of deelnemer dit niet aan ons doorgeeft. ▶ Datakwaliteit is altijd gevoelig voor handmatige acties.	▶ Datakwaliteit is bij ons in orde.
Proces- en risicobeheersing	▶ Door de noodzaak van het tijdig verzenden van was/wordt communicatie (zeker bij wisseling van uitvoerder), moeten wij enkele maanden vooraf alle gegevens van de werkgever hebben	▶ Het aanbieden van ondersteuning bij adviseurs door middel van het beschikbaar stellen van een Wtp rekentool.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	ontvangen. De markt is dit niet gewend en dit leidt tot verwarring en benodigde extra uitleg. ▶ Wat wij zien is uitstel gedrag in de markt: werkgevers kiezen voor verlenging in oud-regime en wachten met de overgang naar Wtp. Dit leidt tot het risico van een stuwmeer aan mutaties vlak voor het einde van de transitieperiode. Dit is een marktbreed risico voor alle partijen in de keten: uitvoerders, adviseurs en toezichthouders. ▶ Onwil bij werkgevers om over te gaan naar het nieuwe stelsel. Te weinig capaciteit bij adviseurs. ▶ Tempo bij werkgevers en adviseurs	▶ Het maken van een marktbewerkingsplan samen met de verzekeringsadviseurs om hun overstap moment naar Wtp te plannen.
Uitbesteding	▶ Afhankelijkheid in capaciteit bij externe partijen.	▶ Geen succesfactoren benoemd.
Financieel	▶ Er is nog veel onduidelijk. Bijvoorbeeld als werkgever overstappen naar een vlakstaffel, welk percentage kiezen ze? De gevolgen zijn niet helemaal goed te overzien.	▶ Geen succesfactoren benoemd.

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

Bijlage 2: Geanalyseerde transitieplannen

De volgende (61) transitieplannen zijn meegenomen in deze rapportage (situatie per 31 november 2024):

Fonds	Status	Datum	Datum gewijzigd	Reden wijziging
Stichting Pensioenfonds APG	Definitief	1-1-2025		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Loodsen	Definitief	1-1-2025		
Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI)	Definitief	1-1-2025		
Stichting Pensioenfonds Bakkersbedrijf	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	Onduidelijkheid over de wetgeving, onduidelijkheid IT.
Stichting Pensioenfonds voor Dierenartsen	Definitief	~~1-1-2025~~	1-7-2025	Meer tijd nodig om de transitie goed te doen.
Pensioenkring Holland Casino - Stap	Definitief	~~1-1-2025~~	1-5-2025	
Stichting Pensioenfonds Horeca & Catering	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	Meer tijd nodig om de transitie goed te doen.
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	
Stichting bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	Onduidelijkheid over de wetgeving.
Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken	Definitief	~~1-1-2025~~	1-7-2025	
Pensioenkring OWASE – Het Nederlandse Pensioenfonds	Definitief	~~1-1-2025~~	??	
Stichting bedrijfstakpensioenfonds Particuliere Beveiliging	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	Overstap naar ander systeem bij uitvoerder en onduidelijkheid in wetgeving.
Stichting Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	Meer tijd nodig om de transitie goed te doen.
Stichting Pensioenfonds Recreatie	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	Meer tijd nodig om de transitie goed te doen.
Stichting Shell Nederland Pensioenfonds	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Vervoer	Definitief	~~1-1-2025~~	onbekend	
Stichting Pensioenfonds Zoetwaren	Definitief	~~1-1-2025~~	1-1-2026	
Stichting Pensioenfonds Architectenbureaus	Definitief	~~1-1-2026~~	1-1-2027	
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Banden-en Wielenbranche	Definitief	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonproductenindustrie	Definitief	1-1-2026		

Fonds	Status	Datum	Datum gewijzigd	Reden wijziging
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds BOUW	Definitief	1-1-2026		
BPL Pensioen	Definitief	~~1-1-2026~~	1-1-2027	
Stichting Pensioenfonds Detailhandel	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenstichting DHL Nederland	Concept	~~1-1-2026~~	1-1-2027	
Stichting bedrijfstakpensioenfonds Foodservice en Groothandel in Levensmiddelen	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Gasunie	Concept	~~1-1-2026~~	1-1-2027	
Stichting Pensioenfonds Hagee	Definitief	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Heineken	Definitief	1-1-2026		
Pensioenfonds KLM Cabinepersoneel	Definitief	1-1-2026		
Algemeen pensioenfonds KLM (Grond)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds KPN	Concept	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Medewerkers Apothekers (PMA)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten	Definitief	~~1-1-2026~~	1-1-2027	
Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds voor de Metalektro (PME)	Definitief	~~1-1-2026~~	1-1-2027	Meer tijd nodig om de transitie goed te doen.
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (MITT)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA)	Definitief	1-7-2025	1-1-2025	
Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds PostNL	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds Rabobank	Definitief	~~1-1-2026~~	1-1-2027	
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf	Definitief	1-1-2026		

Fonds	Status	Datum	Datum gewijzigd	Reden wijziging
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf	Definitief	1-1-2026		
Stichting De Samenwerking', Pensioenfonds voor het Slagersbedrijf	Definitief	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees etc (VLEP)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn (PFZW)	Definitief	1-1-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en Aanverwante Industrie	Concept	1-1-2026		
Stichting Pensioenfonds DNB	Definitief	1-7-2026		
Stichting Philips Pensioenfonds	Concept	1-7-2026		
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars (SBZ)	Definitief	1-7-2026		
Stichting Pensioenfonds ABN AMRO	Definitief	1-1-2027		
Stichting Pensioenfonds ABP	Definitief	1-1-2027		
Stichting Pensioenfonds Achmea	Concept	1-1-2027		
Stichting Ahold Delhaize Pensioen	Definitief	1-1-2027		
ING CDC Pensioenfonds	Concept	1-1-2027		
Stichting Pensioenfonds PGB	Definitief	1-1-2027		
Stichting Shell Pensioenfonds	Definitief	1-1-2027		
Stichting Pensioenfonds UWV	Concept	1-1-2027		
Stichting Pensioenfonds ING	Concept	1-7-2027		

Bijlage 3: Beschikbare implementatieplannen

De volgende (16) implementatieplannen zijn – waar relevant - meegenomen in deze rapportage (situatie per 31 november 2024):

Fonds	Status	Datum	Type regeling
Stichting Pensioenfonds APG	Beschikking	1-1-2025	Solidair contract
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Loodsen	Beschikking	1-1-2025	Solidair contract
Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI)	Beschikking	1-1-2025	Solidair contract
Pensioenkring Holland Casino - Stap	In behandeling	1-5-2025	Solidair contract
Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB)	In behandeling	1-7-2025	Solidair contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-x-2025	Solidair contract
Stichting Pensioenfonds voor Dierenartsen (SPD)	In behandeling	1-7-2025	Flexibel contract
Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF)	In behandeling	1-7-2025	Flexibel contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-1-2026	Solidair contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-1-2026	Solidair contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-1-2026	Solidair contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-1-2026	Solidair contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-1-2026	Solidair contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-1-2026	Solidair contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-1-2026	Solidair contract
Niet publiekelijk bekend	In behandeling	1-1-2027	Flexibel contract

Bijlage 4: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag

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

Belanghebbende	Toelichting
Achmea	
a.s.r.	
a.s.r PPI	
AEGON	
AEGON Cappital PPI	
Allianz PPI	
APG	
AVV	
AWVN	Namens VNO-NCW.
AZL	
Centraal Beheer PPI	
CNV	
DSM Pension Services B.V.*	
Edmond Halley	Perspectief van ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen.
EY	
Festina Finance	Naar aanleiding van de survey heeft nog een interview plaatsgevonden.
FNV	Heeft actief geparticipeerd in de datacollectie.
KPMG	Naar aanleiding van de survey heeft nog een interview plaatsgevonden.
Keylane	
Lumera	
Montae	
NN Group	
OR-Pensioenadviseurs	Perspectief van ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen.
Pensioenfederatie	
Pensioenfonds Horeca & Catering*	
PGGM	Naar aanleiding van de survey heeft nog een interview plaatsgevonden.
PGB	
PWC	

Belanghebbende	Toelichting
SPIN	
Triple A Risk Finance	Naar aanleiding van de survey heeft nog een interview plaatsgevonden.
Verbond van Verzekeraars	
WTW	Naar aanleiding van de survey heeft nog een interview plaatsgevonden.
ZwitserLeven PPI	

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

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

Belanghebbende	Toelichting
Aon	
Appel Pensioen	
BeFrank PPI	
Capgemini	
CGI	
De Unie	
IG&H	
Kring voor Pensioenspecialisten	
LTO Nederland	
Mercer	
Pensioenfonds ABN AMRO*	
Pensioenorde	
PenCue	
Scildon	
VNV	
Visma Idella	

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