RCTP

Regeringscommissaris transitie pensioenen

Tweede rapportage

Den Haag
14-1-2025

Inhoud

1. Inleiding 1
1.1 Eerdere adviezen en vervolg 1
1.2 Huidige advies 2
2. Overzicht monitoringsinformatie 2
2.1 Pensioenfondsen 2
2.2 Verzekeraars en ppi's 4
3. Thematische aandachtsgebieden 5
3.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase 5
3.2 Hoorrecht 5
3.3 Ervaringen koplopers en eerste beoordelingen door DNB/AFM 6
3.5 Rentedip 8
3.6 Verzekerde regelingen 8
3.7 Salarisadministrateurs 9
3.8 Toetsmomenten accountants 9
3.9 Lerend vermogen van de pensioensector 10
4. Conclusies 10

1. Inleiding

De regeringscommissaris transitie pensioenen brengt tweemaal per jaar een regulier advies uit aan de betreffende bewindspersoon. Dit is het tweede reguliere advies. De data in dit advies zijn afgesloten op 13 januari 2025.

1.1 Eerdere adviezen en vervolg

Op 17 juni 2024 bracht de regeringscommissaris transitie pensioenen het eerste reguliere advies uit aan de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen. De conclusie daarvan was dat er op dat moment geen reden was om te adviseren de uiterste transitiedatum (voorgenomen op 1-1-2028[1]) te wijzigen.

Op 4 september jl. heeft de regeringscommissaris een tussentijds advies uitgebracht aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Hierin wordt geadviseerd de termijn voor de indiening van het implementatieplan te dynamiseren en deze in het vervolg te koppelen aan de geplande transitiedatum van de individuele pensioenfondsen (T-x). In lijn met dit advies heeft de Minister van SZW inmiddels aanpassing van de regelgeving voorgesteld (T-12)[2].

Voor de effectiviteit van deze aanpassing was van belang dat het dynamiseren van de uiterste indieningsdatum niet zou leiden tot het uitstellen van de transitieplannen. Op basis van de monitoring in opdracht van het ministerie van SZW alsmede de waarnemingen door DNB kan gesteld worden dat dergelijk uitstel zich in de praktijk niet in belangrijke mate heeft voorgedaan. Verwacht wordt dat op 1-1-2025 circa 95% van de sociale partners die hun pensioenregeling bij een pensioenfonds/kring hebben ondergebracht een transitieplan zal hebben opgesteld[3]. Intussen is de transitie in een andere fase gekomen. In paragraaf drie wordt hierop thematisch nader

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

[2] *Kamerstukken II* 2024/25, 36 578, nr. 6. In het kader van de voorhangprocedure heeft de minister voor SZW inmiddels een ontwerp Besluit transitietermijnen aan de Tweede Kamer aangeboden: *Kamerstukken II* 2024/25, 36 578, nr. 7.

[3] Inschatting op basis van een lineaire extrapolatie op basis de stand eind november 2024. Bron: EY, Transitie-monitor winterrapportage 2024 (conceptversie).

ingegaan. Kenmerkend voor deze fase is dat er tegenslagen te verwerken waren en zijn. Immers, nu de transitie daadwerkelijk moet worden gerealiseerd, blijkt concreet waar zaken nog niet gereed zijn en processen haperen. Dat leidt tot veel - en soms onvoorziene - uitdagende situaties voor diverse partijen in de ketens. Voor een transitieproject van deze omvang en complexiteit is zo'n moeilijke fase haast onvermijdelijk. Tegelijk is waarschijnlijk dat oplossingen die nu mogelijk worden gemaakt ook in het verdere traject hun gunstige uitwerking hebben. Om de voortgang van de transitie te borgen, zijn veel inzet en doorzettingsvermogen nodig. Deze zijn waarneembaar bij de vele mensen die zich dagelijks inzetten voor de transitie. Hun toewijding is even indrukwekkend als hoopgevend.

1.2 Huidige advies

Het advies is gebaseerd op informatie vanuit twee sporen.

Het eerste spoor bestaat uit diverse databronnen, waaronder monitoringsinformatie van het ministerie van SZW alsmede monitoringsinformatie van DNB en de AFM en informatie uit sectorpublicaties[4].

Het tweede spoor bestaat uit een reeks van gesprekken die de regeringscommissaris heeft gevoerd in de pensioensector. In het najaar van 2024 zijn gesprekken gevoerd met:

- Accountants (via de NBA)
- Actuarissen (via het AG)
- Externe toezichthouders (DNB en AFM)
- ICT-adviseurs en -leveranciers
- Intermediairs in het verzekeringsbedrijf (via Adfiz)
- Koepelorganisaties (Pensioenfederatie en Verbond van Verzekeraars)
- Ministerie van SZW
- Pensioenfondsen
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (puo's)
- Salarisadministrateurs
- Sociale partners
- Verzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi's)

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

In dit adviesrapport zijn geen adviezen per ketenpartner opgenomen, zoals in het eerste reguliere advies. De reden hiervoor is dat het transitieproces inmiddels in volle gang is, waarbij partijen zich in verschillende fases van dit proces bevinden, waardoor algemene adviezen minder van toegevoegde waarde zijn. De uitdagingen die partijen ervaren zijn vaker situationeel bepaald. In voorkomende gevallen heeft de regeringscommissaris dergelijke specifieke problematiek bespreekbaar gemaakt bij de relevante partijen om zodoende de voortgang van het transitieproces te bevorderen.

In de tweede helft van 2024 waren wel enkele bredere thema's te identificeren die belangrijk zijn voor de voortgang van het transitieproces. In dit advies wordt nader op deze thema's ingegaan. Conform de taakopdracht van de regeringscommissaris wordt dit advies afgesloten met een oordeel over de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum van 1-1-2028.

2. Overzicht monitoringsinformatie

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

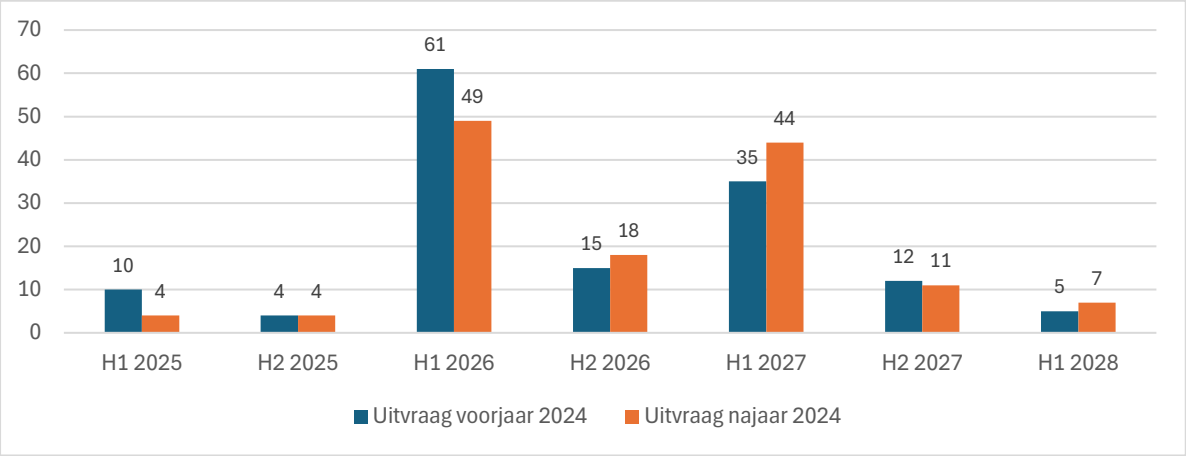
2.1 Pensioenfondsen

De pensioentransitie is voor iedereen nieuw, terwijl de tijdsdruk merkbaar hoger is geworden. Het afgelopen najaar is dan ook turbulent geweest. Sociale partners, pensioenfondsen, pensioen-

[4] O.a. PensioenPro (www.pensioenpro.nl)

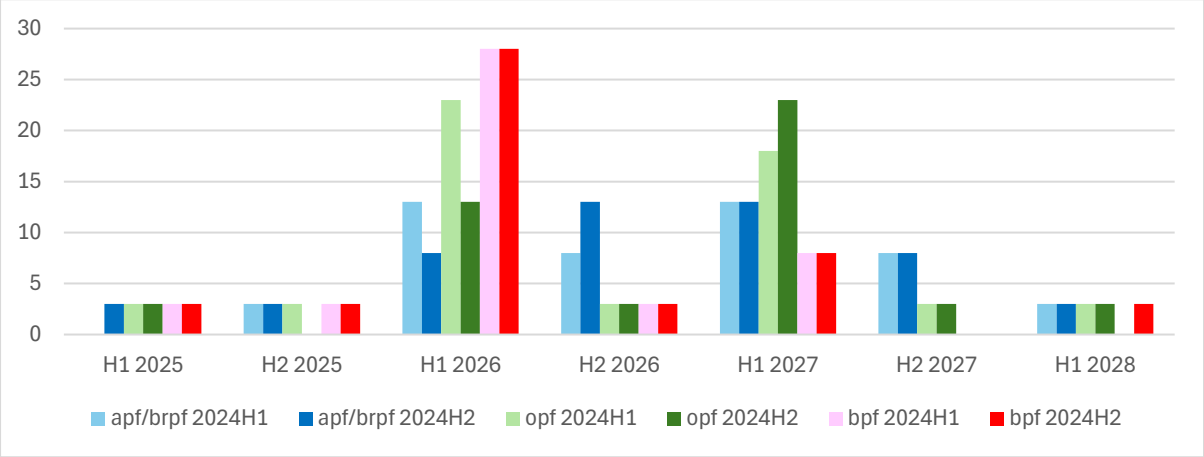
uitvoeringsorganisaties, verzekeraars en toezichthouders moesten individueel en gezamenlijk diverse hindernissen nemen. Ook voor de IT-leveranciers bleken de planningen soms moeilijk haalbaar. Onder deze druk is het voor een aantal pensioenfondsen nodig geweest de transitie-datum te herzien. In onderstaande figuur is dit weergegeven. Hierbij is een verschuiving te zien van de transitiedatum 1-1-2026 naar de data 1-7-2026 en 1-1-2027. De transitiedata 1-7-2027 en 1-1-2028 worden nog steeds weinig ingezet en dat is ook verstandig. Hierdoor houdt men ruimte voor eventuele verdere verschuiving van de transitiedatum bij niet-voorziene tegenvallers. Overigens is het beeld dat een besluit tot verschuiving van de transitiedatum in het algemeen niet lichtvaardig wordt genomen en dat partijen zo lang mogelijk vasthouden aan de afgesproken transitiedatum.

Figuur 1 Aantal pensioenfondsen per transitiedatum



In figuur 2 is een uitsplitsing gemaakt naar het type fonds en de transitiedata. Verschuivingen zijn vooral te zien bij ondernemingspensioenfondsen (opf) en bij algemene pensioenfondsen[5] (apf) annex beroepspensioenfondsen (brpf). De timing van de transitie bij de bedrijfstakpensioen-fondsen (bpf) verschuift in meerderheid niet[6].

Figuur 2 Transitiedata naar type pensioenfonds op basis van bandbreedtes[7]



Veelal kiezen pensioenfondsen ervoor de transitie te maken op 1 januari van een kalenderjaar. Tegelijkertijd wordt de tussenliggende datum van 1 juli 2026 door apf-kringen en brpf-en vaker

[5] Bij apf'en kunnen de transitiedata per kring afzonderlijk worden bepaald. De transitiedata zijn per kring opgegeven.

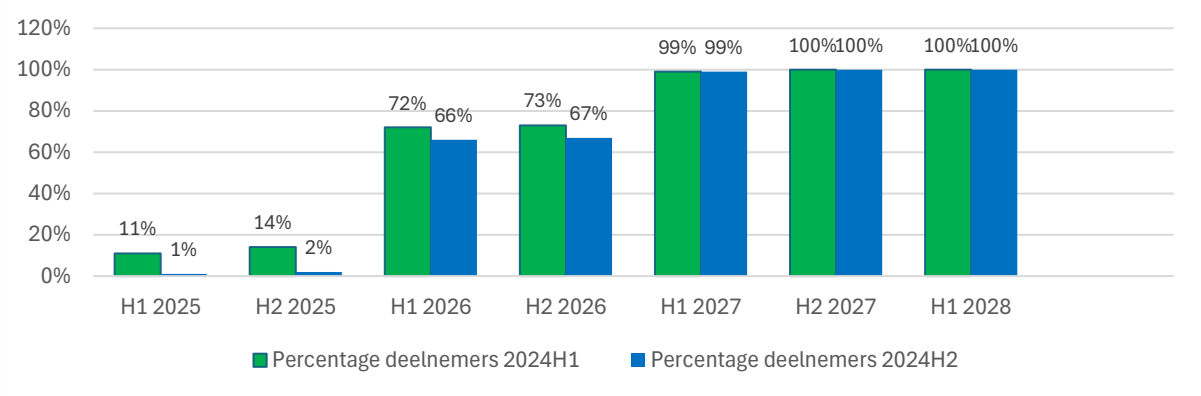
[6] Bpf'en waarvan de verschuiving in najaar 2024 bekend is geworden, zijn de pensioenfondsen Horeca & Catering, Levensmiddelen, PME en Vervoer.

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

gebruikt als transitiemoment. Het gebruik maken van tussenliggende data heeft als voordeel dat de werkzaamheden bij de puo's beter kunnen worden gespreid.

Volgens de telling van DNB hebben pensioenfondsen gezamenlijk 18.635.982 deelnemers. In figuur 3 is te zien dat het aandeel deelnemers dat op 1-1-2026 de overstap zal hebben gemaakt, is gedaald van 72% naar 66%. Dit is een gevolg van het verschuiven van de transitiedata bij opf'en en apf'en/brpf'en. Omdat deze pensioenfondsen een relatief klein aantal deelnemers hebben, is het effect op het overstapmoment van alle deelnemers beperkt.

Figuur 3 Overgestapte deelnemers per transitiemoment (cumulatief)



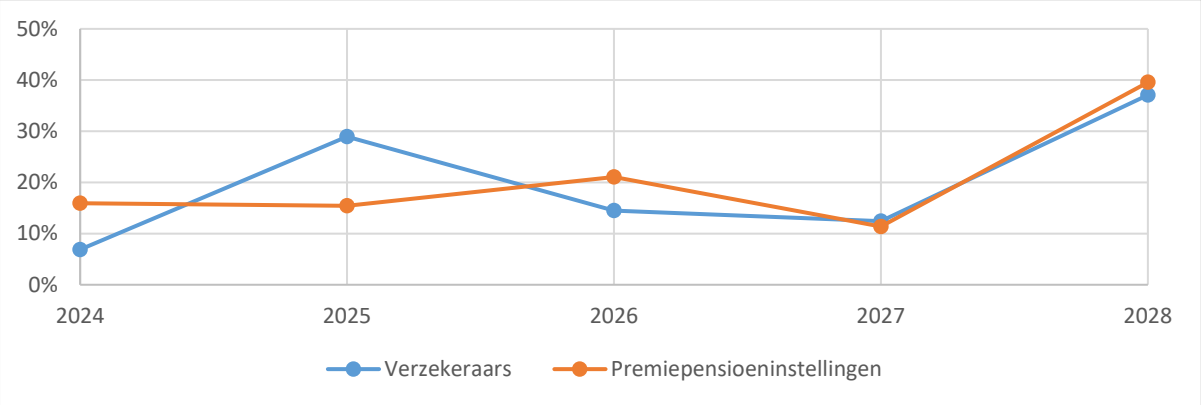
Bij *overgestapte deelnemers* gaat het om het aantal deelnemers dat een overstap maakt naar een nieuwe pensioenregeling, ongeacht of er op de overstapdatum (transitiedatum) sprake is van invaren. Regelingen die reeds gesloten waren en invaren zijn hierin meegenomen. Gesloten regelingen die in het FTK blijven, zijn niet meegeteld.

2.2 Verzekeraars en ppi's

Volgens de telling van DNB hebben verzekeraars 48.299 uitvoeringsovereenkomsten en ppi's 22.750 contracten. Deze uitvoeringsovereenkomsten hebben betrekking op 1.408.006 respectievelijk 1.543.275 deelnemers.

De verzekerde regelingen worden doorgaans op 1 januari van een jaar aangepast. Dat betekent dat er nog 3 natuurlijke omzettingsmomenten zijn (1 januari 2026, 2027 en 2028). DNB heeft een uitvraag gedaan bij verzekeraars en ppi's naar het aantal omzettingen van uitvoeringsovereenkomsten die zij per jaar verwachten (zie figuur 4).

Figuur 4 Transitieplanning om te zetten uitvoeringsovereenkomsten



Uit figuur 4 blijkt dat de omzettingen niet gelijkelijk zijn verdeeld over de komende jaren. Dat geldt zowel voor verzekeraars als voor ppi's. In de jaren 2026 en 2027 is bij verzekeraars een dip te zien in het percentage omzettingen dat wordt verwacht. Bij ppi's is er een dip te zien in 2027. Een aanzienlijk aantal van de omzettingen (circa 40%) vindt naar verwachting op het laatste transitiemoment plaats (1 januari 2028). In paragraaf 3.6 wordt hier nader op ingegaan.

3. Thematische aandachtsgebieden

In deze paragraaf wordt ingegaan op enkele thema's die het afgelopen najaar relevant waren voor de voortgang van de transitie.

3.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

Niet voor alle pensioenregelingen die door pensioenfondsen worden uitgevoerd, was het transitieplan klaar voor de mijlpaaldatum van 1-1-2025. In de monitoringsrapportage van EY[8] wordt verwacht dat circa 95% van de sociale partners die hun pensioenregeling bij een pensioenfonds/kring hebben ondergebracht een transitieplan inmiddels zal hebben opgesteld. Uit gesprekken ontstaat de indruk dat de vertraging wordt veroorzaakt door enerzijds factoren buiten het pensioendomein, zoals andere cao-gerelateerde onderhandelingen, en anderzijds door factoren binnen het pensioendomein. Daarbij valt te denken aan het oplossen van oude kwesties die bij de overgang naar een nieuwe regeling niet kunnen worden meegenomen ('legacy'), zoals uitzonderingsbepalingen en inhaalindexatie. Bij het onderhandelen over de vormgeving van de nieuwe regeling en het al dan niet gaan invaren, zijn doorrekeningen belangrijke bronnen van informatie. De capaciteit van rekenkundigen (bv. actuariële adviseurs) kan hierbij een knelpunt vormen en tot vertragingen leiden.

Dat transitieplannen later worden ingediend is niet gewenst, want alle tijd die genomen wordt voor het transitieplan is niet meer beschikbaar voor de stappen die daarna volgen. Er moet genoeg tijd over blijven voor het opstellen van het implementatieplan door de pensioenfondsen en voor de feitelijke implementatie door de pensioenuitvoeringsorganisatie.

Zoals in paragraaf 1.1 is aangegeven, zal een dynamisch indieningsmoment voor het implementatieplan de pensioenfondsen ruimte geven als zij kiezen voor een transitiemoment na medio 2026. Ook dan is zaak dat deze ruimte niet wordt gebruikt voor vertraging in het transitieplan. Van belang is dat sociale partners, pensioenfonds en de pensioenuitvoerings-organisatie de consequenties van eventueel uitstel samen beheersen.

Ook verzekeraars en ppi's moeten voldoende tijd hebben voor implementatie, nadat het overleg met de medezeggenschap heeft geleid tot een transitieplan dat door de werkgever is aangeleverd. Deze aanlevering stelt de verzekeraar of ppi in staat om tijdig te communiceren naar de deelnemers. In de praktijk blijkt dat dit niet altijd mogelijk is doordat werkgevers in een laat stadium de benodigde informatie aanleveren. De AFM heeft hier aandacht voor[9].

3.2 Hoorrecht

Het adequaat toepassen van het hoorrecht voor gepensioneerden en slapers is van belang voor het draagvlak voor de transitie. Na het eerste reguliere advies is de toepassing van het hoorrecht voor de regeringscommissaris een onderwerp van gesprek gebleven. Uit deze gesprekken kwam een diffuus beeld naar voren.

Het belang van een goede toepassing van het hoorrecht is onderschreven door de toenmalige en huidige bewindspersonen. In de Verzamelbrief pensioenonderwerpen najaar 2024[10] d.d. 8 november 2024 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gereageerd op de resultaten van drie onderzoeken naar de toepassing van het hoorrecht in de praktijk. Naar aanleiding van deze onderzoeken stelde de minister vast dat de deelnemers en/of hoorrecht-verenigingen die het hoorrecht hebben uitgeoefend wisselend tevreden zijn over de uitvoering van het hoorrecht. Daarbij blijkt dat de mate van tevredenheid over de toepassing van het hoorrecht samenhangt met de welwillendheid van alle bij het hoorrecht betrokken partijen. Niet alle ervaringen met de toepassing van het hoorrecht waren positief, bijvoorbeeld vanwege

[8] Inschatting op basis van een lineaire extrapolatie op basis de stand eind november 2024. Bron: EY, Transitie-monitor winterrapportage 2024 (conceptversie).

[9] "De wet schrijft voor dat het prognose transitieoverzicht vóór de transitiedatum moet worden verstuurd en dat dit tijdig dient plaats te vinden. Het is de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder om tijdig voor de overgang de overzichten te verstrekken. De AFM zal in haar toezicht op de naleving van de wet in gesprek blijven met individuele partijen en daarbij uitzonderlijke situaties, indien onderbouwd en redelijk, in ogenschouw nemen." (Verslag Platform Pensioentransitie d.d. 28 november 2024, pag. 6)

[10] *Kamerstukken II* 2024/25, 32 043, nr. 666.

ontevredenheid over het verloop van het proces of omdat sociale partners een andere weging hebben gemaakt.

De minister geeft in zijn brief aan dat de implementatiefase nog voldoende uitkomst biedt voor herstel, mocht het hoorrecht niet op de juiste wijze qua proces of inhoud zijn toegepast. Hij ziet dit in de praktijk ook gebeuren en stelt vast dat zowel de pensioenfondsen als de hoorrecht-verenigingen waarde hechten aan deze voortgezette contacten.

Het beeld dat in de onderzoeken en in de reactie van de minister daarop wordt neergezet, komt op hoofdlijnen overeen met het beeld dat de regeringscommissaris heeft gekregen in de gesprekken die het afgelopen half jaar met het veld zijn gevoerd.

De regeringscommissaris onderschrijft het belang van het hoorrecht als onderdeel van de waar-borgen voor een evenwichtige transitie en schaart zich achter het advies van de minister aan pensioenfondsen om de hoorrechtverenigingen te betrekken in de vervolgstappen van het transitieproces. Dit geldt eens te meer in die gevallen waar het hoorrecht in de arbeids-voorwaardelijke fase niet optimaal is verlopen.

3.3 Ervaringen koplopers en eerste beoordelingen door DNB/AFM

Er zijn drie pensioenfondsen die de overstap hebben gemaakt per 1 januari j.l. Deze koplopers maakten onderdeel uit van een aanvankelijk grotere groep pensioenfondsen die van plan was om op 1 januari 2025 over te stappen. Om verschillende redenen hebben een aantal van deze pensioenfondsen uiteindelijk een latere transitiedatum moeten kiezen. Bij het besluit tot uitstel ging het veelal om een combinatie van factoren.

In het algemeen wordt tot uitstel besloten om de volgende redenen (niet limitatief):

- Tegenvallers bij het verbeteren van de datakwaliteit, waardoor herstel daarvan langer duurde dan verwacht. Dit kan onder andere zijn veroorzaakt door het niet tijdig verwerken van life events;
- Tegenvallers bij het ontwikkelen en betrouwbaar toepassen van IT voor de diverse gewenste toepassingen (bv. soorten regelingen en specificaties)[11];
- Het indienen en completeren van implementatieplannen bleek bewerkelijker dan verwacht, waarbij speelde dat de vereisten voor de beoordeling door de toezichthouders aanvankelijk nog niet volledig duidelijk waren;
- Uit de beoordelingen van de implementatieplannen kwamen onvoorziene extra vereisten, die soms leidden tot aanvullend overleg tussen sociale partners, extra berekeningen, of het genereren van aanvullende documentatie;
- Regelgeving was op onderdelen nog niet volledig helder;
- Beperkte capaciteit om nog additionele berekeningen te laten uitvoeren, die leidde tot wachttijden bij de rekenkundige adviseurs;
- Anticipatie op de T-12-maatregel. Pensioenfondsen kunnen ervoor kiezen het implementatieplan later in te dienen dan de geldende indiendatum van 1-7-2025. Daarmee kan de periode tussen het indienen van het implementatieplan en de beoogde invaardatum worden verkort (tot maximaal 12 maanden) zodat het dekkingsgraadrisico verkleind.

De doorlooptijd van het transitieproces bij de drie koplopers was relatief lang en de beoordeling van de implementatie- en communicatieplannen door de toezichthouders was een intensief traject met veel iteraties tussen de pensioenfondsen en de toezichthouders. Aangezien er nog geen voorbeelden waren om van te leren is dit niet vreemd; er moest immers nog veel ontwikkeld worden.

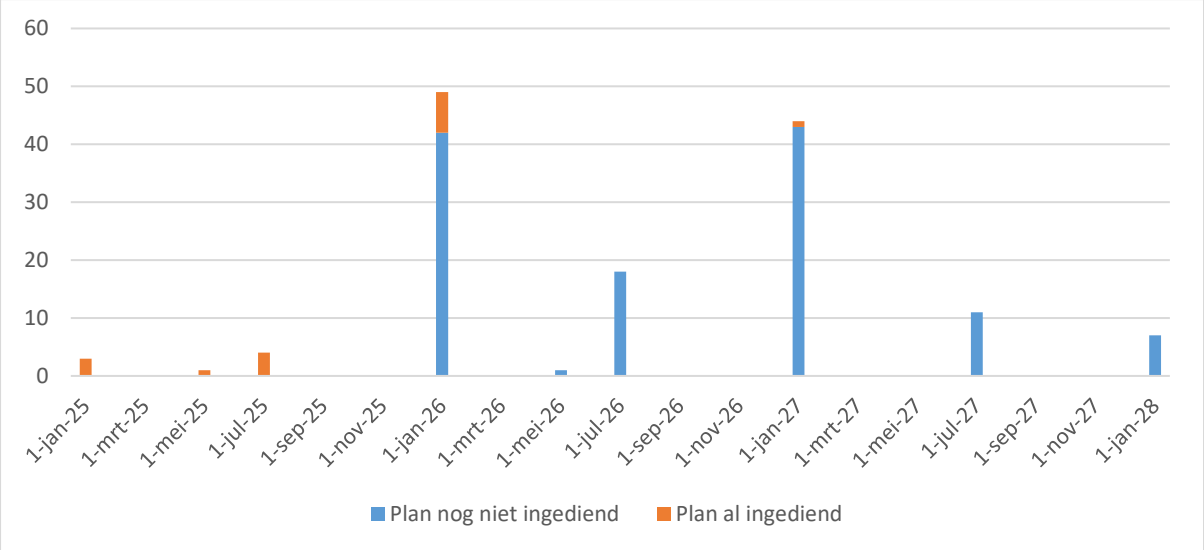
Het is wel zo dat voor de pensioenfondsen die nu volgen er meer tempo gemaakt zal moeten worden om de transitie als geheel tijdig te laten verlopen. De doorlooptijd moet korter worden.

[11] "De "invaren-tenzij" hoofdregel maakt een start met een schone lei mogelijk zonder complexe administratieve regeling- en IT-legacy. Toch blijft het beheren van deze legacy noodzakelijk zolang terugwerkende kracht mutaties verwerkt moeten worden en delen van de administratie in het Financieel Toetsingskader (FTK) actief blijven. Veel PUO's kiezen ervoor om eerst naar een nieuw IT-systeem te migreren binnen het FTK-regime, om vervolgens naar de Wtp in te varen. Dit proces vergt vaak meer tijd dan verwacht, wat duidelijk maakt dat sommige organisaties minder veranderklaar zijn dan gehoopt." Bron: Eraneos, Rapport pensioenadministratie en -software 2025.

Voor de pensioenfondsen die bezig zijn met het opstellen van hun implementatieplannen is het leren van de ervaringen van de koplopers cruciaal. Dat geldt ook voor de toezichthouders. Zij moeten zoveel mogelijk inzicht gaan bieden in de vereisten waaraan pensioenfondsen moeten voldoen. Het kan soms lastig zijn daar algemene uitspaken over te doen omdat pensioenfondsen van elkaar verschillen. Niettemin voorzien beide toezichthouders al in kennisdeling door het versturen van sectorbrieven, het publiceren van nadere uitwerkingen (Q&A's) en door het organiseren van rondetafelbijeenkomsten en webinars waar praktische kwesties worden behandeld. Deze activiteiten worden gewaardeerd en zijn blijvend nodig. De eerste resultaten van deze activiteiten worden al waargenomen. Er wordt goed gebruik gemaakt van de mogelijkheden voor partiële beoordeling, waarbij de inhoud van de ingediende documenten merkbaar is verbeterd. Voor wat betreft de implementatieplannen is het nog te vroeg om een eventueel leereffect te kunnen waarnemen. Bovendien vormen de onderbouwde overwegingen inzake evenwichtigheid een belangrijk onderdeel van de implementatieplannen waarvoor geen partiële beoordeling mogelijk is. In najaar 2024 bleek er veel onduidelijkheid te zijn over de vereisten ten behoeve van de beoordeling van dit thema. Naar verwachting wordt er zeer binnenkort gecommuniceerd over deze vereisten, zodat indieners hierover duidelijkheid krijgen. In het algemeen kan worden gesteld dat zowel DNB als de pensioenfondsen het indien- en beoordelings-proces beter beheersen en de verwachtingen over en weer beter afstemmen. Dit komt de doorlooptijd van de beoordelingen ten goede.

In figuur 5 is te zien dat voor een groot deel van de groep die per 1-1-2026 wil overstappen nog geen implementatieplan is ingediend. Hoewel het waarschijnlijk lijkt dat dit in het voorjaar alsnog zal gebeuren, mede gelet op de oorspronkelijke uiterste indiendatum van 1 juli 2025, is er dan nog steeds een tamelijk korte doorlooptermijn van een ruim half jaar beschikbaar. Er is daarmee voor deze pensioenfondsen een kortere doorlooptijd dan de T-12 die gaat gelden op basis van het voorstel tot dynamisering van de indieningstermijn van het implementatieplan (zie ook paragraaf 1.1). Anders gezegd, geldt in 2025 voor diverse pensioenfondsen die per 1-1-2026 willen invaren feitelijk geen T-12 maar ongeveer T-7.

Figuur 5 Transitiedata en ingeleverde implementatieplannen, stand medio december 2024 (bron DNB[12])



Ook ten aanzien van de communicatieplannen was een verbeteringsslag nodig. De AFM heeft hiervoor aandacht gevraagd via sectorbrieven en terugkoppelingen op basis van de eerste concept communicatieproducten van de koplopers. Daarbij zijn ook good practices gedeeld. De Pensioen-federatie heeft daarnaast in afstemming met AFM[13] een Servicedocument Transitieinformatie[14]

[12] TRANSITIENIEUWS – Kwartaalupdate voortgang transitie vierde kwartaal 2024, d.d. 23 december 2024.
[13] "De AFM is positief over het Servicedocument Transitiecommunicatie van de Pensioenfederatie en ziet het als een nuttige richtlijn". (Verslag Platform Pensioentransitie d.d. 28 november 2024, pag. 8)
[14] www.pensioenfederatie.nl/website/publicaties/servicedocumenten/servicedocument-transitiecommunicatie

opgeleverd dat door pensioenfondsen als leidraad kan worden gebruikt voor het opstellen van een communicatieplan. Deze activiteiten hebben geleid tot een verbetering van de kwaliteit van de communicatieplannen. Inmiddels zijn de meerdere communicatieplannen door AFM beoordeeld.

Vanuit de ervaringen van de koplopers zijn er ook enkele good practices te noemen die geholpen hebben in hun proces en die relevant kunnen zijn:

- Investeer in een goede relatie tussen de sociale partners en het pensioenfonds en informeer elkaar frequent over en weer. Een goede relatie helpt onder andere wanneer het nodig blijkt om het transitieplan aan te passen, bijvoorbeeld via een addendum. Vaak zal daar namelijk weinig tijd voor zijn en dan is het bevorderlijk wanneer de relatie en informatieposities goed zijn, zodat snel kan worden geschakeld;
- Plan ook externe adviseurs mee in de interne planning en bouw daar ruimte in voor het geval extra ondersteuning alsnog nodig blijkt;
- Zorg dat het implementatieplan compleet is en consistent voordat het ingediend wordt bij DNB. Sleutelfunctiehouders kunnen hierbij behulpzaam zijn. Zo wordt voorkomen dat veel iteraties nodig zijn;
- Zorg voor actueel verwachtingenmanagement tussen pensioenfonds en toezichthouder. Ga het open gesprek met elkaar aan wat de verwachtingen over en weer zijn en check deze bij elkaar;
- Neem voldoende tijd voor de eindfase van het beoordelingstraject waarin eventuele voorschriften van DNB moeten worden opgevolgd.

3.5 Rentedip

Pensioenfondsen maken gebruik van de scenariosets van DNB voor hun berekeningen. Van meerdere kanten kwamen er signalen dat de P-scenarioset onbedoelde rentesprongen liet zien. Deze zogeheten rentedip leidde tot de ongewenste situatie dat de berekende pensioen-verwachtingen die aan deelnemers één jaar voor pensionering worden verstrekt sterk afwijken van de werkelijke pensioenuitkering. In reactie op deze signalen hebben DNB en het ministerie van SZW, in overleg met enkele wetenschappers, een methodische aanpassing ontwikkeld. Deze kon door DNB worden toegepast vanaf het vierde kwartaal van 2024. Deze aanpassing is voor de toekomstige P-scenariosets van toepassing en heeft geen invloed op de Q-scenariosets of eerdere scenariosets[15].

3.6 Verzekerde regelingen [16]

Zoals aangegeven in paragraaf 2.2, is het aantal uitvoeringsovereenkomsten dat de komende jaren wordt omgezet niet gelijkelijk gespreid over de jaren. In 2027 resteert nog een aanzienlijk deel van de uitvoeringsovereenkomsten dat per uiterlijk 1-1-2028 omgezet moet worden (zie ook par. 2.2). Dit geldt voor zowel bij verzekeraars als ppi's. Meerdere werkgevers met een aflopend contract kiezen er niet voor de datum van het aflopen van het bestaande contract te gebruiken als transitiemoment naar het nieuwe stelsel. In plaats daarvan kiezen ze er soms voor om het oude contract nog enkele jaren voor te zetten. Daarbij spelen soms overwegingen van financiële aard een rol, zoals de rentevoet (bij huidige DB-regelingen) en het zo lang mogelijk willen benutten van de restitutieregeling. Niet-financiële overwegingen kunnen voortkomen uit zorgen over de stabiliteit van de regelgeving, of de wens om niet als een van de eersten over te stappen. Daarnaast bestaat bij een aantal werkgevers het onterechte beeld dat eerbiedigende werking betekent dat de werkgever eigenlijk niets hoeft te doen. Dat is niet juist, want ook bij eerbiedigende werking moet het arbeidsvoorwaardelijke traject moet worden doorlopen[17]. De AFM gaf recentelijk terecht aan dat dit uitstelgedrag kan leiden tot piekbelasting bij pensioenadviseurs, verzekeraars en ppi's[18].

Het intermediair kan hier een stimulerende rol spelen door werkgevers te activeren en hen te begeleiden in het transitietraject. Daarnaast blijft het nodig om kleinere werkgevers te helpen de

[15] www.dnb.nl/nieuws-voor-de-sector/toezicht-2024/aanpassing-scenariosets-vanaf-k4-2024-om-rentesprongen-te-beperken/

[16] Betreft zowel regelingen ondergebracht bij verzekeraars als regelingen ondergebracht bij ppi's.

[17] www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/proces-wg-verz.-kant/geen-reguliere-contractverlenging

[18] AFM Transitiebulletin nr. 25, november 2024.

transitie te maken en dit ook te faciliteren op een manier die de transitie voor hen zo eenvoudig mogelijk maakt. Goede voorlichting en het ontzorgen van deze werkgevers is van belang, juist omdat kleinere werkgevers vaak geen HR-afdeling hebben om hen te ondersteunen. Zij zijn vaak afhankelijk van hun intermediair.

De mate van pro-activiteit van intermediairs lijkt te variëren. De zorg zit met name bij financiële intermediairs die pensioenadvies niet als hoofdactiviteit hebben. Daar lijkt de pensioentransitie nog onvoldoende in beeld, terwijl ook de werkgevers die zij van pensioenadvies voorzien zullen moeten overstappen.

Vanuit de koepelorganisaties voor werkgevers en de verzekeraars vinden steeds meer activiteiten plaats om werkgevers te stimuleren om in actie te komen: bijdragen aan congressen, webinars, bijeenkomsten door het land, vouchers voor korting op pensioenadvies, (web)media, etc. De AFM heeft in het afgelopen alle pensioenadviseurs tweemaal aangeschreven om hen te wijzen op de transitie en hen gevraagd actie te ondernemen. Het is van belang om hierin voortvarend te blijven opereren, opdat de grote aantallen om te zetten contracten worden gespreid over de transitie-periode.

Het is van belang dat de voortgang goed wordt gemonitord om grip te krijgen op de voortgang. DNB is dit najaar gestart met de monitoring van de aantallen uitvoeringsovereenkomsten dat omgezet is of nog moet worden omgezet. Op basis van deze uitvraag is duidelijk dat een relatief groot aantal van de contracten (circa 40%) pas op 1-1-2028 zal worden omgezet (zie ook par. 2.2). Wanneer eerder geplande omzettingen (1 januari 2026/2027) worden uitgesteld, komt de werklast van die omzettingen er in 2028 potentieel bij. Hier blijkt een risico op een opstroopeffect. Voorkomen moet worden dat de hoeveelheid werkgevers dat op het laatste moment wil overstappen zo groot zal zijn dat verzekeraars dat niet meer tijdig kunnen verwerken. Daarom zouden verzekeraars en ppi's er goed aan doen waar mogelijk werkgevers eerder over te laten stappen, zodat de werkzaamheden beter gespreid zijn[19]. Dit vergt ook van werkgevers dat zij flexibiliteit tonen in de beoogde overstapdatum.

Een aandachtspunt vormen de werkgevers met gedispenseerde pensioenregelingen. Deze werkgevers moeten een minimaal gelijkwaardige regeling aanbieden als die van het betreffende bedrijfstakpensioenfonds en moeten daarom wachten op het gereedkomen van de pensioen-regeling van het pensioenfonds, voordat zij hun regeling definitief kunnen vormgeven.

3.7 Salarisadministrateurs

Salarisadministrateurs hebben een taak in de transitie, aangezien zij de relevante pensioen-gegevens tijdig moeten verwerken in hun software zodat er consistentie is tussen de afdracht aan het pensioenfonds en de loonstroken van de deelnemers. Het aanpassen van pensioenregelingen vraagt ook bij hen een ICT-traject met alle implicaties en doorlooptijd van dien. Deze schakel in de pensioenketen blijft nog wel eens onderbelicht. Dit komt mede door de driehoeksrelatie van salarisadministrateurs met werkgevers en pensioenuitvoeringsorganisaties. Er zijn signalen dat de salarisadministrateurs (en salarissoftwareontwikkelaars) te laat worden geïnformeerd over de wijzigingen die zij moeten doorvoeren. Salarisadministrateurs hebben voor die aanpassingen naar eigen zeggen zes maanden nodig. Tijdig overleg met hen is daarom noodzakelijk. Of de werkgever of de pensioenuitvoeringsorganisatie hiertoe het initiatief neemt, kan per regeling worden bepaald. Een goed voorbeeld in dit kader is een pensioenuitvoeringsorganisatie die de voor hen relevante salarisadministrateurs in een vroegtijdig stadium heeft uitgenodigd voor een gezamenlijk overleg om alvast de contouren van de nieuwe regelingen te delen. Hierdoor konden de salaris-administrateurs alvast gaan beginnen met het ontwerp van de aanpassingen, ook al waren nog niet alle details bekend.

3.8 Toetsmomenten accountants

Bij pensioenfondsen vindt op twee momenten een toets plaats door de accountant: vóór en na het transitiemoment. Het tweede toetsmoment zal naar verwachting na de afsluiting van het jaarwerk

[19] "De piek aan omzettingen van contracten bij verzekeraars en PPI's op 1-1-2028 vormt een risico voor een tijdige afronding van de omzettingen. [...] DNB roept PPI's en verzekeraars daarom op zich in te spannen voor meer omzettingen in de eerdere jaren." (TRANSITIENIEUWS – Kwartaalupdate voortgang transitie vierde kwartaal 2024, DNB, d.d. 23 december 2024)

plaatsvinden. Pas nadat dit tweede toetsmoment heeft plaatsgevonden kunnen pensioenfondsen aan de deelnemers communiceren wat hun definitieve pensioen is (UPO na). Het is goed wanneer een deelnemers op de hoogte zijn van de planning zodat de juiste verwachtingen worden gewekt. De Pensioenfederatie heeft in samenwerking met de Beroepsorganisatie van accountants (NBA) en het Koninklijk Actuarieel genootschap (AG) een servicedocument opgesteld voor pensioenfondsen om invulling te geven aan het tweede toetsmoment[20]. DNB heeft het servicedocument van feedback voorzien.

3.9 Lerend vermogen van de pensioensector

Op dit moment is de doorlooptijd voor pensioenfondsen van alle processtappen die leiden tot een transitie nog relatief lang. Om de transitie tijdig af te ronden, is het noodzakelijk dat het tempo waarin de pensioenfondsen de transitie doorlopen wordt verhoogd. Dit kan alleen wanneer geleerd wordt van de ervaringen van andere pensioenfondsen die al verder zijn in het proces. Dat leren wordt bijvoorbeeld gedaan binnen de klantenkring van de puo. Daarnaast speelt de Pensioenfederatie een belangrijke rol om het leren van elkaar te faciliteren. De koepelorganisatie speelt in op de vraagstukken die actueel zijn en richt waar nodig themagerichte werkgroepen in, waarbij de opgedane kennis breed wordt gedeeld. Ten slotte ligt er ook een verantwoordelijkheid bij de individuele pensioenfondsen om contact te zoeken met de pensioenfondsen die vergelijkbaar zijn en die hen voorgaan. Er is grote bereidheid binnen de sector om elkaar te helpen. Bij verzekeraars en ppi's komt het leren van elkaar minder van de grond, omdat dit concurrentieel lastig ligt. Wel zorgen organisaties van werkgevers voor mogelijkheden om werkgevers van elkaar te laten leren[21].

Het leerproces van de toezichthouders ziet zowel op de inhoud van de beoordeling als het proces van de beoordeling. Het lukt de toezichthouders steeds beter om op korte termijn de geleerde lessen te implementeren en deze te delen met het veld, bijvoorbeeld door het aanpassen van het invaarsjabloon, opstellen van sectorbrieven, het geven van webinars of het delen van Q&A's. De dichtheid en tempo waarin de informatie beschikbaar komt neemt toe, alsmede de tevredenheid in de pensioensector over het lerend vermogen van de toezichthouders. Tegelijkertijd zijn er nog steeds punten waarop de sector helderheid wil krijgen van de toezichthouders. Daarom is van belang dat er blijvend aandacht is voor kennisdeling om het tempo hoog te houden. Voorkomen moet worden dat er vertraging ontstaat omdat pensioenfondsen afwachten hoe toezichthouders om zullen gaan met bepaalde inhoudelijke vraagstukken.

De wetgever reageert inmiddels meer kortcyclisch op signalen, waarbij de afhandeling wordt gemonitord en indieners van signalen op de hoogte worden gehouden van de voortgang. Ook wordt via Q&A's op de website werkenaanonspensioen.nl kennis gedeeld met het veld en wordt er jaarlijks een congres georganiseerd om alle relevante partijen bij elkaar te brengen en van elkaar te laten leren.

4. Conclusies

De transitie verloopt over het algemeen goed, maar de druk loopt wel merkbaar op. De 'koplopers' hebben laten zien dat het mogelijk is om over te gaan naar het nieuwe stelsel. Hetzelfde geldt voor de werkgevers die reeds nieuwe contracten met hun verzekeraar hebben afgesloten. Dit alles vraagt veel van alle betrokkenen. Voortdurende aandacht voor de spankracht van mensen en organisaties is van belang. Dit geldt ook voor IT-leveranciers, rekenkundigen en andere adviseurs.

Medio 2025 verwachten diverse andere 'voorlopers' hun transitie te gaan realiseren. Begin 2026 volgt een groot aantal pensioenfondsen, met veel deelnemers. Een en ander betekent dat de toezichthouders in relatief korte tijd veel beoordelingen zullen moeten uitvoeren.

Meer werkgevers met een verzekerde regeling zullen op gang komen richting de vernieuwing van de uitvoeringsovereenkomsten. Daarbij is aan te bevelen dat de transities bij werkgevers die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of ppi meer gespreid worden over de

[20] www.pensioenfederatie.nl/website/publicaties/servicedocumenten/servicedocument-toetsmoment-2

[21] Zie bijvoorbeeld deze webinars: www.ondernemen.nl/artikelen/terugkijken-webinar-van-pensioenbudget-naar-pensioenregeling, www.ondernemen.nl/artikelen/terugkijken-webinar-keuzes-voor-een-wtp-proof-pensioen-bij-een-verzekeraar-ppi

komende jaren. Hier ligt een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgevers, het intermediair en de verzekeraars/ppi's.

Dit alles maakt 2025 een belangrijk jaar in de transitie. Rust en duidelijkheid over de wet- en regelgeving blijven randvoorwaardelijk om het benodigde tempo te maken en te houden. Omwille van de benodigde duidelijkheid is het van belang dat de voorstellen met betrekking tot het verschuiven van de einddatum naar 1-1-2028 en de dynamisering van de indieningsdatum tijdig doorgevoerd worden. Overige zwaarwegende aanpassingen van de Wtp dienen bij voorkeur na de transitieperiode te worden doorgevoerd.

Bovenal is het zaak dat overal wordt geleerd van eerdere ervaringen, zodat de doorlooptijden merkbaar worden verkort. Alleen dan zal de transitie binnen de gestelde termijn haalbaar blijven.

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

Prof. dr. S.G. van der Lecq

Regeringscommissaris transitie pensioenen