Pensioenfederatie
Prinses Margrietplantsoen 90
2595 BR Den Haag
Postbus 93158
2509 AD Den Haag
T +31 (0)70 76 20 220
info@pensioenfederatie.nl
www.pensioenfederatie.nl

KvK Haaglanden 52988368
IBAN: NL20TRIO0212407368
BIC: TRIONL2U

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Dr. Y.J. van Hijum
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

KENMERK: [redacted] DATUM: 17-01-2025
ONDERWERP: Ervaringen koplopers pensioentransitie

Geachte heer Van Hijum,

Met deze brief geven wij invulling aan het verzoek van uw ministerie om een aantal geleerde lessen rondom de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op te halen bij de koplopers ter invulling van de motie Joseph c.s. (32043, nr. 674). Dit gaat om de fondsen die per 1 januari 2025 zijn ingevaren, maar ook de fondsen die al ver in het proces zijn om later in 2025 over te gaan. Het ministerie vroeg hierbij specifiek om aanbevelingen voor de fondsen die in 2026 en 2027 gaan invaren, zodat zij die kunnen gebruiken in hun eigen transitie.

Rust en ruimte nodig voor goede en zorgvuldige overgang

Een transitie kenmerkt zich doordat nieuwe dingen worden ontwikkeld en opgebouwd en oude dingen verdwijnen. In het nieuwe stelsel behouden we de goede elementen van ons pensioenstelsel, zoals samen verplicht pensioen opbouwen, risico's delen en een levenslang pensioen, maar voeren we tegelijk verbeteringen door om het stelsel beter te laten aansluiten op een veranderende arbeidsmarkt. Een dergelijke verandering kan bij sommigen ook onzekerheid en weerstand oproepen. Heel belangrijk is daarom voldoende en open communicatie, betrokkenheid van alle stakeholders en flexibiliteit. Het is een lang en intensief proces waarin uiteindelijk alles moet kloppen. Daarom geeft de sector al geruime tijd aan hiervoor alle rust en ruimte nodig te hebben. Dit betekent onder meer dat consistent en stabiel beleid vanuit overheid en toezichthouders een belangrijke voorwaarde is. Dit geldt ook op politiek vlak. Voor de sector is het noodzakelijk dat geen nieuwe complexiteiten aan de wetgeving worden toegevoegd die de transitie verstoren. Zodat pensioenfondsen, -uitvoerders en andere betrokken partijen met volledige focus kunnen werken aan een goede en zorgvuldige overgang voor miljoenen werkenden en gepensioneerden naar het vernieuwde stelsel.

Per 1 januari 2025 hebben de eerste drie fondsen de stap gezet: de nieuwe pensioenregeling is gestart en zij zijn ingevaren. De afgelopen tijd hebben koplopers samen met overheid en toezichthouders ervaringen opgedaan. Het ging om verduidelijken en samen leren. Dat betekent ook dat het af en toe schuurt. De Pensioenfederatie benut deze ervaringen om guidance en meer duidelijkheid te geven aan de pensioenfondsen die na de koplopers overgaan naar het nieuwe stelsel. Uit de ervaringen wordt duidelijk dat deze guidance ook nodig is om het proces te vereenvoudigen en versnellen, zowel bij pensioenfondsen als bij toezichthouders. In deze brief benoemen we een aantal waardevolle lessen voor de fondsen die in 2026 en 2027 zullen invaren. We gaan in deze brief eerst achtereenvolgens in op de volgende onderwerpen.

1. Op korte termijn duidelijkheid in regelgeving en guidance noodzakelijk
2. Veel vragen van DNB
3. Doorlooptijden & capaciteit
4. Transitiecommunicatie
5. Een aantal waardevolle lessen

1. Op korte termijn duidelijkheid regelgeving en guidance noodzakelijk

Bij de uitwerking van de implementatieplannen bleek behoefte aan verduidelijking of nadere uitwerking van wet- en regelgeving. De Wet toekomst pensioenen is immers een relatief nieuwe wet. Dat betekent dat fondsen en toezichthouders samen een leerproces ingaan. Sommige bepalingen werden door de sector en toezichthouders verschillend geïnterpreteerd. Koplopers moesten in de praktijk ontdekken welke eisen toezichthouders stelden bij de invulling van bepaalde open normen, zoals de vaststelling van de risicohouding en de onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie.

Voor een tijdige implementatie in de systemen van pensioenuitvoerders is op korte termijn duidelijkheid over de interpretatie van wet- en regelgeving noodzakelijk. Op een aantal onderwerpen is daarom naar aanleiding van de ervaringen van pensioenfondsen intensief overleg gevoerd tussen de pensioensector, DNB en uw ministerie. Het gaat hierbij in ieder geval om spreiding van schokken en gelijke aanpassing van uitkeringen in de solidaire premieregeling, toepassing van de standaardregel bij het invaren van kapitalen van premieovereenkomsten bij fondsen met hybride regelingen (zowel uitkerings- als premieovereenkomst), mogelijkheden voor aanpassing van het strategisch beleggingsbeleid na transitie, de inzet van de solidariteits- en de risicodelingsreserve en de eisen aan de kostenvoorziening.

De koplopers die per 1 januari 2025 wilden invaren zijn vroegtijdig begonnen met de voorbereidingen. Sociale partners zijn tot transitieplannen gekomen en de fondsen zijn gaan werken aan hun implementatieplannen. Ondertussen is DNB lerend met de fondsen van start gegaan. Pas later kwam dan ook (aangepaste) guidance, zoals Q&A's, leidraden en een invaarsjabloon van DNB beschikbaar, die ook consequenties hadden voor het transitieplan en het implementatieplan. Hierdoor moesten de koplopers een deel van het werk opnieuw doen. Dit heeft geleid tot documenten die pensioenfondsen guidance geven in de transitie, zoals servicedocumenten van de Pensioenfederatie en uitingen van toezichthouders. Deze guidance geeft de fondsen meer duidelijkheid over de wijze waarop DNB het toezicht op de transitie invult. Dit neemt niet weg dat de hoeveelheid eisen waarin fondsen moeten voldoen nog steeds zeer omvangrijk is.
Overigens wordt op een aantal onderdelen nog nadere verduidelijking gemist, zowel vanuit de wetgever als vanuit DNB. Wij blijven daar graag over in gesprek met uw ministerie en de toezichthouder, zodat uitvoerders door kunnen met de implementatie.

2. Veel vragen van DNB

Zowel over de onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie als over de onderbouwing van de risicohouding en het beleggingsbeleid kregen de koplopers veel en ook zeer gedetailleerde vragen van DNB. Ook hier gold dat het beoordelingskader dat DNB hierbij hanteerde vooraf niet bekend was waardoor de opzet van de transitieplannen van sociale partners hier veelal niet bij aansloot. De eerste drie fondsen hebben hierdoor na indiening van het implementatieplan nog veel aanvullende kwantitatieve analyses moeten uitvoeren voor de onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie en moeten afstemmen met sociale partners en fondsorganen. Ook hier is, kortom, sprake van een leerproces. DNB, uw ministerie en de Pensioenfederatie werken gezamenlijk op dit moment aan een stappenplan voor de vereiste onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie. De verwachting is dat de beoordeling van implementatieplannen soepeler verloopt als fondsen voor indiening van het implementatieplan dit stappenplan doorlopen. Daarnaast verstevigt dit de onderbouwing door het fondsbestuur van de evenwichtigheid van de transitie. De Pensioenfederatie werkt daarnaast, in samenspraak met DNB, aan een beschrijving van good practices bij de onderbouwing van de risicohouding.

3. Doorlooptijden & capaciteit

Na het indienen van alle stukken bij DNB is een fonds voor het vervolg afhankelijk voor planning en timing van DNB. De reactiemomenten van DNB bleken bij de koplopers onvoorspelbaar en daarmee lastig planbaar. Soms duurde het lang voordat DNB ergens een keuze in maakte en/of waren er

technische beperkingen aan de kant van DNB die voor extra doorlooptijd zorgden. Het proces heeft bij de eerste drie koplopers veel gevraagd van de beschikbaarheid en flexibiliteit van de bestuurders en medewerkers. In dit proces is het belangrijk om zowel op expertniveau als op besluitvormend niveau als fonds goed contact te onderhouden met DNB. Dan kan er sneller geschakeld worden en is er ook eerder zicht op welke aspecten voor DNB prioriteit hebben.

De eerste drie koplopers hebben veel sessies bij DNB gehad en veel extra rekenwerk gedaan. Dankzij gedrevenheid en overwerk van medewerkers, bestuur en adviseurs van fondsen en uitvoerders is het de eerste fondsen gelukt deze capaciteit vrij te spelen. Ook bij DNB is er hard gewerkt. Het is echter zonneklaar dat als er straks meer fondsen tegelijk overgaan de capaciteit aan de kant van de fondsen (actuariële adviseurs, actuariële bureau's en consultants) en aan de kant van DNB niet toereikend is om de processen in dezelfde intensiteit op tijd tot een goed einde te brengen. Voor fondsen met veel opdrachtgevers is dit extra problematisch en vertragend. Door meer focus aan te brengen in de noodzakelijke berekeningen en processtappen werken we samen met DNB en SZW aan een versnelling van dit proces en beperking van het capaciteitsbeslag. Voorbeeld hiervan is het eerdergenoemde stappenplan evenwichtigheid. Het helpt dat DNB er blijk van geeft steeds ook kritisch naar de eigen inzet en processen te kijken en openstaat voor feedback over het stellen van prioriteiten. Dit is ook voor de komende periode van belang.

4. Transitiecommunicatie

Voor de pensioensector staat voorop dat werkenden en gepensioneerden goed over de wijzigingen in hun pensioenregeling geïnformeerd worden. En weten wat de wijzigingen voor hen persoonlijk betekenen. Het geheel aan wettelijke eisen ten aanzien van de transitiecommunicatie leidt tot een omvangrijk pakket aan informatie, vooral als de communicatie op papier plaatsvindt. Om informatie-overload te voorkomen wordt informatie zoveel mogelijk gelaagd aangeboden. Dit geldt vooral voor de omvangrijke persoonlijke informatie over wat de wijzigingen voor eenieder persoonlijk betekent (de eerste en tweede berekening). De Pensioenfederatie heeft hiertoe een servicedocument Transitiecommunicatie ter beschikking gesteld.

Naast de transitiecommunicatie gaat de reguliere communicatie van de bestaande pensioenregeling door. Dit betreft bijvoorbeeld het jaarlijkse UPO, de startbrief aan nieuwe deelnemers of informatie bij beëindiging van deelneming aan de pensioenregeling. Het is een uitdaging de wettelijke verplichte communicatie en wenselijke communicatie goed op elkaar af te stemmen en te veel of (te) verschillende boodschappen te voorkomen. We zijn hierover doorlopend in overleg met de AFM. Het blijft van belang altijd te

toetsen wat voor deelnemers goed te begrijpen is, wat in de praktijk haalbaar is en om doorlopend het contact met deelnemers en fondsorganen te houden.

5. Een aantal waardevolle lessen

De ervaringen van de koplopers leiden ook tot lessen voor de pensioenfondsen die nog willen invaren. De pensioenfondsen hebben in het hele transitie- en implementatieproces rekening te houden met de processen bij verschillende stakeholders, zoals sociale partners, toezichthouders, uitvoeringsorganisatie en uitbestedingspartijen, en hun eigen governanceproces met onder andere de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan. Daarbij leren pensioenfondsen- en uitvoerders ook onderling van elkaar. Uw ministerie vroeg ons om bij de koplopers aanbevelingen voor de andere fondsen in de sector op te halen. Hierna geven wij wat in de ervaring van de koplopers goede stappen zijn om te zetten in het transitieproces.

1. Koplopers hebben veel winst behaald bij het goed investeren in de stakeholders; door het organiseren van vaste bijpraatsessies (en plan deze vooruit) en, formeel en informeel, korte lijnen. Zij namen hierbij alle fondsorganen heel vroeg mee in alles wat er speelt en organiseerden kennis- en uitlegsessies. Dit helpt later in de besluitvorming. Fondsen hebben met sociale partners gewerkt in een iteratief proces. Gezamenlijk werken op basis van concreet uitgewerkte stukken en het in een vroegtijdig stadium de uitvoeringsconsequenties betrekken waren hierbij behulpzaam.
2. Het heeft de koplopers ook geholpen om goede afspraken te maken over rollen en verantwoordelijkheden. Niet alleen binnen het fonds zelf, maar ook met bijvoorbeeld de pensioenuitvoeringsorganisatie, de partij die de AUP (Agreed upon Procedure, de afspraken tussen het fonds en de accountant over het Kader Datakwaliteit) doet en externe adviseurs en consultants. Ze spraken elkaar hierbij aan op de rol en verantwoordelijkheid. Het was nuttig om hiervoor in een vroegtijdig stadium een gedetailleerde planning te maken en regelmatig aan te passen.
3. Het bleek voor de koplopers vruchtbaar om de complexiteit van de transitie helder te maken. De transitie vereist informatie op verschillende niveaus, die specifiek zijn afgestemd op de betrokken stakeholders. Dit hield in dat risico's en bijbehorende informatie zowel op hoog abstractieniveau als op gedetailleerd operationeel niveau beschikbaar werden gemaakt. Door de complexiteit transparant te maken, konden alle betrokkenen beter anticiperen en voorbereiden.
4. Voor de fondsen bleek bestuurlijke betrokkenheid bij alle onderdelen van het beoordelingsproces bij DNB van grote waarde. Flexibiliteit en beschikbaarheid van bestuurders was daarbij noodzakelijk. Het hielp

om in een vroegtijdig stadium te bekijken hoe dit georganiseerd kon worden. Ze legden vooraf vast op basis van welke criteria je als bestuur kunt overgaan tot opdrachtaanvaarding.

5. Het was voor de koplopers nuttig om goed bij te houden wat toezichthouders publiceren en dit te gebruiken als checklist om de volledigheid van de besluitvorming te toetsen. Het invaarsjabloon is leidend voor de melding bij en beoordeling van DNB. De fondsen zorgden dat alle betrokkenen tijdig op de hoogte waren van hun rol bij het aanleveren van gevraagde informatie voor het invaren en het invullen van het invaarsjabloon en dat alle gevraagde documenten die bij het invaarsjabloon horen, tijdig werden opgesteld en beschikbaar zijn. Ze hebben sleutelfunctiehouders de invulling van het invaarsjabloon laten beoordelen en dienden vroegtijdig in. De doorlooptijden bleken namelijk vaak nog langer dan gedacht.
6. Fondsen ervaarden dat de mogelijkheid die DNB biedt om onderdelen al partieel te laten beoordelen aan beide kanten de druk van de invaarmelding afhaalt.
7. De koplopers legden alle keuzes inclusief afwegingen goed vast zodat daarop kon en kan worden teruggevallen: denk aan opinies sleutelfunctiehouders en reacties bestuur, adviezen VO en reacties bestuur, aanbevelingen RvT en reacties bestuur. Zij overwogen daarbij expliciet alternatieven binnen bijvoorbeeld de financiële opzet en legden deze vast inclusief argumentatie waarom dit wel of niet een valide alternatief was. Dit kan bijvoorbeeld in een projectbesluitvormingslogboek.
8. Bij de toetsmomenten voor datakwaliteit is duidelijk geworden dat een gedetailleerd invaardraaiboek, meerdere proeftransities, een gestructureerde communicatie en een tijdige beschikbaarheid van stakeholders essentieel zijn. Door alle betrokken partijen, inclusief fondsen en externe accountants, vroegtijdig te betrekken en risico's top-down te benaderen, is het mogelijk om een succesvolle transitie te realiseren.
9. Datakwaliteit blijft ook in de toekomst belangrijk voor pensioenfondsen. Koplopers zorgen ervoor dat de inzichten uit het Kader Datakwaliteit binnen het fondsbeleid geborgd worden. En de Pensioenfederatie raadt aan om bijvoorbeeld de risicobeoordeling uit fase 2 periodiek uit te voeren.
10. Het heeft de koplopers geholpen om kennis op te halen bij andere fondsen en expertise en ervaringen te delen.

Tot slot

De Pensioenfederatie biedt haar leden op allerlei manieren ondersteuning bij de transitie aan: zij informeert leden periodiek over actuele ontwikkelingen via webinars en live bijeenkomsten over diverse transitie-onderwerpen. Ook

maakt de Pensioenfederatie servicedocumenten voor haar leden en organiseert zij interactieve bijeenkomsten waar leden kennis en ervaringen met elkaar kunnen delen. Wij zien en horen terug dat onze leden deze ondersteuning belangrijk vinden en waarderen.

We zijn volop bezig met de goede en zorgvuldige implementatie van de Wet toekomst pensioenen. In de afgelopen jaren is er een continue en constructieve dialoog geweest tussen uw ministerie, pensioenfondsen, uitvoerders en toezichthouders. Graag zetten we deze dialoog ook in de toekomst voort. Zodat met de opgedane leereffecten zo nodig aanpassingen in de werkwijze en/of wetgeving worden gedaan. Daar hebben we de afgelopen tijd op ingezet en dat blijven we de komende jaren volop doen.

Hartelijke groet,

[redacted]

Voorzitter Pensioenfederatie