Wtp Transitiemonitor

Zomerrapportage 2026

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

Shape the future
with confidence

Inhoudsopgave

1 Inleiding 4

2 Werkwijze en reikwijdte 5
2.1 Gehanteerde werkwijze 5
2.1.1 Uitvraag onder belanghebbenden 5
2.1.2 DNB uitvraag sector en risicobeelden 6
2.1.3 Gepubliceerde uitingen in media en vakpers 6
2.1.4 Eigen waarnemingen 7
2.2 Representativiteit 7
2.3 Over deze rapportage 8

3 Pensioenregelingen via pensioenfondsen 9
3.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase 9
3.2 Implementatiefase 10
3.2.1 Status 10
3.2.2 Invaren 12
3.2.3 Overig 13
3.2.3.1 Betrokkenheid fondsgremia 13
3.2.3.2 Kosten 14
3.2.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren 14

4 Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's 17
4.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase 17
4.1.1 Status 17
4.1.2 Inhoud van de gemaakte afspraken 18
4.1.2.1 Contractkeuze 19
4.1.2.2 Keuze transitiemoment 20
4.1.2.3 Eerbiedigende werking 21
4.1.2.4 Premiehoogte 22
4.1.2.5 Nabestaandenpensioen 23
4.1.2.6 Compensatie 25
4.1.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren 26
4.2 Implementatiefase 27
4.2.1 Status 27
4.2.2 Risico's 28
4.2.3 Overig 29
4.2.3.1 Kosten 29
4.2.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren 29

Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren 31

Bijlage 2: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag 41

EY Adviseurs B.V.
Cross Towers, Antonio Vivaldistraat 150
1083 HP Amsterdam, Netherlands
Postbus 7925
1008 AC Amsterdam, Netherlands

Tel: +31 88 407 10 00
ey.com

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

Amsterdam, 24 juni 2026

Wtp Transitiemonitor – Zomerrapportage 2026

Uwe excellentie,

Met gepaste trots verstrekken wij u hierbij de Transitiemonitor Wet toekomst pensioenen, de vijfde 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 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 terecht bij ondergetekende.

Hoogachtend,
EY Adviseurs B.V.

Mw. drs. Loes Andringa AAG
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 2028 worden omgezet naar het nieuwe stelsel. De minister van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft in de brief aan de Kamer van 14 juni 2023 aangegeven dat met de implementatie van deze wet sprake is van een omvangrijke transitie. Ook de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (verder: de minister) vindt het in lijn met deze brief belangrijk om een vinger aan de pols te kunnen houden, tijdig te kunnen bijsturen en de beide Kamers mee te nemen in de recente ontwikkelingen gedurende de transitie. Gelet op het doel om tijdig knelpunten te identificeren en zo nodig tijdig maatregelen te kunnen nemen, wordt de Kamer elk half jaar en ruim voor elke wettelijke mijlpaal geïnformeerd door middel van een voortgangsrapportage. De Wtp Transitiemonitor die voor u ligt, is één van de hoofdbestanddelen voor deze voortgangsrapportage.

Voor regelingen uitgevoerd door pensioenfondsen/kringen ligt de focus in deze rapportage op de implementatiefase. Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de nieuwe wetgeving. Omdat de transitieplannen op 1 januari 2025 gereed moesten zijn, worden de arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor deze regelingen niet meer nader toegelicht in deze rapportage.

Voor pensioenregelingen die worden aangeboden via een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (verder: PPI) geldt een ander tijdpad. Hoewel ook voor deze regelingen de uiterste wettelijke deadline van 1 januari 2028 geldt, ligt de wettelijke mijlpaal voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase later, namelijk op 1 oktober 2027. Dit betekent concreet dat werkgevers uiterlijk op 30 september 2027 de eventueel bijgestelde offerte moeten hebben ingediend bij hun verzekeraar of PPI. Over de arbeidsvoorwaardelijke fase voor werkgevers die een pensioenregeling aanbieden via een verzekeraar of een PPI wordt in deze Transitiemonitor daarom wel inhoudelijk gerapporteerd (zie 4.1). Verzekeraars en PPI's ontwikkelen hun nieuwe producten alvorens zij deze aanbieden aan werkgevers en een nieuw contract kan worden afgesloten. Bij het ontwikkelen van deze producten worden de implementatie- en communicatieplannen al grotendeels opgesteld. Hierdoor zijn veel van de implementatie- en communicatieplannen van verzekeraars en PPI's al vroeg in de transitieperiode afgerond.

De rapportage die voor ligt, is de vijfde rapportage in een reeks van ten minste acht rapportages. Wij trachten om zowel het proces van datacollectie als het format van de rapportages zo veel als mogelijk consistent te houden ten behoeve van onderlinge vergelijkbaarheid.

In de vorige editie van de Transitiemonitor bevatte de informatie van De Nederlandsche Bank (verder: DNB) geen informatie over verzekerde regelingen. Dit omdat DNB deze data slechts eenmaal per jaar uitvroeg bij verzekeraars en PPI's, om de belasting voor de sector te beperken. Naar aanleiding van een toezegging van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer om de voortgang van de omzetting van verzekerde regelingen frequenter te monitoren, vraagt DNB deze informatie vanaf maart 2026 per kwartaal uit[1]. Ten opzichte van eerdere uitvragen, heeft DNB de uitvraag uitgebreid met het aantal uitstaande offertes van bestaande klanten en het aantal contracten dat gebruik maakt van het overgangsrecht (eerbiedigende werking). De verkregen data is verwerkt in deze rapportage.

[1] TRANSITIENIEUWS - Transitierapportage voor verzekeraars en ppi's 2026Q1 | De Nederlandsche Bank

2 Werkwijze en reikwijdte

2.1 Gehanteerde werkwijze

De onderzoeksvragen zijn bepaald door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) en overgenomen in deze rapportage, met een zeer beperkt aantal aanvullingen die in samenspraak tussen SZW en EY zijn toegevoegd. Hierbij wordt opgemerkt dat de onderzoeksvragen zijn gedefinieerd door SZW in de offerte fase, waardoor het kan voorkomen dat deze niet in alle gevallen meer relevant zijn voor de huidige stand van zaken en daarmee niet allemaal (volledig) beantwoord worden. De te benaderen groepen belanghebbenden zijn op voorstel van EY in overleg bepaald (zie Bijlage 2). In overleg met SZW zijn de vragen geactualiseerd zodat deze aansluiten bij de stand van de transitie.

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. Het voorgaande maakt dat sommige onderdelen van deze rapportage complex zijn. Voor een goed begrip van de inhoud van de rapportage is het van belang om de gehele rapportage zorgvuldig te lezen. Alhoewel wij getracht hebben de beschikbare informatie zo helder mogelijk te beschrijven, is het hebben van voldoende kennis van de dynamiek in de pensioenmarkt van belang voor een juiste interpretatie van de bevindingen.

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

- Uitvraag onder belanghebbenden (zie 2.1.1).
- Uitvraag door DNB: gegevens betreffende pensioenfondsen (Gegevens pensioenfondsen Wtp-uitvraag Q2-2026) en gegevens betreffende verzekeraars/PPI's (Gegevens Transitierapportage verzekeraars & ppi's Q1-2026) (verder: uitvraag door DNB).
- Gepubliceerde uitingen in media en vakpers.
- Eigen waarnemingen van EY.

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

2.1.1 Uitvraag onder belanghebbenden

De uitvraag is op 17 maart 2026 uitgezet onder groepen belanghebbenden. Dit zijn achtereenvolgens (in alfabetische volgorde):

- Autoriteit Financiële Markten (verder: AFM)
- DNB
- Financieel adviseurs

- IT-platform providers
- Ondernemingsraden respectievelijk werknemersvertegenwoordiging (verder: OR/PV)
- Pensioenfederatie
- Pensioenfondsen, voor zover die zelfadministrerend zijn
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (verder: PUO's)
- PPI's
- Vakbonden
- Verbond van Verzekeraars
- Verzekeraars
- Werkgevers

Voor sommige partijen is de digitale uitvraag vervangen door of aangevuld met een interview. Daarnaast is de informatie voor pensioenfondsen die niet zelfadministrerend zijn impliciet onderdeel van de uitvraag aan DNB, de financieel adviseurs, de Pensioenfederatie en de PUO's.

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

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

2.1.2 DNB uitvraag sector en risicobeelden

Periodiek organiseert DNB uitvragen onder pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's om inzicht te krijgen in de voortgang van de transitie en de risico's die komen kijken bij de voorbereidingen die instellingen treffen voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Voor pensioenfondsen vindt deze uitvraag in ieder geval twee keer per jaar plaats. Voor verzekeraars en PPI's werd de uitvraag initieel één keer per jaar uitgevoerd. Vanaf maart 2026 voert DNB deze uitvraag per kwartaal uit. De uitvraag is daarbij ten opzichte van eerdere uitvragen op onderdelen uitgebreid, waaronder aanvullende vragen over het aantal uitstaande offertes en het aantal contracten dat gebruik maakt van het overgangsrecht.

Op 8 mei 2026 is door DNB de rapportage met betrekking tot de uitvraag onder pensioenfondsen beschikbaar gesteld over het tweede kwartaal van 2026. De uitvraag geeft vooral inzicht in de situatie van fondsen/kringen die verwachten in te varen. Dat betreft 140 fondsen/kringen (83%) en bevat 99% van alle pensioenfondsdeelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden). Hiervan hadden 49 fondsen/kringen de invaarmelding ten tijde van de uitvraag door DNB nog niet ingediend (35%). Op het moment van de uitvraag van de DNB zijn reeds 32 fondsen ingevaren. Naast de uitvraag onder pensioenfondsen is per 8 mei 2026 ook de rapportage beschikbaar gesteld met betrekking tot de uitvraag onder verzekeraars en PPI's over het eerste kwartaal van 2026 met als peildatum 1 januari 2026. Voor zover relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is de informatie uit de DNB uitvraag in onze rapportage opgenomen.

2.1.3 Gepubliceerde uitingen in media en vakpers

Sinds de invoering van de Wtp per 1 juli 2023 zijn er veel uitingen geweest in de media en de vakpers over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze informatie is door ons verzameld en daar waar

relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen, meegenomen in deze rapportage. De informatie is in de meeste gevallen derhalve aanvullend of verdiepend van aard op die uit andere bronnen. Het geselecteerde proces voorziet niet in een specifieke desktopstudie onder alle beschikbare bronnen waardoor mogelijk niet alle uitingen zijn meegenomen.

2.1.4 Eigen waarnemingen

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

2.2 Representativiteit

De uitvraag is uitgezet onder verschillende groepen belanghebbenden. In bijlage 2 wordt inzicht gegeven in welke belanghebbenden op de uitvraag hebben gereageerd.

Wat betreft de sociale partners is de uitvraag uitgezet bij zowel de werkgevers (bij monde van AWVN) als bij vakbonden (FNV, CNV, AVV, De Unie en VCP). Daarnaast is de uitvraag uitgezet onder financieel adviseurs, die informatie hebben verstrekt over de voortgang binnen hun portefeuille. De gevraagde financieel adviseurs beslaan het merendeel van de collectieve pensioenadviesmarkt:

- vier grote accountantskantoren (Deloitte, EY, KPMG en PWC),
- vier grote (actuariële) advieskantoren (Mercer, Aon, WTW en Triple-A),
- pensioenadvieskantoor (Montae & Partners),
- netwerkorganisatie van pensioenadviseurs (KPS en Adfiz),
- de heer A. Laning.

Teneinde inzicht te krijgen in de stand bij werkgevers en werknemers waarvan de pensioenregeling niet bij een pensioenfonds is ondergebracht, is naast de financieel adviseurs ook een uitvraag gedaan bij vier verzekeraars (Allianz, a.s.r., Athora, Nationale-Nederlanden), het Verbond van Verzekeraars en vijf PPI's (Allianz PPI, BeFrank, Cappital pensioen, Centraal Beheer en Zwitserleven). In Tabel 1 is het aantal respondenten per belanghebbende groep te zien.

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

Daarnaast zijn de Pensioenfederatie, als ook PUO's en IT-platform providers voor de uitvraag benaderd.

In onderstaande tabel staat vermeld hoeveel respondenten per groep belanghebbenden zijn uitgevraagd, hoeveel hebben geparticipeerd en hoeveel partijen vertegenwoordigd zijn via de respondenten.

Groep	Uitgevraagd/ Marktaandeel	Aantal respondenten	"Achterban" van respondenten
PUO's	12/13	8	n.v.t.
Verzekeraars	4/4	4	35.726 werkgevers
PPI's	5/5	5	23.654 werkgevers
Werkgevers	2/n.a.	1	100 werkgevers
Pensioenfederatie	1/1	1	Alle fondsen
Vakbonden	5/n.a.	3	410 cao's
Ondernemingsraden/ personeelsvertegenwoordigingen	2/n.a.	2	165 OR/PV
Financieel adviseurs	12/n.a.	4	545 werkgevers
Toezichthouders	2/n.v.t.	1	n.v.t.
IT-platform providers	8/8	2	n.v.t.

Tabel 1 De respondenten uit de verschillende groepen belanghebbenden en de achterban van de respondenten

Het aantal werkgevers dat staat vermeld bij financieel adviseurs is een benadering van het aantal unieke werkgevers dat wordt vertegenwoordigd gegeven dat bij een aantal werkgevers meerdere adviseurs betrokken zijn. Niet alle adviseurs waren bereid inzicht te geven in het aantal klanten dat zij bedienen.

2.3 Over deze rapportage

Omwille van de herkenbaarheid van bronnen van informatie zijn per bron verschillende kleuren voor de grafieken gebruikt. Grafieken voortkomend uit de uitvraag door EY zijn in groen weergegeven, grafieken voortkomend uit de uitvraag door DNB in oranje. Informatie voortkomend uit gepubliceerde uitingen in media en vakpers en eigen waarnemingen van EY zijn tekstueel toegelicht en niet in grafieken. Daarom hebben deze twee bronnen geen eigen kleurcategorie.

Grafieken databron	Kleur
Uitvraag onder belanghebbenden door EY	Groen
Uitvraag door DNB	Oranje

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

De opzet van de rapportage is zoveel als mogelijk gelijk gehouden aan de voorgaande rapportages. Dat maakt een vergelijking eenvoudiger. Enkele verschillen zijn te verklaren, omdat in de huidige rapportage voor een aantal figuren gebruik is gemaakt van de uitvraag door DNB, waar in eerdere rapportages gebruik werd gemaakt van de uitvraag onder belanghebbende door EY.

3 Pensioenregelingen via pensioenfondsen

Dit onderdeel gaat over pensioenregelingen die worden uitgevoerd door pensioenfondsen. De onderzoeksvragen in dit hoofdstuk zijn gesteld aan de sociale partners (werkgevers en vakbonden), PUO's en de pensioenfederatie. Daarnaast zijn de uitvraag door DNB en de eigen waarnemingen gehanteerd voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen en de EY database waarin op het moment van het schrijven van deze rapportage 182 fondsen/kringen zijn opgenomen (deze is bijvoorbeeld gebruikt voor het overzicht van de veranderingen in de transitiedatum).

3.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

Met ingang van de Zomerrapportage 2025 worden in de Transitiemonitor geen nieuwe grafieken meer opgenomen over de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen, aangezien deze fase per 1 januari 2025 is beëindigd. Wel worden ontwikkelingen gevolgd die samenhangen met besluiten die in deze fase zijn genomen, waaronder wijzigingen in de beoogde transitiedatum. Tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase konden betrokken partijen zich wenden tot de transitiecommissie indien partijen samen niet tot overeenstemming konden komen. In de periode 1 januari tot 1 juni 2026 zijn er geen zaken voorgelegd aan de transitiecommissie.

Op basis van Tabel 2 blijkt dat het beeld ten opzichte van de Winterrapportage 2025 verder is opgeschoven richting latere transitiedata. Waar in eerdere rapportages het zwaartepunt nog lag bij transities per 1 januari 2026, laat de huidige tabel zien dat 1 januari 2027 het meest voorkomende actuele transitiemoment is. Daarnaast is het aantal fondsen dat kiest voor een transitie per 1 juli 2027 of per 1 januari 2028 ook toegenomen ten opzichte van de Winterrapportage 2025. Verder is zichtbaar dat een aantal pensioenfondsen/kringen hun transitiedatum heeft aangepast, waarbij ook fondsen/kringen die eerder al een wijziging hadden doorgevoerd opnieuw voor een latere datum hebben gekozen[2]. Uit de tabel blijkt dat 96 fondsen een ongewijzigde transitiedatum hebben, tegenover 101 in de Winterrapportage 2025. Tot slot is er een afzonderlijke groep fondsen waarvoor is aangegeven dat geen transitie plaatsvindt, bijvoorbeeld vanwege een buy-out of beëindiging van de regeling; deze fondsen zijn als n.v.t. opgenomen en maken geen deel uit van de verdeling van transitiedata.

2 Mocht een fonds meerdere keren zijn gewijzigd dan is de initiële transitiedatum de gepubliceerde transitiedatum voorafgaand aan de gewijzigde actuele transitiedatum.

Actuele transitiedatum	Voorgaande transitiedatum									
	1-1-2025	1-7-2025	1-1-2026	1-6-2026	1-7-2026	1-10-2026	1-1-2027	1-7-2027	Ongewijzigd	Totaal
onbekend			2						10	*12*
1-1-2025									3	*3*
1-5-2025	1									*1*
1-7-2025	1									*1*
1-10-2025	1									*1*
1-1-2026	10								14	*24*
1-4-2026	1		1							*2*
1-6-2026			2							*2*
1-7-2026			6						2	*8*
1-10-2026			3		1		1		1	*6*
1-1-2027			18		4				16	*38*
1-4-2027			1							*1*
1-7-2027	1		2	1	1	1	11		5	*22*
1-1-2028			2		2		11	1	16	*32*
n.v.t.									29	*29*
Totaal	*15*	*0*	*37*	*1*	*8*	*1*	*23*	*1*	*96*	*182*

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

Zowel verschillende pensioenfondsen als de Pensioenfederatie hebben aangegeven dat de besluiten rond de transitie en het invaren grondig onderbouwd moeten worden en dat dit veel capaciteit vergt, die niet onbeperkt beschikbaar is.

3.2 Implementatiefase

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de voortgang van de implementatiefase. Ten tijde van het opstellen van deze rapportage zijn 32 pensioenfondsen/kringen inmiddels overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze fondsen/kringen representeren gezamenlijk circa 53% van het totaal aantal deelnemers. Onder deelnemers worden in dit hoofdstuk zowel actieve deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden verstaan. Voor deze fondsen/kringen vindt het toezicht plaats op basis van het nieuwe toezichtskader. Daarnaast moeten nog 108 fondsen/kringen invaren. Van deze groep hebben 59 fondsen/kringen reeds een invaarmelding ingediend bij DNB.

3.2.1 Status

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Hoeveel pensioenuitvoerders hebben een implementatieplan en communicatieplan opgesteld?
- Hoeveel pensioenfondsen maken gebruik van het transitie-FTK?
- Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet?
- Wat is de datum waarop het invaren is uitgevoerd en wijkt deze af van de beoogde invaardatum? Als deze datum afwijkt, waarom is afgeweken?

De uitvraag door DNB laat zien dat 83% van de fondsen/kringen heeft aangegeven te gaan invaren. Dit representeert circa 19 miljoen[3] deelnemers, wat 99% van het totaal aantal deelnemers is. Er zijn tot op heden 113 partiële beoordelingen aangevraagd door 68 unieke fondsen/kringen. Hiervan zijn

3 Het relatief hoge aantal deelnemers is toe te schrijven aan het feit dat personen gemiddeld bij ongeveer twee pensioenfondsen deelnemer zijn.

er inmiddels 90 afgerond en 23 nog in behandeling. De lopende beoordelingen hebben betrekking op de deelonderwerpen datakwaliteit (11), risicohouding (7) en contract (5).

Pensioenfondsen hadden tot uiterlijk 1 april 2026 om een overbruggingsplan in te dienen. Op basis van ontvangen informatie van de DNB hebben ten tijde van het vervaardigen van deze rapportage 7 fondsen/kringen een overbruggingsplan ingediend bij DNB teneinde gebruik te kunnen blijven maken van het transitie-FTK.

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

Beoogd invaarmoment	Aantal fondsen/kringen	Aantal deelnemers
Eerste halfjaar 2026[4]	2	100.000
Tweede halfjaar 2026	13	280.000
Eerste halfjaar 2027	39	7.770.000
Tweede halfjaar 2027	20	170.000
1 januari 2028	33	570.000
Onbekend	1	10.000
Totaal	**108**	**8.900.000**

Tabel 3 Beoogde invaarmomenten (bron: uitvraag door DNB)

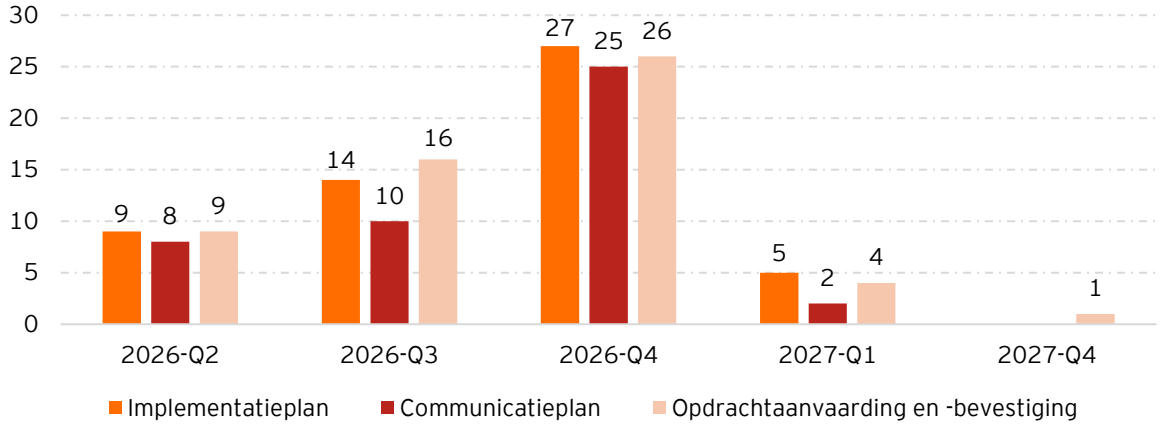
DNB heeft ook uitvraag gedaan naar de vaststelling en afronding van het implementatieplan, communicatieplan en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging. Deze vragen zijn gesteld aan fondsen/kringen die ten tijde van de uitvraag hun invaarmelding nog niet hadden ingediend en niet-invarende open fondsen/kringen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

Aantal fondsen	Gereed	Nog niet gereed	Weet (nog) niet	N.v.t.
Implementatieplan	7	55	1	5
Communicatieplan	18	45	0	5
Opdrachtaanvaarding	6	56	0	6

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

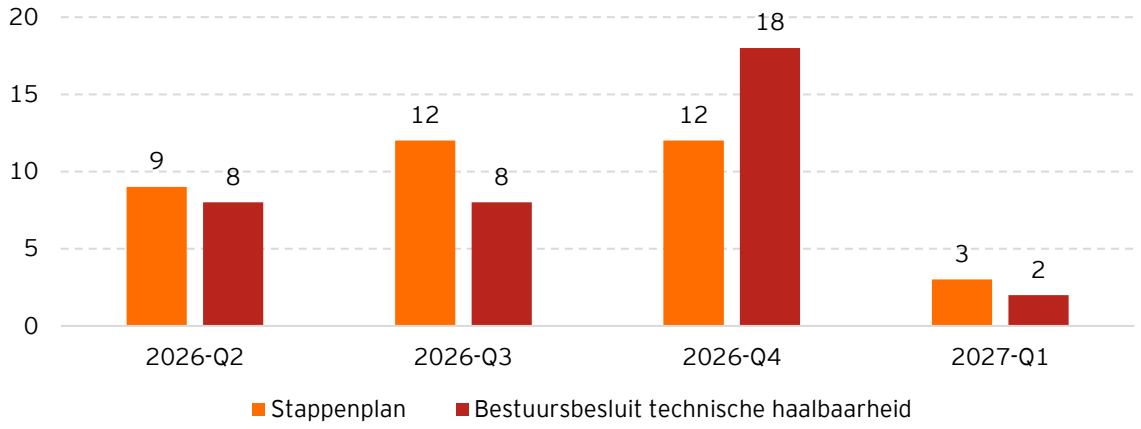
De figuur op de volgende pagina geeft inzicht in de planning voor de fondsen die aangeven nog niet gereed te zijn met het implementatieplan (55 fondsen/kringen), het communicatieplan (45 fondsen/kringen) of de opdrachtaanvaarding en -bevestiging (56 fondsen/kringen).

4 Betreft fondsen/kringen die op het moment dat de onderliggende data werden opgeleverd nog niet waren ingevaren, maar inmiddels wel.



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

De uitvraag door de DNB laat daarnaast zien dat 65 fondsen/kringen (96%) aangeeft het risicopreferentie-onderzoek afgerond te hebben en 13 fondsen/kringen (19%) de vaststelling van de transitie-effecten gereed te hebben. Ook blijkt dat 22 fondsen/kringen (32%) gereed zijn met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen. Van de resterende pensioenfondsen/kringen zijn 36 nog niet gereed met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen, 3 weten het (nog) niet en voor 7 is het niet van toepassing[5]. Onderstaande grafiek laat de planning zien van de (36) pensioenfondsen/kringen die nog niet gereed zijn met betrekking tot het stappenplan en het bestuursbesluit technische haalbaarheid.



Figuur 2 Planning, indien IT-systemen nog niet gereed zijn (bron: uitvraag door DNB)

3.2.2 Invaren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

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

Op basis van de uitvraag door DNB wordt verwacht dat 83% van de fondsen/kringen gaat invaren. Deze 83% representeert ca 19 miljoen deelnemers. Deze 19 miljoen deelnemers representeren 99% van het totaal aantal deelnemers. In het eerste halfjaar van 2025 zijn de eerste vier fondsen/kringen ingevaren in het nieuwe stelsel. Dat betrof 210.000 deelnemers (1%). In het tweede halfjaar van 2025 zijn twee fondsen/kringen ingevaren in het nieuwe stelsel. Dat betrof 70.000 deelnemers (0,4%). In de eerste helft van 2026 zijn tot nu toe 26 fondsen ingevaren met gezamenlijk 9.830.000 deelnemers (51%), waarmee het totaal aantal ingevaren fondsen uitkomt op 32. Ook gesloten fondsen/kringen met nog bestaande werkgevers kunnen invaren. Op basis van de uitvraag van de DNB geven 29 fondsen aan niet in te varen. Tot op heden is bij geen enkel fonds een verbod op invaren opgelegd.

Reeds ingevaren	Aantal fondsen/kringen	Aantal deelnemers
Eerste halfjaar 2025	4	210.000
Tweede halfjaar 2025	2	70.000
Eerste halfjaar 2026[6]	26	9.830.000
Totaal	**32**	**10.110.000**

Tabel 5 Reeds ingevaren fondsen/kringen met bijbehorende aantal deelnemers (bron: uitvraag door DNB)

3.2.3 Overig

3.2.3.1 Betrokkenheid fondsgremia

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- In hoeverre zijn medezeggenschapsorganen en het interne toezicht betrokken?

Uit de uitvraag van DNB ontstaat een beeld over de betrokkenheid van de fondsgremia, waarbij de resultaten in Tabel 6 zijn te zien. Deze uitvraag is enkel gesteld aan fondsen die hebben aangegeven de transitie-effecten reeds te hebben vastgesteld (13 fondsen). Volgens de informatie van DNB heeft 1 fonds/kring gemeld (naast het bestuur) geen ander fondsorgaan/sleutelfunctie te hebben betrokken in de besluitvorming.

Fondsorgaan/sleutelfunctie	Aantal fondsen/ kringen
Sleutelfunctie risicobeheer	11
Sleutelfunctie actuarieel	11
Intern toezicht (RvT, NUB of visitatiecommissie)	10
Verantwoordingsorgaan / belanghebbendenorgaan	12
Sleutelfunctie interne audit	8

Tabel 6 Betrokkenheid van de fondsgremia (bron: uitvraag door DNB)

6 In de periode tussen oplevering van de onderliggende data en de oplevering van dit rapport zijn er nog twee pensioenfondsen ingevaren. Daarmee komt het aantal fondsen dat in de eerste helft van 2026 is ingevaren uit op 28.

3.2.3.2 Kosten

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Uit de uitvraag blijkt dat pensioenuitvoerders zeer verschillend reageren op de vraag naar de totale kosten die zij specifiek maken in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Eén uitvoerder geeft een kosteninschatting van €13 per deelnemer gedurende een aantal jaren. Andere uitvoerders geven aan dat de kosten verschillen per fonds of noemen een totaalbedrag van €5 miljoen (kleine uitvoerder met beperkt aantal fondsen), €80 miljoen en €125 miljoen (grote uitvoerder met meerdere fondsen). Daarnaast zijn er uitvoerders die aangeven dat de kosten nog niet te bepalen zijn, beperkt zijn, of waarover zij geen uitspraak doen. Daarmee tonen de antwoorden een brede spreiding, zowel in kostenduiding als in de hoogte van de genoemde bedragen.

3.2.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Wat zijn de ervaringen van pensioenfondsen met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?
- Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?
- Wat zijn de ervaringen van de toezichthouders?
- Wat zijn de ervaringen van de PUO's, IT-platform providers, financieel adviseurs en vakbonden?

In dit onderdeel worden ervaringen, knelpunten en succesfactoren vermeld die voortkomen uit de gebruikte bronnen. Het zijn daarom over het algemeen los van elkaar staande punten.

IT-platformproviders geven aan dat de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel verloopt conform planning en verwachting. Inmiddels zijn meerdere pensioenuitvoeringsorganisaties en pensioenfondsen live gegaan op de platforms. De opgedane ervaringen van IT-platformproviders geven vertrouwen voor de verdere transitie. De implementatie vindt plaats via moderne IT-platformmethoden, met duidelijke afspraken en een gestructureerde planning, waardoor het omvangrijke werk beheerst wordt gecoördineerd.

Daarnaast geven IT-platformproviders aan dat door de beschikbaarheid van een inmiddels bewezen invaarstraat, de overgang van pensioenfondsen in de toekomst goed voorspelbaar is. De invaarstraat heeft zich ontwikkeld tot een stabiel en herhaalbaar proces. Eventuele knelpunten hebben met name betrekking op uitzonderingen binnen de nieuwe pensioenregelingen en hebben minder betrekking op het invaarproces zelf. Er wordt aangegeven dat deze uitzonderingen expliciet worden beoordeeld op wenselijkheid en uitvoerbaarheid, waarbij ook de kostenaspecten worden meegenomen. De conclusie van IT-platformproviders is dat de opgedane ervaringen laten zien dat de transitie voor volgende pensioenfondsen beheerst en planmatig kan worden voortgezet.

In de uitvraag en het interview geeft de Pensioenfederatie aan dat de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel over het algemeen soepel verloopt. De voortgang van de transitie wordt overwegend als positief ervaren, waarbij pensioenuitvoeringsorganisaties inmiddels meer ervaring hebben opgedaan met het omzetten van pensioenregelingen naar het nieuwe stelsel. De fondsen die nog bij deze pensioenuitvoeringsorganisaties overgaan, kunnen hier hun voordeel mee doen. Daarnaast

wordt geconstateerd dat eerdere maatschappelijke en politieke discussies rondom de stelselwijziging grotendeels zijn afgerond en minder nadrukkelijk op de voorgrond staan.

Als knelpunt noemt de Pensioenfederatie dat het lastig kan zijn om toelichting te geven op de verschillen tussen het voorlopige en het definitieve transitieoverzicht aan deelnemers. Deze verschillen worden beïnvloed door een samenloop van factoren, waaronder de dekkingsgraad, renteontwikkelingen, economische scenario's van DNB en persoonlijke kenmerken van deelnemers, die tegengestelde effecten kunnen hebben op het te bereiken pensioen. Dit bemoeilijkt de uitlegbaarheid richting deelnemers. Hoewel het algemene beeld positief is, blijft de situatie voor enkele fondsen onzeker volgens de Pensioenfederatie. Daarbij speelt met name de beëindiging van pensioenuitvoeringsactiviteiten door bepaalde PUO's een rol. Fondsen die door deze PUO's werden ondersteund, zijn genoodzaakt over te stappen naar een andere PUO, wat onzekerheid met zich meebrengt over de haalbaarheid van een tijdige en zorgvuldige transitie.

Naast knelpunten noemt de Pensioenfederatie ook succesfactoren. Fondsen die inmiddels zijn overgegaan geven aan dat de fase na de transitie relatief soepel verloopt. De toewijzing van vermogens wordt als goed beheersbaar ervaren en het aantal vragen van deelnemers is tot op heden beperkt gebleven, waardoor doorgaans geen extra capaciteit benodigd was bij helpdesks. Hoewel het traject voorafgaand aan de overgang als intensief wordt ervaren, blijkt het nazorgtraject werkbaar en beheerst te verlopen. Een belangrijke succesfactor die daarbij wordt genoemd, is een goede en tijdige voorbereiding. Tot slot wordt opgemerkt dat fondsen, ondanks geopolitieke en economische onzekerheden, er financieel en organisatorisch over het algemeen goed voor blijven staan.

Financieel adviseurs geven aan dat de administratieve en informatieve verwerking rondom de transitie in veel gevallen voortvarend verloopt. Daarnaast wordt aangegeven dat na afronding van de transitie eventuele onvolkomenheden lastig zijn te herstellen, terwijl daar in de praktijk toch regelmatig aanleiding toe blijkt te bestaan. Specifieke aandachtspunten doen zich voor bij mutaties met terugwerkende kracht en bij de vaststelling en borging van de risicohouding.

Vakbonden geven aan dat hun rol in de transitie van pensioenfondsregelingen in de praktijk relatief klein is. Hoewel ze formeel betrokken zijn bij het proces, ervaren zij weinig ruimte om daadwerkelijk richting te geven aan de besluitvorming. Veel keuzes worden voorbereid door uitvoeringsorganisaties en technische adviseurs, waardoor sociale partners vooral worden meegenomen in de uitkomsten. Door de complexiteit van de materie en de fase waarin veel trajecten zich bevinden, is bijsturing niet altijd eenvoudig. Ook toezicht en planning worden als aandachtspunt genoemd, met name wanneer verwachtingen niet direct helder zijn. Daarnaast wordt communicatie richting deelnemers gezien als één van de grootste uitdagingen, vooral waar het gaat om begrip van bedragen en wijzigingen. Tegelijkertijd wordt het delen van ervaringen tussen pensioenfondsen nadrukkelijk als positief ervaren door vakbonden. Fondsen leren van eerdere transities en van elkaar, wat bijdraagt aan meer duidelijkheid en een beter beheersbaar verloop van volgende stappen in het transitieproces.

De AFM signaleert dat uitvoerders in toenemende mate ervaring opdoen met de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel. Instrumenten zoals het risicopreferentieonderzoek functioneren steeds beter door doorontwikkeling en opgedane praktijkervaring van pensioenuitvoerders[7]. Daartegenover

7 Transitiebulletin nr 37: Nieuw RPO vaak beter door ervaring en doorontwikkelde techniek

blijven verschillende knelpunten zichtbaar binnen de transitie. Communicatie richting deelnemers wordt als kwetsbaar gezien, mede doordat keuzes zoals koopkracht versus stabiliteit complex zijn en lastig uitlegbaar.[8] Verder benoemt de AFM in de transitiebulletins ook operationele risico's rond het invaren, zoals een mogelijke administratieve 'freeze', en het niet altijd tijdig informeren van deelnemers over wijzigingen, vragen nadrukkelijk om aandacht en voorbereiding[9].

8 Transitiebulletin nr 37: Koopkracht versus stabiliteit

9 Transitiebulletin nr 36: Administratieve freeze rond invaren? Neem van tevoren maatregelen

4 Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's

Dit onderdeel gaat over pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars en PPI's. De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn in de uitvraag daarom alleen gesteld aan de verzekeraars en PPI's en in beperkte mate aan sociale partners. Voor de overige belanghebbenden waren deze vragen niet van toepassing. Wat betreft een vergelijking van deze rapportage met de vorige (Winterrapportage 2025) zijn twee zaken belangrijk:

1. In eerdere Transitiemonitoren werden de onderzoeksvragen in dit hoofdstuk beantwoord op basis van zowel de uitvraag van EY als die van DNB. In de Winterrapportage 2025 was de DNB uitvraag echter niet beschikbaar, waardoor de onderzoeksvragen in die rapportage uitsluitend zijn gebaseerd op de (uitgebreide) EY-uitvraag. In de huidige Transitiemonitor is de DNB uitvraag opnieuw meegenomen. Aangezien DNB de uitvraag voortaan viermaal per jaar zal uitvoeren, zal deze data in de toekomst structureel onderdeel vormen van de rapportages en niet langer beperkt blijven tot de Zomerrapportages.
2. Een deel van de vragen dat in eerdere uitvragen is meegenomen, is in deze rapportage niet opnieuw uitgevraagd en toegelicht. Dit betreft onder meer onderwerpen rondom de mate waarin werkgevers reeds een besluit hebben genomen over de keuze voor en inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast zijn ook vragen over de voortgang bij pensioenuitvoerders, zoals het opstellen van implementatie- en communicatieplannen, de gemaakte keuzes door verzekeraars en PPI's en het verloop van het productontwikkelproces, niet opnieuw opgenomen. Vanwege de beperkte wijzigingen in de uitkomsten en het feit dat deze processen inmiddels in een vergevorderd stadium of afgerond zijn, is ervoor gekozen deze informatie niet opnieuw te presenteren. Voor de meest recente stand van zaken en toelichting op deze onderwerpen wordt verwezen naar de Winterrapportage 2025.

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

4.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

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

Bij pensioenregelingen die via verzekeraars of PPI's worden afgesloten, ligt het initiatief in de arbeidsvoorwaardelijke fase bij de werkgever en de betrokken adviseurs. Verzekeraars en PPI's komen meestal pas in beeld nadat de arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn gemaakt. Dit verschilt van pensioenfondsen, die in veel gevallen al tijdens deze fase betrokken zijn en vaak zorgen voor financiële doorrekeningen en analyses.

4.1.1 Status

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, wordt inzicht gegeven in de voortgang van de omzettingen bij verzekeraars en PPI's. In de onderstaande tabellen zijn het aantal nieuwe contracten, reeds omgezette contracten, nog te verwachten omzettingen en uitstaande offertes weergegeven, inclusief het bijbehorende aantal werkgevers en deelnemers.

Uit de uitvraag door DNB (peildatum 1 januari 2026) blijkt dat er 5.442 nieuwe contracten bij verzekeraars en 5.136 nieuwe contracten bij PPI's zijn. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afspreekt. Daarnaast blijkt dat 6.321 contracten bij verzekeraars en 4.177 contracten bij PPI's reeds is omgezet bij dezelfde uitvoerder. Verder geven verzekeraars en PPI's aan dat zij respectievelijk 12.833 en 4.685 offertes hebben uitstaan bij bestaande klanten. Dit sluit aan bij de signalen van verzekeraars, PPI's, financieel adviseurs en sociale partners, waaruit blijkt dat er nog een aanzienlijke groep werkgevers is die zich in de oriëntatie- of besluitvormingsfase bevindt en waarvoor de uiteindelijke transitiekeuze nog moet worden gemaakt.

Verzekeraars	Aantal contracten	Aantal werkgevers	Aantal deelnemers
Nieuwe contracten (geen omzetting bij dezelfde verzekeraar, wel Wtp)	5.442	5.116	62.545
Reeds omgezette contracten	6.321	5.618	140.570
Dat naar verwachting nog wordt omgezet	32.806	30.199	854.021
Uitstaande offertes van bestaande klanten[10]	12.833	12.386	316.159

Tabel 7 Status bij verzekeraars (bron: uitvraag door DNB)[11]

PPI's	Aantal contracten	Aantal werkgevers	Aantal deelnemers
Nieuwe contracten (geen omzetting bij dezelfde PPI, wel Wtp)	5.136	3.789	52.184
Reeds omgezette contracten	4.177	3.615	187.484
Dat naar verwachting nog wordt omgezet	11.393	10.378	724.762
Uitstaande offertes van bestaande klanten[10]	4.685	4.325	61.770

Tabel 8 Status bij PPI's (bron: uitvraag door DNB)[11]

4.1.2 Inhoud van de gemaakte afspraken

Transitiekeuzes met betrekking tot de pensioenregeling worden gemaakt tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase. De vragen die betrekking hebben op de onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn gesteld aan de werkgevers, vakbonden, verzekeraars, PPI's, financieel adviseurs en

10 Het aantal uitstaande offertes maakt geen onderdeel uit van de portefeuille, maar is wel meegenomen in de uitvraag als onderdeel van het proces.

11 Er is één instelling die per abuis de data van de PPI (deels) heeft opgenomen bij de verzekeraar. Hierdoor ontstaat eenmalig een verschuiving tussen de totalen van verzekeraars en PPI's ten opzichte van de voorgaande rapportage. Dit zal bij de volgende rapportage worden gecorrigeerd.

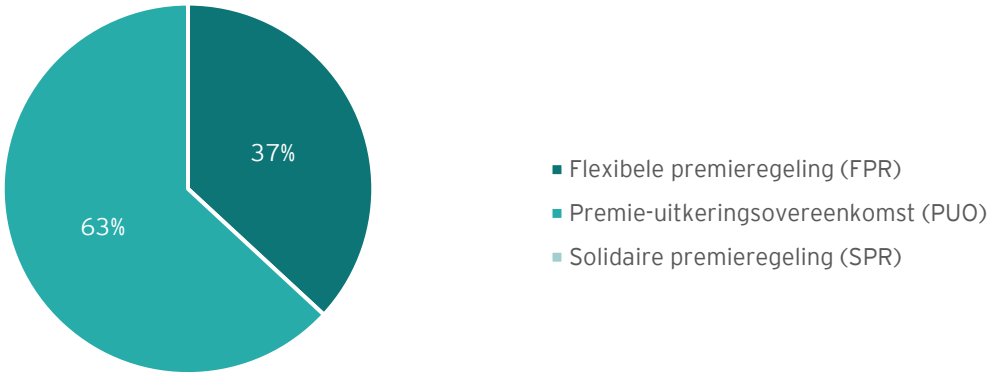
personeelsvertegenwoordigingen. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing.

4.1.2.1 Contractkeuze

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

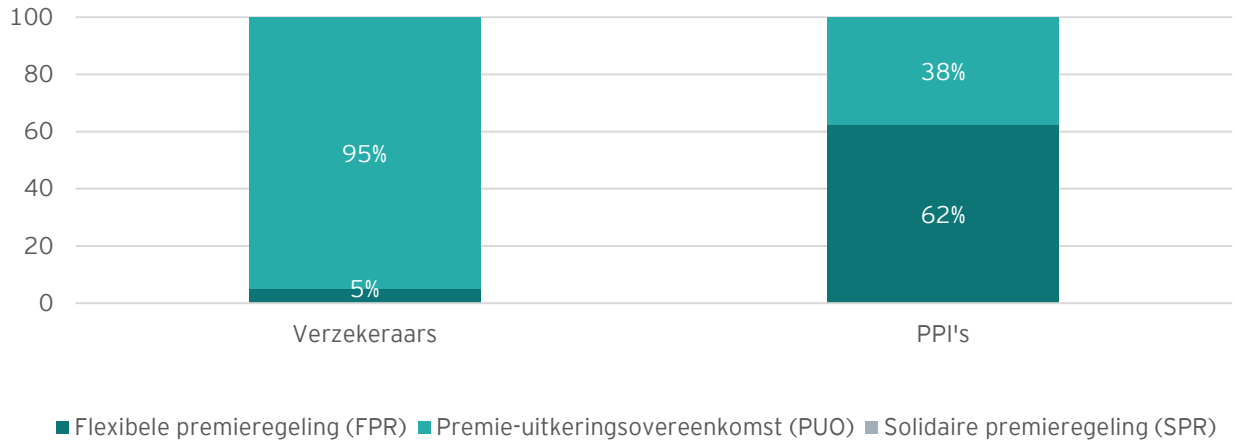
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling – welk type premieovereenkomst (solidaire premieovereenkomst, flexibele premieovereenkomst of premie-uitkeringsovereenkomst) zijn sociale partners overeengekomen?

Uit de resultaten blijkt dat 37% van de werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI kiest voor een flexibele premieregeling, terwijl 63% van de werkgevers kiest voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Het solidaire contract wordt tot op heden dus niet door verzekeraars en PPI's uitgevoerd alhoewel dit wel toegestaan is. Daarnaast blijkt uit de uitvraag dat bij sommige verzekeraars en PPI's alle werkgevers binnen één type regeling vallen. In bepaalde gevallen betreft dit 100% een premie-uitkeringsovereenkomst en in andere gevallen 100% een flexibele premieregeling. Op basis van de uitvraag kan niet worden vastgesteld in hoeverre dit het gevolg is van het aanbod van de uitvoerder.



Figuur 3 Contractkeuze onder werkgevers voor PPI's/verzekeraars (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

De contractkeuze uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's laat zien dat bij verzekeraars voor 95% van de werkgevers is gekozen voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Bij PPI's kiest het merendeel voor de flexibele regeling (62%). Hierbij zijn geen significante veranderingen te zien ten opzichte van de Winterrapportage 2025.



Figuur 4 Contractkeuze inzichten naar belanghebbende (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

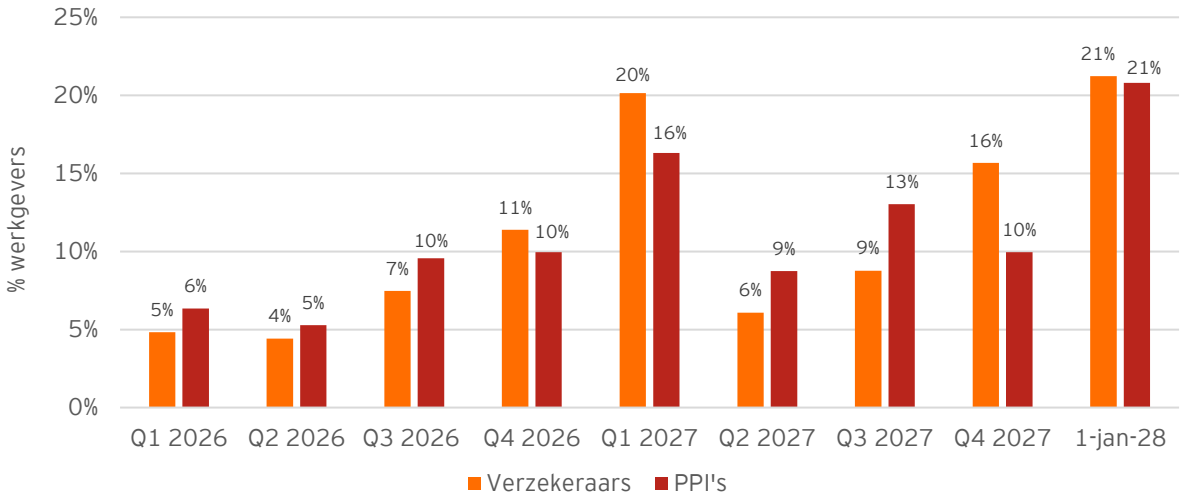
4.1.2.2 Keuze transitiemoment

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 2028. De wet voor verlenging van de transitiedatum is in werking getreden met ingang van 1 januari 2026 en de datum voor afronding van de transitie is verlengd van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028. In deze rapportage is deze uiterste transitiedatum voor het eerst onderdeel van de uitvraag.

Onderstaand figuur is gebaseerd op de DNB uitvraag en toont het percentage werkgevers dat hun pensioenregeling nog moet omzetten, uitgesplitst naar het moment waarop zij dit verwachten te doen. Hierbij is het totaal aantal werkgevers bij verzekeraars en PPI's respectievelijk 30.199 en 10.378, zoals weergegeven in Tabel 7 en Tabel 8.



Figuur 5 Verwachte omzettingen per periode bij verzekeraars/PPI's (bron: uitvraag door DNB)

Uit het figuur blijkt dat het zwaartepunt van de transitie, in vergelijking met de Winterrapportage 2025, verder opschuift richting 2027. Een substantieel deel van de transities is gepland in Q1 2027 en op de uiterste wettelijke transitiedatum (1 januari 2028). Het aantal verwachte transities in 2026 ligt lager dan in de vorige rapportage. Hierbij moet worden opgemerkt dat transities die reeds per 1 januari 2026 zijn gerealiseerd, niet zijn meegenomen in deze figuren, aangezien uitsluitend inzicht wordt gegeven in het aantal nog te verwachten transities. Hierdoor geeft het beeld voor 2026 geen volledig overzicht van het totaal aantal transities in dat jaar.

4.1.2.3 Eerbiedigende werking

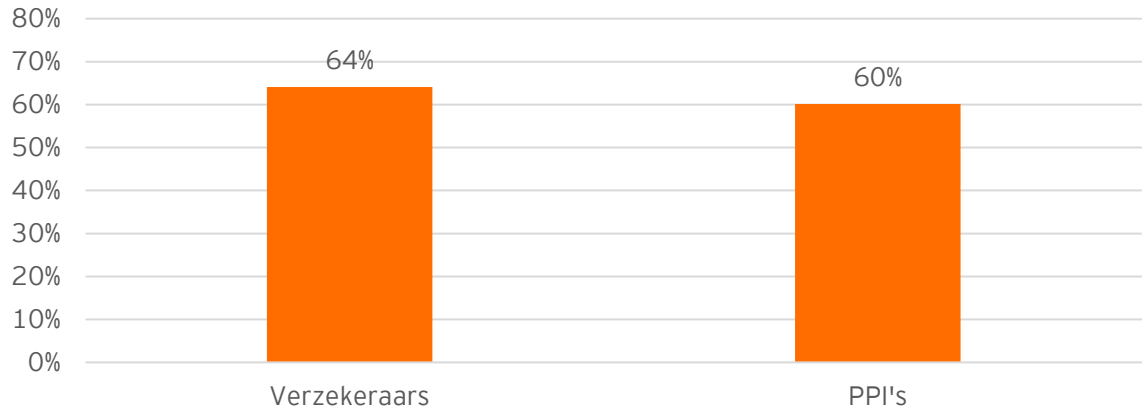
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

In de recente uitvraag van de DNB onder verzekeraars en PPI's is voor het eerst expliciet gevraagd naar het aantal contracten waarbij gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht. Op basis van deze gegevens is Figuur 6 opgesteld. In eerdere rapportages werd deze vraag niet door DNB gesteld, maar door EY uitgevraagd, waarbij verzekeraars en PPI's werd gevraagd in welk percentage van de gevallen werd gekozen voor eerbiedigende werking.

Doordat de uitvraag methodiek is gewijzigd van EY (inschatting percentage opgegeven door verzekeraars en PPI's) naar DNB (absolute aantallen), is Figuur 6 niet vergelijkbaar met de figuur in de winterrapportage voor wat betreft het aandeel contracten waarbij gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht. DNB geeft aan dat bij de uitvraag, instellingen bij hun aanlevering soms verschillende aannames hanteren in de verwachte keuzes rond eerbiedigende werking. Deze verschillen in interpretatie en aannames kunnen ook van invloed zijn op de vergelijkbaarheid van de cijfers met eerdere rapportages.

Uit de uitvaag van DNB blijkt dat bij de omzetting naar de Wtp voor respectievelijk 64% van de contracten bij verzekeraars en 60% bij PPI's gebruik is gemaakt van het overgangsrecht.



Figuur 6 Percentage contracten waarbij gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht bij verzekeraars/PPI's (bron: uitvraag door DNB)

4.1.2.4 Premiehoogte

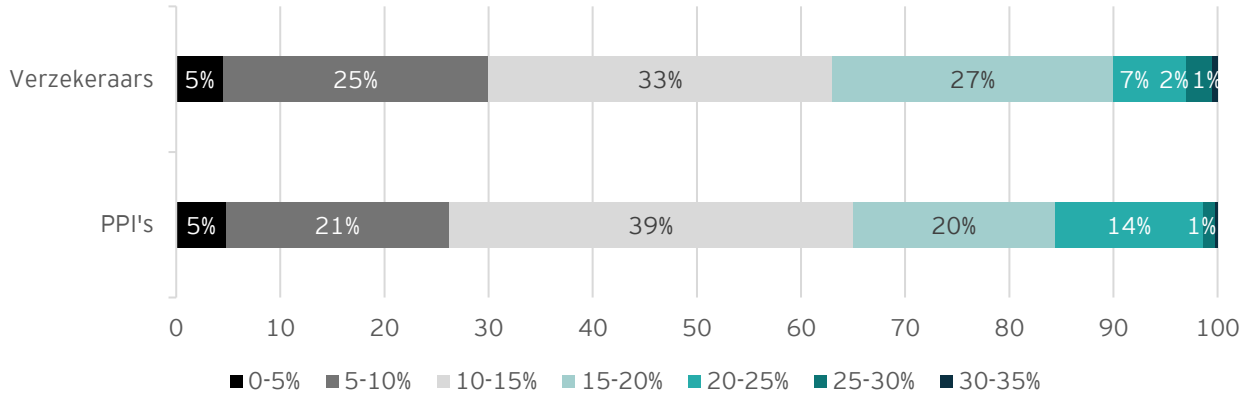
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het ouderdomspensioen – wat is de hoogte van de afgesproken premie? Is deze hoger of lager dan de huidige premie?

Deze paragraaf gaat over gemaakte keuzes ten aanzien van de (netto) premie die beschikbaar wordt gesteld voor het oudedagspensioen en het nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum. Als eerste wordt gekeken naar de hoogte van de afgesproken premie. De verstrekte informatie betreft regelingen bij verzekeraars en PPI's. Zowel verzekeraars als PPI's geven aan dat de mediaan van de hoogte van de premie (voor pensioenregelingen waar gebruik gemaakt wordt van een vlakke premie) zich bevindt binnen een bandbreedte van 10-15%. Dit is in lijn met de Winterrapportage 2025. Bij verzekeraars is echter een toename zichtbaar van het aandeel premies binnen de bandbreedte van 15-20%. In de huidige rapportage valt 27% van de gevallen binnen deze bandbreedte, tegenover 23% in de Winterrapportage 2025, waarbij deze stijging met name gepaard gaat met een afname in de lagere bandbreedtes (0-5% en 5-10%) en in de bandbreedte 20-25%. Voor PPI's is daarentegen een stijging zichtbaar binnen de bandbreedte van 10-15%. In de Winterrapportage 2025 lag de premie in 33% van de gevallen binnen deze bandbreedte, terwijl dit in de huidige rapportage is toegenomen tot 39%, dit hangt samen met een afname in de bandbreedtes 5-10% en 20-25%.

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

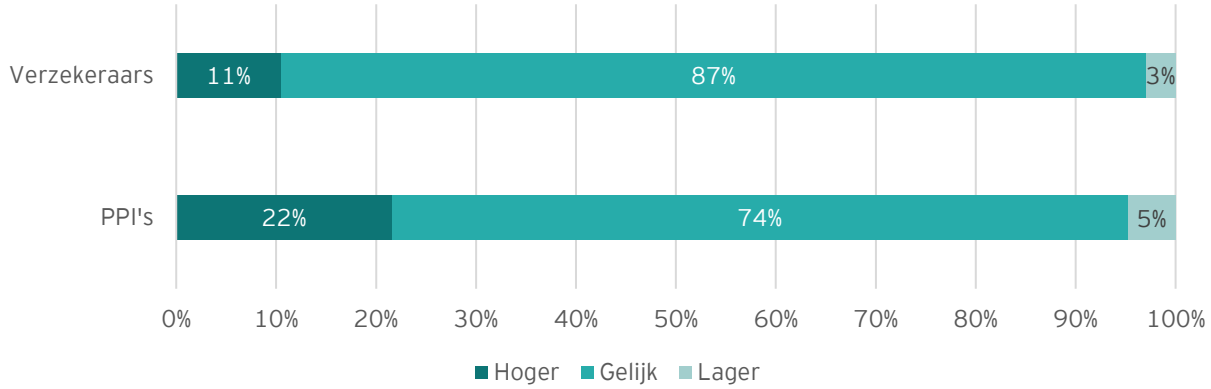
In onderstaande grafiek staat vermeld hoe de (netto) premiepercentages verdeeld zijn over de totale populatie, als sprake is van een vlakke premie (dus niet van eerbiedigende werking). Als voorbeeld: volgens de verzekeraars ligt in 25% van de gevallen de premie tussen 5% en 10%.



Figuur 7 Hoogte van de premie en het percentage met die premie (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Zowel verzekeraars als PPI's geven aan dat de totale premie in de meeste gevallen gelijk blijft. Bij verzekeraars is in 11% van de gevallen sprake van een verhoging en in 3% van een verlaging. Voor PPI's geldt dat in 22% van de gevallen een verhoging plaatsvindt, terwijl slechts 5% een verlaging

kent. In vergelijking met de Winterrapportage 2025 is bij zowel verzekeraars als PPI's het aandeel regelingen met een gelijkblijvende premie toegenomen. Bij verzekeraars is deze toename ten koste gegaan van zowel het aandeel met een premieverhoging als het aandeel met een premieverlaging. Bij PPI's is deze verschuiving voornamelijk zichtbaar in een afname van het aandeel regelingen met een premieverhoging.



Figuur 8 Verandering van de premie tijdens de transitie (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

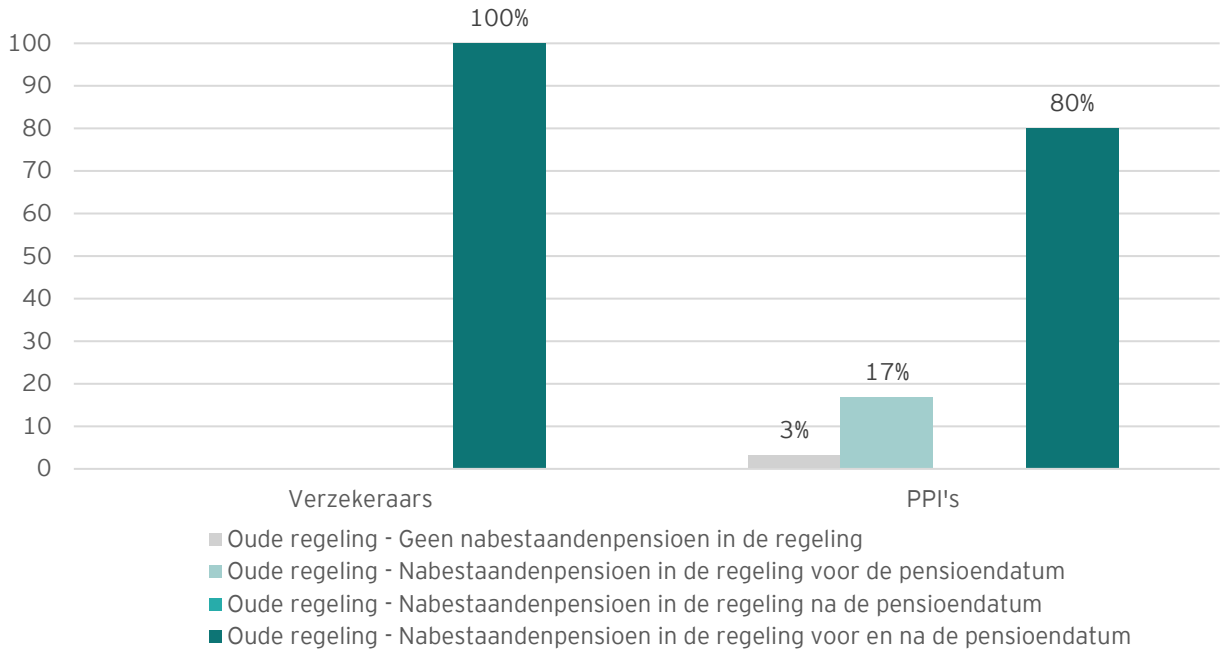
4.1.2.5 Nabestaandenpensioen

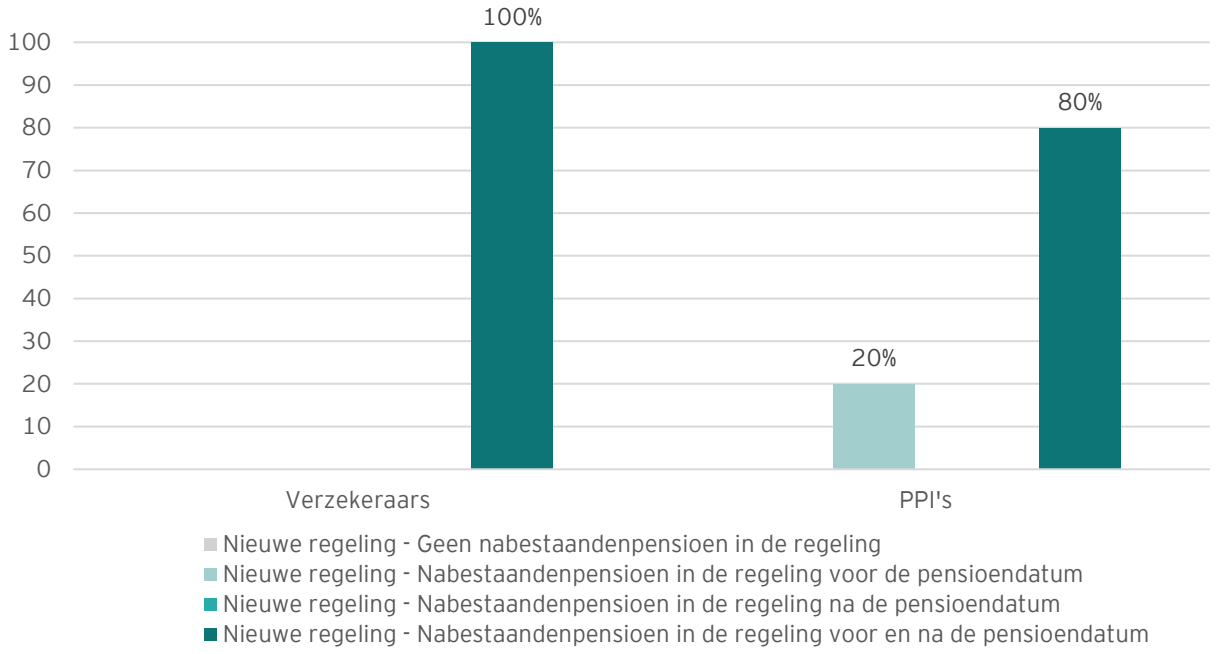
De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het nabestaandenpensioen?
- Was het nabestaandenpensioen een onderdeel van de oude pensioenregeling? Zo ja, was er partnerpensioen voor en/of na pensioendatum in de pensioenregeling opgenomen?
- Is het nabestaandenpensioen een onderdeel van de nieuwe pensioenregeling? Zo ja, is er partnerpensioen voor en/of na pensioendatum in de pensioenregeling opgenomen?

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

Verzekeraars geven aan dat in 100% van de gevallen het nabestaandenpensioen zowel vóór als na de pensioendatum onderdeel is van de nieuwe regeling. Bij PPI's is in 80% van de gevallen het nabestaandenpensioen zowel vóór als na de pensioendatum opgenomen en in 20% alleen voor de pensioendatum.

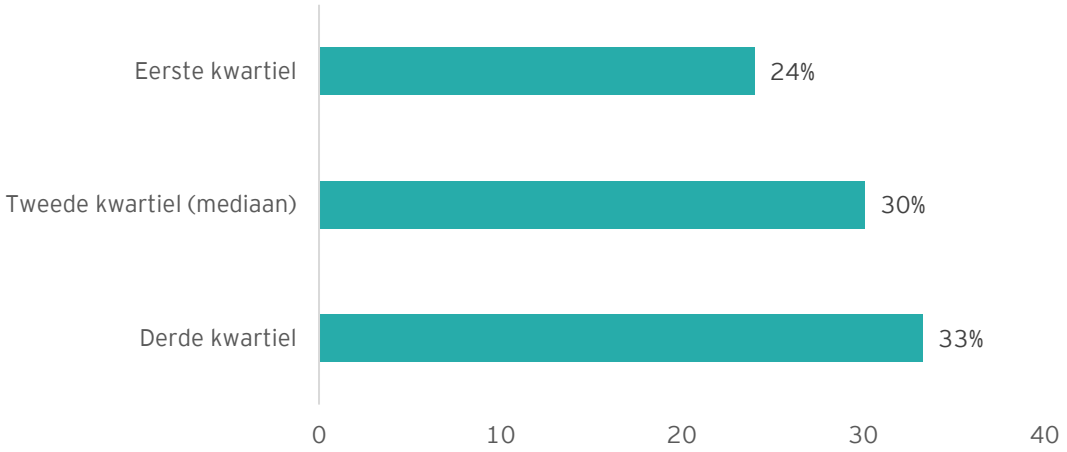




Figuur 9 Nabestaandenpensioenen in oude en nieuwe regeling (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)[12]

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

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 24% van het salaris of minder, maar 75% van de regelingen meer dan 24%.



Figuur 10 Hoogte (% laatst verdiende salaris) nabestaandenpensioen (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

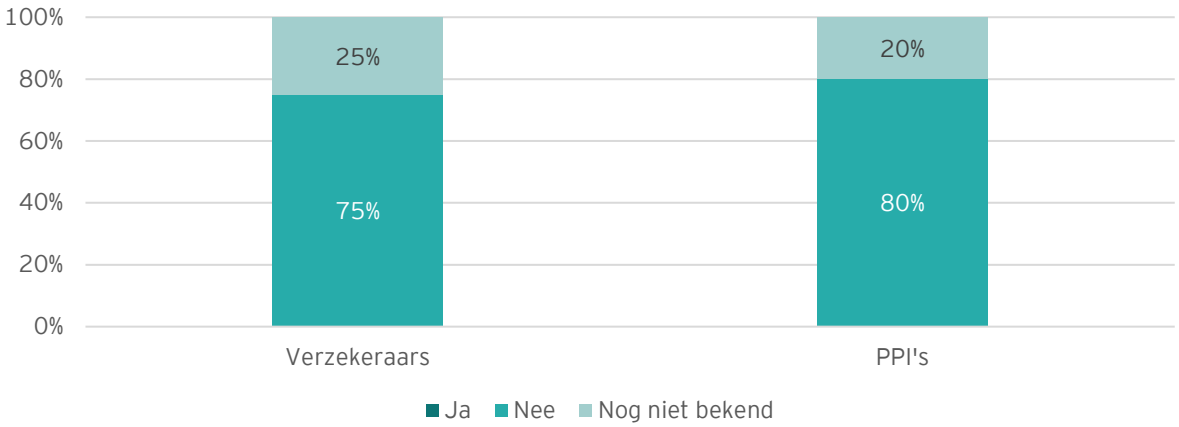
In vergelijking met de Winterrapportage 2025 is de mediaan van de hoogte van het nabestaandenpensioen bij verzekeraars en PPI's gelijk gebleven. Binnen de spreiding is daarbij sprake van een hoger eerste kwartiel (24% versus 22%) en een lager derde kwartiel (33% versus 36%).

4.1.2.6 Compensatie

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

In onderstaande figuur is de uitkomst op de vraag *"Wanneer er sprake is van een overgang van een progressieve naar een vlakke premie, in welk deel van de gevallen is er een compensatieregeling binnen de pensioenregeling afgesproken?"* te zien.



Figuur 11 Compensatieregeling binnen pensioenregeling (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars en PPI's geven aan dat in respectievelijk 75% en 80% van de gevallen geen compensatieregeling binnen de pensioenregeling is afgesproken bij de overgang van een progressieve premie naar een vlakke premie. In de overige 25% respectievelijk 20% is het nog niet duidelijk of er een compensatieregeling zal worden getroffen. In de gevallen waarin toch een compensatieregeling wordt getroffen, gebeurt dit vrijwel altijd buiten de pensioenregeling om (via een extra brutoloon), waardoor deze regelingen buiten het zicht van de verzekeraar of PPI blijven en de compensatieregeling ook niet van toepassing is op nieuwe medewerkers. Hierin is geen verandering te zien ten opzichte van de Winterrapportage 2025.

4.1.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Wat zijn de ervaringen van verzekeraars en PPI's in de arbeidsvoorwaardelijke fase met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?
- Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?
- In hoeverre geven sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen aan dat zij de eigen planning en/of de mijlpalen zoals opgenomen in de Wet toekomst pensioenen zullen behalen?
- Als de eigen planning of de mijlpalen niet haalbaar zijn, wat is daarvan de reden?

Ten opzichte van de Winterrapportage 2025 is voor de arbeidsvoorwaardelijke fase bij verzekerde regelingen specifiek gevraagd of er nog nieuwe ervaringen zijn die eerder niet gedeeld zijn. De reden hiervoor is het feit dat in de arbeidsvoorwaardelijke fase verzekeraars en PPI's een beperkte rol vervullen, aangezien de besluitvorming in deze fase vooral plaatsvindt tussen werkgevers en werknemers(vertegenwoordiging). Voor eerdergenoemde ervaringen, knelpunten en succesfactoren in de arbeidsvoorwaardelijke fase wordt verwezen naar de eerder gepubliceerde Transitiemonitoren (Winterrapportage 2024 / Zomerrapportage 2025 / Winterrapportage 2025).

De door verzekeraars en PPI's nieuw gedeelde ervaringen beperken zich voornamelijk tot de informatievoorziening over de implementatie van Wtp regelingen richting werkgevers en adviseurs. Daarbij wordt opgemerkt dat de betrokkenheid van zowel de werkgever als de adviseur van belang is voor een soepel transitieproces. Voor werkgevers vormt daarnaast het compensatievraagstuk bij overgang naar de Wtp een relevant aandachtspunt.

Financieel adviseurs benoemen als een nieuw gedeelde ervaring de onduidelijkheden rondom de interpretatie van de gelijkwaardigheidstoets. Deze onduidelijkheden doen zich met name voor bij de toepassing van de eerbiedigende werking.

Daarnaast geven sociale partners, werkgevers en beroepspensioenverenigingen aan dat zij ten opzichte van eerdere rapportages geen wezenlijk nieuwe ervaringen hebben. Wel blijft een terugkerend aandachtspunt de spanning tussen kostenneutraliteit en pensioenneutraliteit. Met name bij werkgevers met een relatief jonge populatie wordt aangegeven dat dit vraagstuk in de praktijk moeilijk oplosbaar is. Verder signaleren de sociale partners, werkgevers en beroepspensioenverenigingen dat bij verzekerde regelingen een relatief laag premieniveau wordt vastgesteld. Daarbij wordt aangegeven dat pensioenadviseurs hieraan bijdragen door te stellen dat de voorgestelde premie al op of boven het niveau ligt dat zij in hun eigen markt waarnemen. Het betreft hierbij met name adviseurs met beperkte ervaring bij pensioenfondsen, die voor hun benchmark uitsluitend kijken naar premies bij verzekeraars en PPI's. Hierdoor komen zij vaak uit op relatief lage premies en houden zij onvoldoende rekening met het feit dat de meerderheid van de werknemers onder een cao met pensioenregeling valt. Daarnaast wordt aangegeven dat het moeizaam verloopt om werkgevers in beweging te krijgen ten aanzien van de transitie van verzekerde regelingen, waarbij de vervangingsratio doorgaans niet expliciet wordt betrokken in de besluitvorming. Als laatste wordt opgemerkt dat er door partijen minder gekozen wordt voor een overgang naar een vlakke premie voor huidige medewerkers. Het grootste deel van de bestaande portefeuille wordt omgezet via eerbiedigende werking.

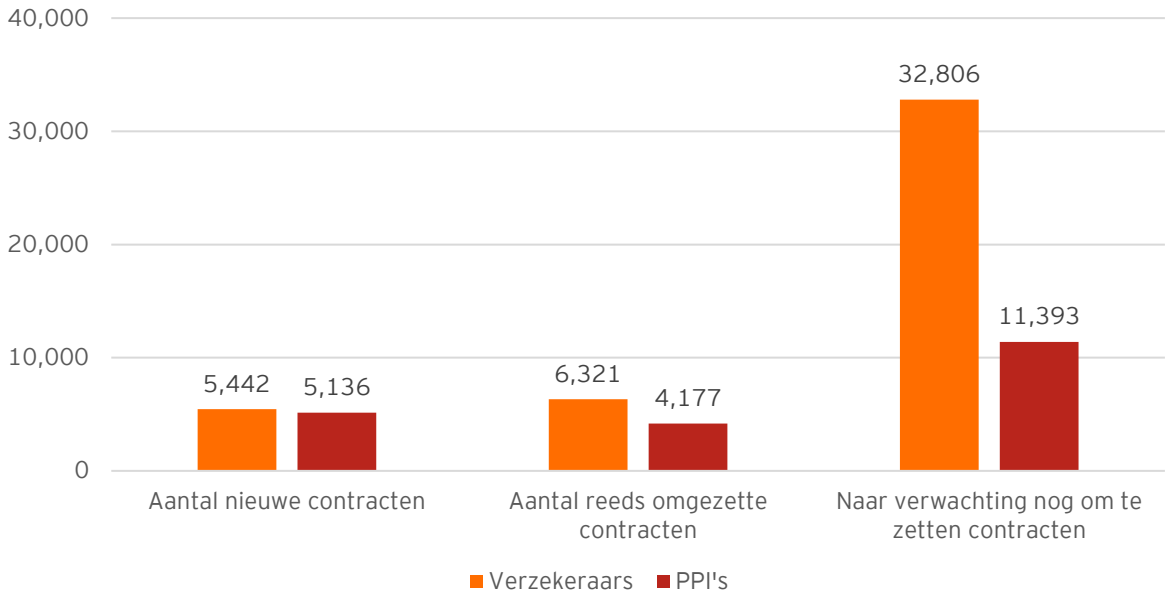
4.2 Implementatiefase

4.2.1 Status

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet
- Hoe loopt het contact tussen verzekeraar en werkgever?

Onderstaand figuur is gebaseerd op de uitvraag van DNB en geeft inzicht in het aantal nieuwe contracten, reeds omgezette contracten en nog om te zetten contracten. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afspreekt. Uit het figuur blijkt dat een groot deel van de contracten nog moet worden omgezet, met name bij verzekeraars, waar dit aandeel relatief groot is. Dit sluit aan bij signalen van verzekeraars, PPI's en financieel adviseurs, waaruit blijkt dat een aanzienlijke groep werkgevers zich nog in de arbeidsvoorwaardelijke fase bevindt.



Figuur 12 Status bij verzekeraars/PPI's (bron: uitvraag door DNB)

In de uitvraag van EY geeft 75% van de verzekeraars en 60% van de PPI's aan dat het contact tussen de aanbieder (verzekeraar/PPI) en de werkgever goed verloopt. De overige verzekeraars en PPI's beoordelen het contact met de werkgever met een voldoende. Dit beeld sluit aan bij de Winterrapportage 2025.

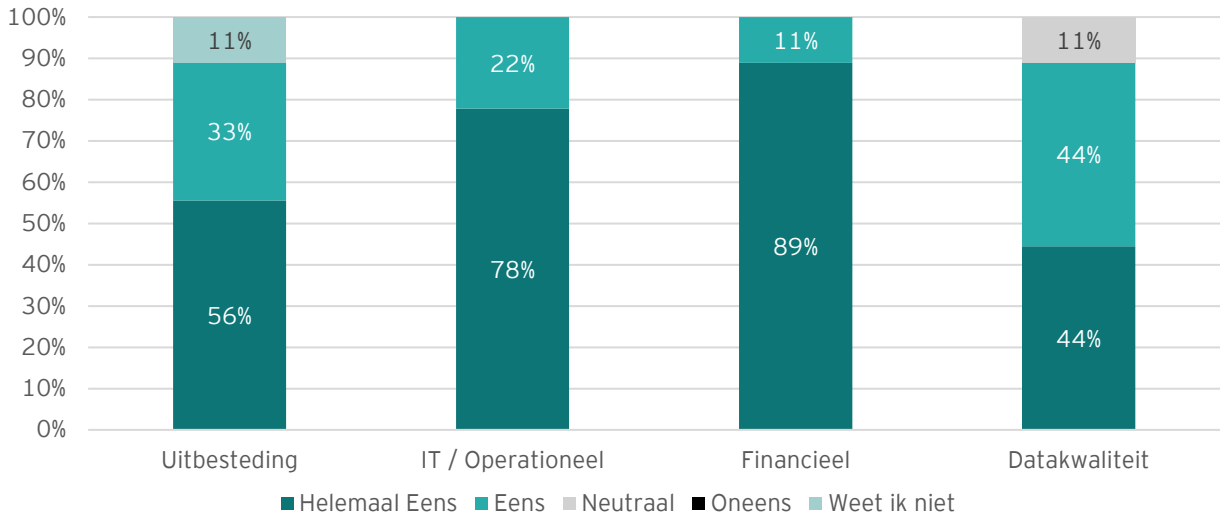
Daarnaast wordt enig verschil ervaren in het contact en de voortgang tussen grote en kleine adviesbureaus. Verzekeraars en PPI's geven aan dat grote adviesbureaus over het algemeen beter op de hoogte zijn van de impact van de wetgeving en de transitie vaker gestructureerd en proactief aanpakken. Ook verloopt het traject bij grote adviesbureaus vaak via meerdere niveaus, wat kan leiden tot langere doorlooptijden en een meer gefaseerde, soms batchgewijze aanpak. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat de mate van proactiviteit en de gekozen aanpak per adviesbureau sterk kan verschillen en niet uitsluitend afhankelijk is van de omvang.

4.2.2 Risico's

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Op de vraag aan verzekeraars en PPI's of zij voldoende zicht hebben op de risico's van de activiteiten die zij uitbesteden in de transitie naar het nieuwe stelsel, antwoordt 89% positief (was 100% in de Winterrapportage 2025 en 88% in de Zomerrapportage 2025). Vanuit IT/operationeel perspectief antwoorden allen 100% positief, waarbij 78% aangeeft het helemaal eens te zijn (22% in de Winterrapportage 2025). Ook vanuit financieel perspectief antwoorden alle partijen 100% positief. Daarentegen is vanuit datakwaliteit perspectief 89% positief en 11% (één partij) neutraal.



Figuur 13 Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT/ Operationeel, datakwaliteit, uitbesteding en financieel perspectief (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Meerdere verzekeraars en PPI's geven aan dat naast bovenstaande risico's, met name de afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers een belangrijk risico blijft. Deze afhankelijkheid werd ook in eerdere rapportages genoemd. Aangegeven wordt dat verschillende acties worden ondernomen om adviseurs en werkgevers aan te sporen tijdig te starten met de Wtp-transitie. Tegelijkertijd wordt gesignaleerd dat bij de huidige omzettingssnelheid een knelpunt kan ontstaan in de beschikbare adviescapaciteit. Dit brengt het risico met zich mee dat niet alle werkgevers tijdig van een passend pensioenadvies kunnen worden voorzien, waardoor zij mogelijk niet op tijd gereed zijn voor de transitie.

4.2.3 Overig

4.2.3.1 Kosten

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke kosten maken verzekeraars en PPI's die specifiek met de transitie naar het nieuwe stelsel te maken hebben?

Uit de uitvraag blijkt dat verzekeraars en PPI's zeer verschillend reageren op de vraag naar de totale kosten die zij specifiek maken in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De genoemde kosten lopen uiteen van circa €1,5 miljoen voor een individuele PPI tot ruim €13 miljoen voor een verzekeraar en PPI gezamenlijk over de gehele transitieperiode. Daarnaast geven enkele partijen aan deze kosten niet te kunnen of willen delen, of dat de kosten nog niet bekend zijn.

4.2.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Voor wat betreft de implementatiefase geven verzekeraars en PPI's aan dat de implementatie over het geheel genomen conform het verlengingsproces verloopt. Het belangrijkste verschil ten opzichte van de reguliere werkwijze zit in de aanvullende eisen die gelden bij de overgang naar een vlakke premie, in het bijzonder op het gebied van transitiecommunicatie. Echter, in de praktijk wordt beperkt gekozen voor een vlakke premie voor huidige deelnemers, en het grootste deel van de bestaande portefeuille wordt omgezet via eerbiedigende werking. Daarnaast geven verzekeraars en PPI's aan dat uit de eerste implementaties lessen zijn geleerd. Zo zijn op basis van input van de AFM aangepaste transitiebrieven verstuurd aan werknemers met een vlakke-premieregeling. Ook wordt herkend dat financieel adviseurs een sleutelrol spelen in het creëren van bewustwording, het begeleiden van besluitvorming en het tijdig activeren van werkgevers.

Tegelijkertijd signaleren verzekeraars en PPI's diverse knelpunten. De transitie verloopt in hun ogen als geheel traag, met diverse gevolgen voor planning en capaciteit. Knelpunten doen zich met name voor aan de voorkant van het proces, bijvoorbeeld bij de tijdige betrokkenheid van adviseurs, het aanleveren van volledige en juiste informatie en het op tijd ondertekenen van juridische documentatie. Ook het herstellen van datapunten en het borgen van de verbinding tussen IT-systemen vraagt inspanning. Daarnaast merken verzekeraars en PPI's op dat uitvoerders verantwoordelijk worden gehouden voor tijdige implementatie, terwijl zij geen rol hebben in het arbeidsvoorwaardelijke traject. De strakke tijdslijnen van de transitie worden door de markt nog niet altijd voldoende gevoeld volgens de verzekeraars en PPI's.

Om deze knelpunten te mitigeren geven verzekeraars en PPI's aan dat vroegtijdige en actieve betrokkenheid van financieel adviseurs essentieel is om besluitvorming bij werkgevers op gang te brengen. Ook benoemen zij het belang van heldere uitgangspunten en eenduidige vastlegging om vertraging en herwerk, zoals het opnieuw opstellen of aanpassen van documentatie, berekeningen of besluitvorming naar aanleiding van onvolledige of onjuiste input, te voorkomen. Door blijvend te sturen op voortgang, afspraken zorgvuldig vast te leggen en actief te monitoren, kan de transitie beheersbaar, voorspelbaar en audit-proof worden uitgevoerd.

Financieel adviseurs herkennen dit beeld grotendeels. Zij noemen dat verzekeraars en PPI's zich inmiddels in een vergevorderd stadium van de transitie bevinden en geven aan dat de administratieve en informatieve verwerking over het algemeen goed en voortvarend verloopt. Tegelijkertijd blijkt het na transitie lastig om onvolkomenheden te herstellen, terwijl daar regelmatig aanleiding toe is, omdat de focus voorafgaand aan de transitie sterk ligt op de overgang zelf. Knelpunten die adviseurs signaleren zijn onder meer onbekendheid met bepaalde aspecten van het nieuwe stelsel, grijze vlekken en de risicohouding. Regelmatig blijkt kort na transitie dat de begrenzing van de risicohouding, met name bij de verwachtingsmaatstaf, is overschreden. Deze knelpunten worden pragmatisch opgepakt, mede op basis van opgedane ervaring van financieel adviseurs, waarbij de risicohouding in veel gevallen in samenhang opnieuw wordt beoordeeld via een hernieuwd risicopreferentieonderzoek.

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

Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren

In onderstaande tabellen is een samenvatting opgenomen van de ervaringen van verschillende partijen met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel, zoals vermeld in de laatste survey. Tevens staat vermeld wat knelpunten zijn, hoe met deze knelpunten wordt omgegaan en welke succesfactoren gevonden zijn. Onderstaande punten zijn verkregen op basis van de laatste uitvraag onder belanghebbende en interviews uitgevoerd door EY.

Voor de implementatiefase zijn de knelpunten en succesfactoren, zoals hierboven beschreven, onderdeel van de uitvraag gebleven. Voor de arbeidsvoorwaardelijke fase voor zowel pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's is specifiek gevraagd of er nog nieuwe ervaringen zijn die eerder niet gedeeld zijn. Dit hangt samen met het feit dat de arbeidsvoorwaardelijke fase zich in een afrondende fase bevindt en de nadruk verschuift naar de implementatiefase. Voor de eerder genoemde ervaringen, knelpunten en succesfactoren in de arbeidsvoorwaardelijke fase wordt verwezen naar de eerder gepubliceerde Transitiemonitoren (Winterrapportage 2024 / Zomerrapportage 2025 / Winterrapportage 2025).

A. Arbeidsvoorwaardelijke fase

Belanghebbenden	Aanvullende ervaringen
Sociale partners	▪ Het activeren van werkgevers voor de transitie van verzekerde regelingen verloopt moeizaam. ▪ Bij verzekerde regelingen kiezen weinig partijen voor overgang naar vlakke premie. ▪ De administratieve gereedheid bij uitvoerders wordt gezien als een bepalende factor voor tempo en haalbaarheid van transities. ▪ Het delen van ervaringen tussen partijen die al zijn overgegaan en partijen die nog moeten volgen, wordt gezien als helpend om onzekerheden te verminderen en verwachtingen te verduidelijken. ▪ De communicatie naar de deelnemer zal een uitdaging worden. ▪ Het vraagstuk voor deelnemers die overstappen van baan en daarmee mogelijk compensatie mislopen blijft een aandachtspunt.
Financieel adviseurs	▪ Er bestaan onduidelijkheden met betrekking tot de interpretatie van de gelijkwaardigheidstoetsing.
Adviesbureaus voor ondernemingsraden	▪ Kostenneutraliteit versus pensioenneutraliteit blijft een heikel punt, vooral bij werkgevers met een jonge populatie. ▪ Het pensioenniveau bij verzekerde regelingen blijkt laag te zijn en pensioenadviseurs werken hieraan mee.

Belanghebbenden	Aanvullende ervaringen
	▪ Vervangingsratio komt meestal niet ter sprake.
Verzekeraars/PPI's	▪ De betrokkenheid van de werkgevers en adviseurs is belangrijk. ▪ Voor de werkgever speelt het compensatievraagstuk bij overgang naar de Wtp.

Tabel 9 Nieuw gedeelde ervaringen van de verschillende belanghebbenden in de arbeidsvoorwaardelijke fase (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

B. Implementatiefase

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Verzekeraars/PPI's	▪ Er wordt beperkt gekozen voor een vlakke premieregeling. Het grootste deel van de portefeuille wordt omgezet via eerbiedigende werking. ▪ Op basis van input van de AFM zijn aangepaste transitiebrieven verstuurd naar klanten met een vlakke premieregeling. ▪ Heldere, consistente informatievoorziening	▪ De transitie verloopt over het geheel genomen traag. ▪ Late betrokkenheid van pensioenadviseurs aan de arbeidsvoorwaardelijke fase van het proces leidt tot vertraging in besluitvorming. ▪ Tijdige aanlevering van juiste en volledige informatie vormt een uitdaging en kan leiden tot herwerk. ▪ Uitvoerders worden verantwoordelijk gehouden voor tijdige	▪ Vroegtijdige en gerichte sturing aan de voorkant van het proces, waarbij pensioenadviseurs tijdig worden geactiveerd en ondersteund om besluitvorming bij werkgevers op gang te brengen. ▪ Door te zorgen voor heldere en tijdig beschikbare informatie, met duidelijke kaders over rollen, verantwoordelijkheden en benodigde stappen,	▪ Een projectaanpak draagt bij aan het snel signaleren en oplossen van knelpunten. ▪ Duidelijke en consistente beschikbaarheid van informatie ondersteunt een beheerste uitvoering. ▪ Heldere vastlegging van keuzes en afspraken draagt bij aan een voorspelbare implementatie. ▪ Continue monitoring van voortgang en tijdige

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
	en eenduidige vastlegging beperken vertraging en herwerk en dragen bij aan een beheerste en audit-proof uitvoering. ▪ Tijdige afstemming met pensioenadviseurs is cruciaal voor een beheerste uitvoering, zij spelen een sleutelrol in bewustwording, besluitvorming en het activeren van werkgevers.	implementatie, terwijl zij geen invloed hebben op de arbeidsvoorwaardelijke fase. ▪ Herstellen van datapunten en connectie tussen IT-systemen.	om misverstanden en herwerk te voorkomen. ▪ Door invulling te geven aan de inspanningsverplichting en actief te streven naar het overzetten van zoveel mogelijk werkgevers.	bijsturing zorgen ervoor dat afwijkingen in planning en uitvoering beheersbaar blijven. ▪ Mitigerende maatregelen als extra communicatie naar de adviseur.
Pensioenfederatie	▪ De implementatie van het nieuwe stelsel verloopt over het algemeen soepel.	▪ De toelichting op de verschillen tussen het voorlopige en definitieve transitieoverzicht is soms lastig uitlegbaar doordat meerdere factoren met mogelijk tegengestelde effecten een rol spelen.	▪ In de toelichting op de verschillen worden de factoren en bijbehorende effecten kwalitatief benoemd, maar niet op individueel niveau gekwantificeerd.	▪ Goed voorbereiden.

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
PUO's	▪ Er zijn meerdere pensioenfondsen gemigreerd of in migratie, verspreid over meerdere jaarlagen, waarbij ook al een jaarovergang in de SPR is doorlopen. ▪ Voor sommige fondsen zijn de transitieberekeningen nog niet uitgevoerd en is de SPR nog (gedeeltelijk) niet ingericht. ▪ De implementatie van het aangepaste administratiesysteem vraagt veel tijd en aandacht.	▪ Enkele opstart issues bij nieuwe IT-applicaties. ▪ Boeg- en piekvorming door de aanwezigheid van onderliggende oude regelingen waarvoor nog oplossingen nodig zijn. ▪ Complexe inrichting en het testen van transitie-berekeningen en bijbehorende communicatie. ▪ Onvoldoende uitwerking van details bij sociale partners. ▪ Een lange hybride periode met zowel FTK- als Wtp-regelingen leidt tot uiteenlopende verwachtingen bij pensioenfondsklanten en extra druk op de uitvoering.	▪ Regie en structuur in de uitvoering door standaardisatie en vaste draaiboeken, met een zo vroeg mogelijk pensioenfondsen meenemen. ▪ Periodiek overleg met sociale partners ▪ Strakke sturing op planning, prioritering en tijdigheid, met behoud van flexibiliteit in de uitvoering. ▪ Sterk verwachtings-management richting pensioenfondsklanten.	▪ Livegang in WTP en vooral leren van elke migratie. ▪ Korte lijnen met stakeholders en goed projectmanagement. ▪ Complexiteit is groot in de uitvoering en anders dan onder het FTK. Multidisciplinair samenwerken is dan ook erg belangrijk.
Financieel adviseurs	▪ Goede en voortvarende administratieve en	▪ Onbekendheid en grijze vlekken binnen het nieuwe stelsel	▪ De financieel adviseurs hanteren een pragmatische aanpak, waarbij zoveel mogelijk	▪ Verzekeraars en PPI's zijn in het algemeen in een vergevorderd

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
	informatieve verwerking. ▪ Na transitie is het lastig eventuele onvolkomenheden nog recht te zetten, terwijl daar regelmatig aanleiding toe blijkt.	▪ Wederzijdse afhankelijkheden. ▪ Vaak blijkt al kort na de transitie dat de risicohouding is overschreden.	gebruik wordt gemaakt van opgedane ervaringen van financieel adviseurs. ▪ De risicohouding wordt in totaliteit herzien via hernieuwd risicoprefentie-onderzoek	stadium van de transitie. ▪ Directe focus op monitoring
IT-platform providers	▪ De implementatie loopt zoals verwacht en gepland. ▪ Vanwege de beschikking over een bewezen invaarstraat, wordt de transitie van opvolgende pensioenfondsen goed voorspelbaar.	▪ Eventuele knelpunten hebben vooral betrekking op uitzonderingen binnen de nieuwe regeling. ▪ Veel werk wat door middel van een goede planning wordt gecoördineerd.	▪ Uitzonderingen worden afzonderlijk beoordeeld op wenselijkheid en uitvoerbaarheid, inclusief de bijbehorende kostenaspecten. ▪ Door inzet van moderne IT-implementatie-methoden en duidelijke afspraken worden de werkzaamheden gestructureerd aangepakt.	▪ Meerdere PUO's zijn live op het systeem van een IT-platform provider. Dit geeft vertrouwen voor de rest van de transitie. ▪ De invaarstraat heeft zich ontwikkeld tot een bewezen voorspelbare invaarstraat voor de nog volgende pensioenfondsen.

Tabel 10 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	▪ Automatiseren van transitiecommunicatie en doorlopend verbeteren op basis van nieuwe inzichten (klantonderzoek en toezichthouder) is complex. ▪ Uitdaging om alles op tijd af te ronden, werkgevers tekenen de uitvoeringsovereenkomst vaak niet tijdig. ▪ Pensioenuitvoerders hebben geen invloed op het verloop van de arbeidsvoorwaardelijke fase en zijn daardoor afhankelijk van besluitvorming door werkgevers. ▪ Tijdige beschikbaarheid van voldoende capaciteit, met name in perioden van verhoogde instroom. Hierop wordt actief gestuurd via planning, spreiding en prioritering. ▪ De transitie loopt deels parallel aan reguliere operationele werkzaamheden. Dit vraagt continue afstemming, maar leidt niet tot structurele belemmeringen. ▪ De doorlooptijd is mede afhankelijk van tijdige aanlevering van informatie en besluitvorming door externe partijen.	▪ Ervaringen met eerbiedigende werkingen zijn positief en operationeel goed te verwerken. ▪ Inspanningsactie om werkgever tijdig te laten tekenen werkte goed. ▪ Werken met multidisciplinaire teams. ▪ Vroegtijdige segmentatie en duidelijke transitiestraten zorgen voor voorspelbare planning en uitvoering. ▪ Standaardisatie van processen en IT-oplossingen vergroten schaalbaarheid en beheersbaarheid. ▪ Goede samenwerking tussen IT, Operations en ketenpartners, met korte lijnen en snelle bijsturing. ▪ Datakwaliteit als harde randvoorwaarde, waardoor herwerk en risico's worden beperkt. ▪ Actieve sturing op capaciteit en voortgang, om piekbelasting te voorkomen.
Datakwaliteit	▪ Eventuele dataknelpunten worden voor of na de transitie verwerkt.	▪ Blijvend in controle zijn in de datakwaliteit. ▪ Datakwaliteit is per werkgever inzichtelijk. ▪ Een verbetering van de datakwaliteit.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	▪ De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting.	
Uitbesteding	▪ Geen knelpunten benoemd.	▪ Geen succesfactoren benoemd.
Financieel	▪ Tijdige overgang van werkgevers. ▪ Fiscaal onzuivere regelingen bij niet tijdige omzetting van de pensioenregeling naar WTP door werkgever. ▪ De inzet van extra ingehuurde capaciteit.	▪ Om het risico op het niet tijdig halen van de tijdslijnen te mitigeren, worden alternatieven plannen opgesteld.
Overig	▪ Grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers. ▪ Piekbelasting. ▪ Risico dat werkgevers niet op tijd klaar zijn door te laat acteren of capaciteit van adviseurs.	▪ Geen succesfactoren benoemd.

Tabel 11 Ervaringen met specifieke risico's van PPI's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT	▪ Automatiseren van transitiecommunicatie en doorlopend verbeteren op basis van nieuwe inzichten (klantonderzoek en toezichthouder) is complex. ▪ Uitdaging om alles op tijd af te ronden, werkgevers tekenen de uitvoeringsovereenkomst vaak niet tijdig.	▪ Werken met multidisciplinaire teams. ▪ Het continu meenemen van de markt.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	▪ Pensioenuitvoerders hebben geen invloed op het verloop van de arbeidsvoorwaardelijke fase en zijn daardoor afhankelijk van besluitvorming door werkgevers.	
Datakwaliteit	▪ De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting.	▪ Inzicht in de gehele transitie door middel van dashboards. ▪ Portefeuille inzichten richting adviseurs. ▪ Een verbetering van de datakwaliteit.
Uitbesteding	▪ Geen knelpunten benoemd.	▪ Continu afstemming met adviseurs.
Financieel	▪ Fiscaal onzuivere regelingen bij niet tijdige omzetting van de pensioenregeling naar WTP door werkgever.	▪ Geen succesfactoren benoemd.
Overig	▪ Grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers. ▪ Piekbelasting. ▪ Risico dat werkgevers niet op tijd klaar zijn door te laat acteren of capaciteit van adviseurs.	▪ Geen succesfactoren benoemd.

Tabel 12 Ervaringen met specifieke risico's van verzekeraars (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

PUO's

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT	▪ Afhankelijkheid aan software leverancier. ▪ Beschikbaarheid van IT-development. ▪ Boegvorming of piek in het aantal transities per keer.	▪ Goede samenwerking en projectmanagement. ▪ Aantoonbaarheid van transitiewerkzaamheden. ▪ Gestandaardiseerde, integrale procesinrichting.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	▪ Tijdig gereed (maakbaar en haalbaar) met betrekking tot go/no-go momenten fondsen. ▪ Tijdig functionaliteit beschikbaar hebben. ▪ Wet- en regelgeving die gedurende de transitieperiode wijzigt of interpretaties/zienswijzen van toezichthouders die zich ontwikkelen en leiden tot onverwachte veranderingen.	▪ Eenvoudig systeemlandschap en ervaring met uitvoering premieregeling. ▪ Goede governance rondom stakeholdermanagement met frequente afstemming vanuit de PUO met pensioenfondsen (en waar nodig met sociale partners, werkgevers) over IT uitdagingen en gezamenlijk zoeken naar oplossingen.
Datakwaliteit	▪ Boegvorming en capaciteit, maar ook keuzes van pensioenfondsen zelf in stayclean richting invaarmoment als initiële schoning en invaring uit elkaar ligt. ▪ Beschikbaarheid van historische data vanuit hoeveelheid aansluitingen.	▪ Volgen van het kader voor datakwaliteit, ontwikkeld door de Pensioenfederatie. ▪ Tijdig starten met datakwaliteitstrajecten en strakke monitoring hiervan.
Uitbesteding	▪ Afhankelijkheid aan uitbestedingspartijen ▪ Schaarste op deskundigheid pensioenen en specifieke domeinen.	▪ Organiseren van deep dives met expert en fondsbestuurders. ▪ Sterke samenwerking, gezamenlijke verantwoordelijkheid en prioriteitstelling, en intensieve afstemming tussen betrokken partijen. ▪ Effectieve inrichting van ketenregie, onder andere door een frequent tactisch leveranciersoverleg en strakke sturing op gezamenlijke planningen.
Financieel	▪ Onvoorspelbaarheid van kosten en werkzaamheden. ▪ Doordat zowel het nieuwe karakter van de pensioenregelingen als de financiële opzet als de	▪ Hoe verder in de transitie, hoe meer stabiliteit en voorspelbaarheid. ▪ Tijdig afdekken van financiële risico's. ▪ Meer transparantie in pricing.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	werking nieuw zijn voor de hele markt is het vooraf niet goed in te schatten wat de doorlooptijd en benodigde capaciteit voor werkzaamheden is. Dit wordt versterkt door voortschrijdende inzichten bij onder andere toezichthouders over de wijze waarop bepaalde zaken uitgevoerd zouden moeten worden.	▪ Goede contractuele afspraken met opdracht gevende pensioenfondsen over het kunnen absorberen van financiële tegenvallers en het open gesprek hierover.
Overig	▪ Onzekerheid over het tijdig verkrijgen van invaarbeschikkingen van de DNB door late wijzigingen in het proces. ▪ Continuiteitsrisico van PUO's door langdurig verhoogde IT- en uitvoeringskosten door de transitie, gecombineerd met afnemende betalingsbereidheid van pensioenfondsen. ▪ Schommelingen in dekkingsgraden. ▪ Mogelijke vertraging van transities en bijbehorende kostenstijgingen. ▪ Risico dat oude nFTK-denkpatronen de implementatie van Wtp belemmeren. ▪ Onvoldoende tijdige en correcte data-aanlevering door werkgevers. ▪ Geringe vooruitgang in de uitlegbaarheid van de regeling.	▪ Geen succesfactoren benoemd.

Tabel 13 Ervaringen met specifieke risico's van PUO's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Bijlage 2: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag

In onderstaand overzicht staan alle partijen vermeld die een uitnodiging hebben ontvangen en hebben geparticipeerd aan deze editie van de Wtp-Transitiemonitor.

Belanghebbende	Toelichting
Allianz	
Allianz PPI	
De heer Anne Laning	
a.s.r	
APG	
Athora	
AVV	Er heeft een interview plaatsgevonden.
AWVN	Mede namens VNO-NCW en MKB-Nederland.
AZL	
BeFrank	
Blue Sky Group	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.
Cappital pensioen PPI	
Centraal Beheer PPI	
CNV	
Deloitte	
DNB	
DSM Pension Services B.V.	
EY	
Edmond Halley	
Festina Finance	
FNV	Er heeft een interview plaatsgevonden.

Belanghebbende	Toelichting
Keylane	
Nationale-Nederlanden	
OR-Pensioenadviseurs	Perspectief van ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen.
Pensioenfederatie	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
PGGM	
PGB	
Stichting Pensioenfonds IBM Nederland*	
TKP Pensioen	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.
Willis Towers Watson	
Zwitserleven PPI	

* Pensioenfondsen die opgenomen zijn in deze lijst zijn opgenomen omdat het zelfadministrerende fondsen zijn.

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

Belanghebbende
Adfiz
AFM
Aon
Appel Pensioen
Capgemini
CGI
De Unie
IG&H
KPS
KPMG
LTO Nederland
Lumera
Mercer
Montae & Partners
Pensioenfonds ABN AMRO*
Pensioenfonds Horeca & Catering*
PenCue
PWC
TJIP
Triple A Risk Finance
Visma Idella
VCP

* Pensioenfondsen die opgenomen zijn in deze lijst zijn opgenomen omdat het zelfadministrerende fondsen zijn.