RCTP

Regeringscommissaris transitie pensioenen

Vijfde rapportage

Den Haag
18-6-2026

RCTP

Inhoud

1. Inleiding 1
2. Overzicht monitoringsinformatie 2
2.1 Pensioenfondsen 2
2.2 Verzekeraars en ppi's 2
3. Bespreking ontwikkelingen 4
3.1 Verzekerde regelingen 4
3.2 Pensioenfondsen 5
3.2.1. Pensioenuitvoeringsorganisaties 6
3.3 Beoordelingsprocessen bij DNB en AFM 7
3.4 Veranderingen in regelgeving 9
4. Uiterste transitiedatum nadert 9
4.1 Haalbaarheid uiterste transitiedatum 9
4.2 Implicaties niet halen uiterste transitiedatum 9
5. Conclusie 10

1. Inleiding

De regeringscommissaris transitie pensioenen brengt tweemaal per jaar een regulier advies uit aan de betreffende bewindspersoon. Dit is het vijfde reguliere advies. De data in dit advies zijn afgesloten op 16 juni 2026.

Het advies is gebaseerd op informatie vanuit twee sporen. Het eerste spoor bestaat uit diverse databronnen, waaronder monitoringsinformatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) alsmede monitoringsinformatie van DNB en de AFM en informatie uit sectorpublicaties. Het tweede spoor bestaat uit een reeks van gesprekken die de regerings-commissaris in de pensioensector heeft gevoerd. In het voorjaar van 2026 zijn gesprekken gevoerd met:

- Externe toezichthouders (DNB en AFM)
- Intermediairs in het verzekeringsbedrijf (onder andere via Adfiz)
- IT-adviseurs en -leveranciers
- Koepelorganisaties (Pensioenfederatie en Verbond van Verzekeraars)
- Ministerie van SZW
- Pensioenfondsen
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (puo's)
- Sociale partners
- Verzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi's)

Deze gesprekken zijn gebruikt om meer gedetailleerde informatie te krijgen over de voortgang van de transitie en om relevante knelpunten en goede praktijkvoorbeelden te signaleren. Daarbij is de consistentie van signalen en de impact ervan getoetst. Ook tijdens diverse bijeenkomsten in de pensioensector zijn signalen uit de uitvoeringspraktijk opgevangen.

In dit advies wordt eerst monitoringsinformatie gegeven (paragraaf 2). Vervolgens wordt op enkele specifieke observaties en thema's nader ingegaan (paragraaf 3). In paragraaf 4 zullen een algemene impressie en een vooruitblik worden gegeven. Tot slot staat in paragraaf 5 een advies over de haalbaarheid van 1-1-2028 als uiterste transitiedatum.

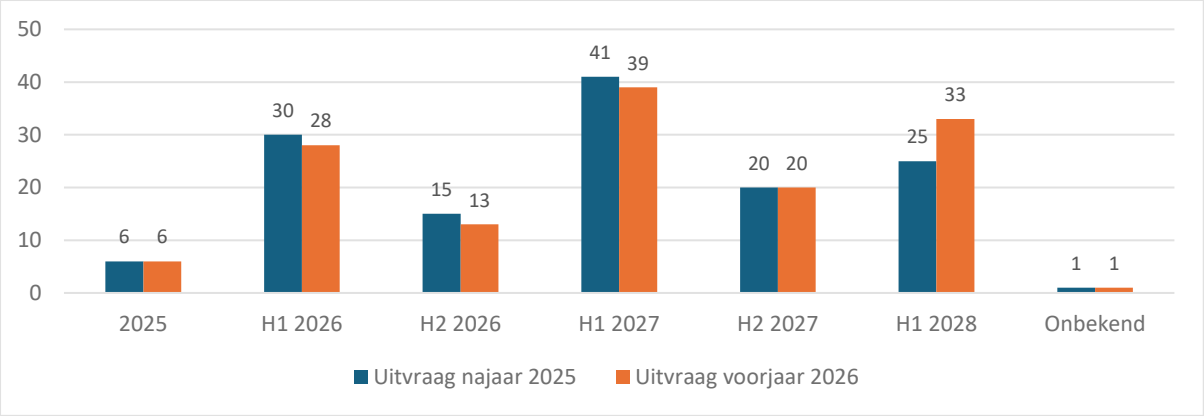
2. Overzicht monitoringsinformatie

Hieronder wordt afzonderlijk ingegaan op de voortgang van de transitie ten aanzien van pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen (paragraaf 2.1) respectievelijk bij verzekeraars en ppi's (paragraaf 2.2). De onderliggende cijfers zijn verzameld door DNB.

2.1 Pensioenfondsen

Figuur 1 toont een verschuiving in de transitiedatum bij pensioenfondsen (inclusief Apf-kringen). In vergelijking met de vorige uitvraag is er een verschuiving te zien naar de uiterste transitie-datum 1-1-2028. Op die datum zullen naar verwachting 33 pensioenfondsen de transitie maken.

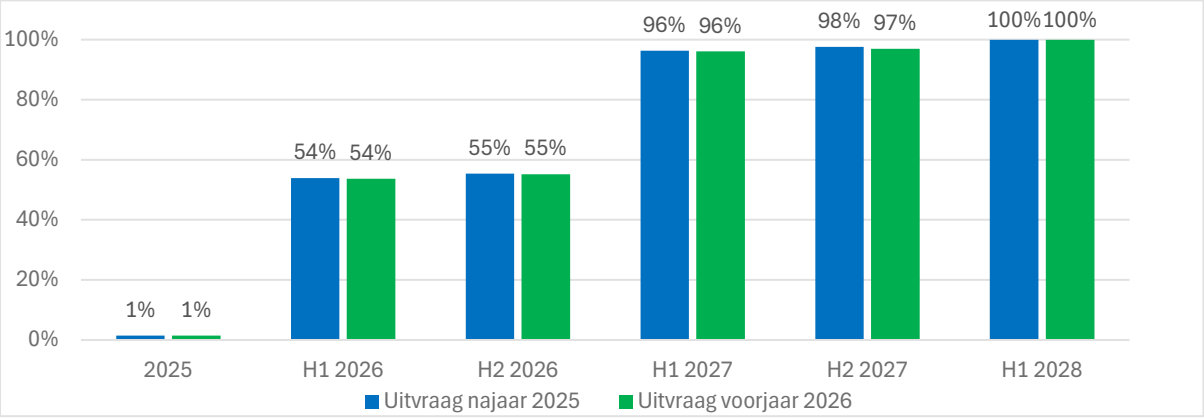
Figuur 1 Aantal pensioenfondsen per transitieperiode[1]



In figuur 2 wordt duidelijk dat de verschuiving van een aantal pensioenfondsen naar de uiterste transitiedatum slechts tot een kleine verschuiving in termen van deelnemersaantallen leidt. Dit duidt erop dat relatief kleine pensioenfondsen de transitiedatum hebben verschoven.

Wanneer de transities in de eerste helft van 2027 volgens planning verlopen, is de volgende grote stap gezet en is 96% van de deelnemers per medio 2027 over naar de Wtp.

Figuur 2 Overgestapte deelnemers per transitieperiode (cumulatief)[2]



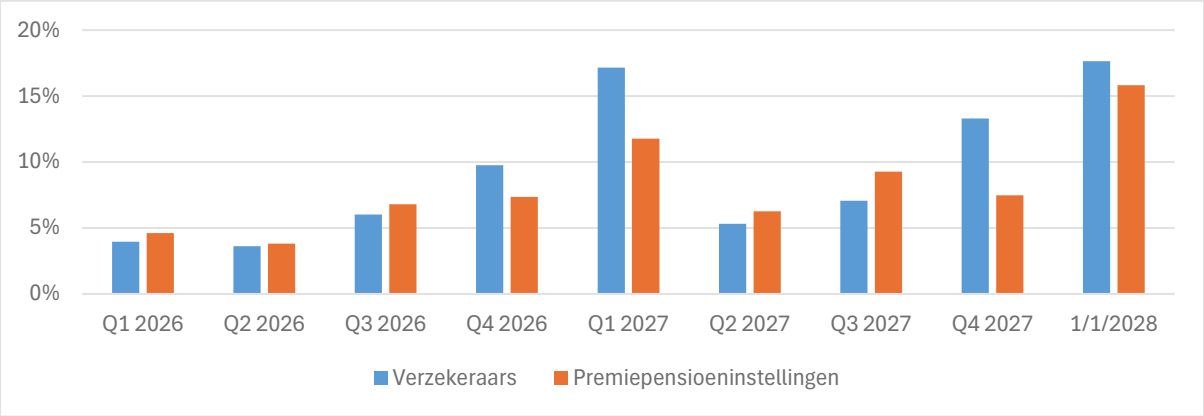
2.2 Verzekeraars en ppi's

In samenwerking met DNB en het ministerie van SZW is een meer gedetailleerde monitoring van de voortgang van de omzettingen van verzekerde regelingen opgezet. De cijfers worden inmiddels op kwartaalbasis uitgevraagd. Dit stelt alle betrokken partijen in staat om directer en meer gericht te sturen. Naar verwachting kan in het volgende reguliere advies op basis van deze kwartaalcijfers worden gerapporteerd.

[1] De cijfers in figuur 1 en 2 hebben alleen betrekking op pensioenfondsen die voornemens zijn in te varen.
[2] Van één Apf-kring is nog geen transitiedatum bekend. Deze is daarom niet meegenomen in deze grafiek. Deze Apf-kring vertegenwoordigt 0,05% van het totaal aantal deelnemers.

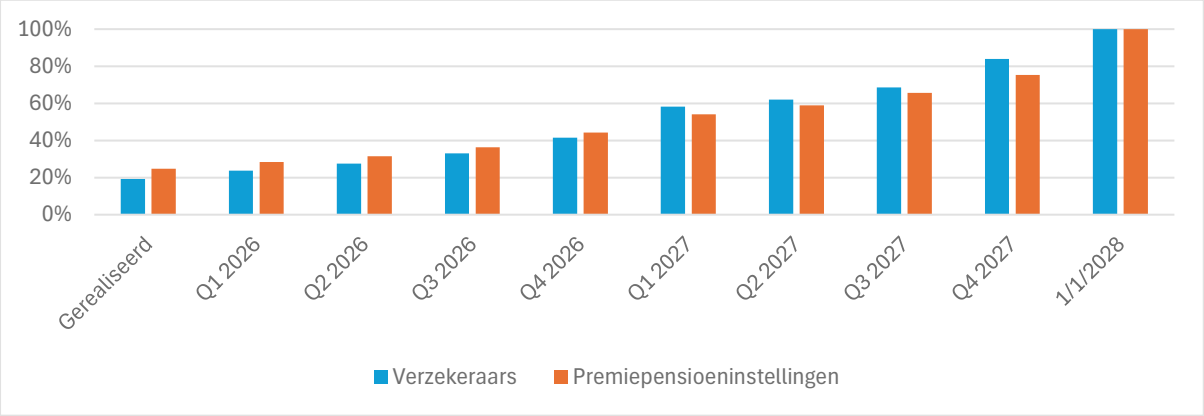
Op peildatum 1 januari 2026 hebben ppi's 45% van de contracten omgezet, voor verzekeraars is dat 26%. In figuur 3 is aangegeven welk percentage van de omzettingen die nog moeten plaatsvinden in dat kwartaal wordt gerealiseerd. Het gaat hierbij om de bestaande contracten van de individuele verzekeraars en ppi's. Op 1 januari 2027 en 1 januari 2028 is een piek te zien. Dit heeft te maken met het feit dat contracten met een bepaalde duur vaak op die datum aflopen, waardoor dit een logisch overstapmoment is.

Figuur 3 Geplande contractomzettingen per kwartaal[3]



In figuur 4 is het aantal deelnemers dat reeds is omgezet weergegeven. Bij ppi's is dit 25% bij verzekeraars is dit 19%[4]. Daarnaast is op basis van de verwachte omzettingen per kwartaal aangeven welk aandeel van de deelnemers naar verwachting zal zijn omgezet.

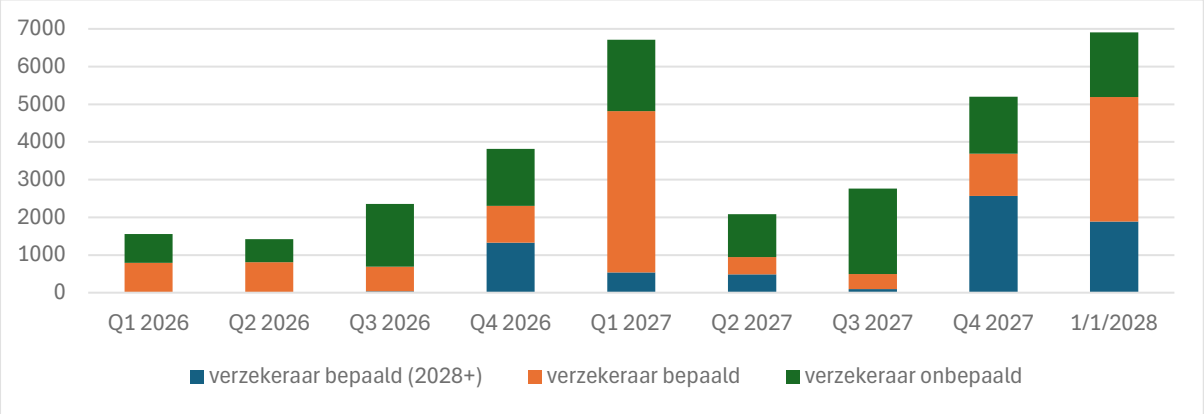
Figuur 4 Deelnemers geplande contractomzettingen per kwartaal (cumulatief)



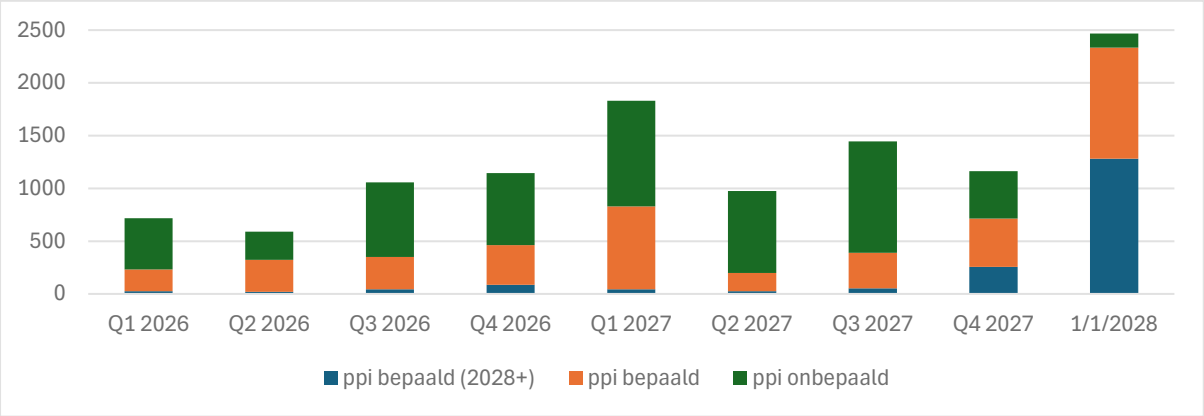
Zowel voor verzekeraars als voor ppi's kan een onderverdeling naar looptijden van 'pre-Wtp-contracten' worden gemaakt. Voor contracten met een bepaalde einddatum op of voor 1-1-2028 (verzekeraar bepaald resp. ppi bepaald) is er een natuurlijk moment om de overstap op een Wtp-regeling te maken. Voor contracten met een bepaalde einddatum na 1-1-2028 (verzekeraar 2028+ resp. ppi 2028+) of contracten zonder vaste einddatum (verzekeraar onbepaald resp. ppi onbepaald) is er geen natuurlijk overstapmoment.
In figuur 5 en 6 is voor ppi's respectievelijk verzekeraars per kwartaal het verwachte aantal omzettingen aangegeven, uitgesplitst naar het type contract. Net als in figuur 3 gaat het hierbij om het omzetten van bestaande contracten uit het klantenbestand van de individuele verzekeraars en ppi's. Eventuele nieuwe contracten zijn hierin niet meegenomen.

[3] Voor de figuren 3, 4, 5 en 6 is de peildatum 1 januari 2026.
[4] Onder gerealiseerde omzettingen vallen in eerste instantie bestaande contracten die bij dezelfde verzekeraar of ppi zijn omgezet naar de Wtp. Daarnaast gaat het om werkgevers die hun verzekerde regeling onderbrengen bij een andere verzekeraar of ppi en tegelijk daar overstappen op een Wtp-regeling. Voor de verzekeraar en ppi in kwestie gaat het in dat geval om een nieuw Wtp-contract. Het is mogelijk dat onder die nieuwe contracten er werkgevers zijn die niet eerder een pensioenregeling hadden en dus geen omzetting nodig hebben gehad. Deze zijn ook meegenomen in dit cijfer; dat aandeel zal echter naar verwachting zeer klein zijn.

Figuur 5 Verwacht aantal omzettingen bij verzekeraars naar type contract



Figuur 6 Verwacht aantal omzettingen bij premiepensioeninstellingen naar type contract



3. Bespreking ontwikkelingen

In deze paragraaf wordt ingegaan op enkele thema's. Het betreft verzekerde regelingen (paragraaf 3.1), pensioenfondsen en pensioenuitvoeringsorganisaties (paragraaf 3.2), beoordelingsprocessen DNB en AFM (paragraaf 3.3) en veranderingen in regelgeving (paragraaf 3.4).

3.1 Verzekerde regelingen

Bij verzekeraars en ppi's is 26% respectievelijk 45% van de verzekerde regelingen omgezet per 1-1-2026. Dat betekent dat er nog veel omzettingen zijn te gaan. Daarbij geldt dat werkgevers vóór 1 oktober 2027 de ondertekende offerte moeten hebben ingediend bij de verzekeraar of ppi[5]. Om de druk op het laatste transitiejaar te beperken, is het van belang dat betrokken partijen ernaar streven een zo groot mogelijk deel van de omzettingen in 2026 te realiseren. Het jaar 2026 is daarmee een cruciaal jaar.

De grootste zorg betreft de werkgevers die nog steeds in onvoldoende mate in actie zijn gekomen. Verzekeraars en adviseurs delen deze zorg. Werkgevers met een contract zonder einddatum of een einddatum die valt buiten de transitieperiode zijn het lastigste te activeren, omdat er geen natuurlijk overstapmoment is binnen de transitieperiode. Werkgevers die inmiddels geen adviseur meer hebben, zijn logischerwijs ook moeilijker te activeren.

De minister van SZW is een gecoördineerde aanpak gestart[6] om samen met betrokken partijen te komen tot concrete acties. Een voorbeeld hiervan is de urgentiebrief die is opgesteld door Adfiz, VNO-NCW en MKB-Nederland, waarin werkgevers worden opgeroepen om in actie te komen voor

[5] In de praktijk zijn verzekeraars en ppi's soms bereid offertes te accepteren wanneer die iets later worden ingediend. Het gaat dan om contracten waar sprake is van eerbiedigende werking. Daarvan is de verwerking namelijk eenvoudiger omdat geen transitiecommunicatie hoeft te worden verstrekt.
[6] *Kamerstukken II* 2024/25, 32043, nr. 687.

het aanpassen van hun pensioenregeling[7]. Ook organiseert VNO-NCW openbare en informatieve webinars[8] voor werkgevers en zijn er opnieuw vouchers beschikbaar gesteld aan werkgevers om hen tegemoet te komen in de advieskosten[9]. Daarnaast worden afspraken gemaakt over hoe verzekeraars en ppi's gezamenlijk kunnen optrekken in hun communicatie naar werkgevers en hoe zij de druk verder kunnen opvoeren in de richting van de werkgevers met contracten voor onbepaalde tijd of een einddatum na 1-1-2028. Het blijft belangrijk om de gecoördineerde actie voort te zetten en te blijven zoeken naar manieren om werkgevers te ondersteunen en te activeren.

Vanwege de vele adviestrajecten zal de druk op adviseurs de komende tijd groot zijn en wellicht zelfs toenemen. Maatwerk kan de werkdruk voor adviseurs verlichten in minder complexe pensioendossiers. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een situatie waarbij een werkgever kiest voor eerbiedigende werking en de huidige regeling maar één of twee deelnemers heeft. Een adviestraject op maat kan dan het aantal adviesuren verminderen en daardoor mogelijk ook de kosten van het advies voor de werkgevers. Dit kan drempelverlagend werken, met name voor kleine werkgevers. In navolging van de AFM[10] heeft Adfiz voorafgaand aan de transitie een handreiking[11] opgesteld over de mogelijkheid van maatwerk bij het pensioenadvies. Deze is opgesteld voor kleine werkgevers zonder pensioenregeling, maar kan ook voor de transitie ter inspiratie dienen.

Werkgevers die nog niet met de omzetting zijn gestart, hebben geen tijd meer te verliezen. Pensioen is namelijk een belangrijke arbeidsvoorwaarde die aan de werknemer is toegezegd, waarbij de werkgever verplicht is deze toezegging onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Wanneer een werkgever niet tijdig handelt, kunnen de consequenties voor de werknemer en de werkgever groot zijn:

- Naar verwachting zal de verzekeraar in de loop van 2027 aankondigen de uitvoerings-overeenkomst per 1-1-2028 te beëindigen. De opbouw van het pensioen stopt op dat moment en ook de dekking voor het nabestaandenpensioen vervalt[12].
- De fiscale consequenties voor de werknemer zijn fors, aangezien het volledige pensioenvermogen wordt aangeslagen voor de inkomstenbelasting[13]. Aansprakelijkheidsstelling van de werkgever door de werknemer ligt dan voor de hand. Gezien de hoogte van de bedragen die hiermee gemoeid kunnen zijn, kan dit in ultieme situaties leiden tot insolventie van het bedrijf.

Kortom, het is van het grootste belang dat werkgevers die nog niet zijn begonnen alsnog snel aan de slag gaan met de omzetting van hun verzekerde regeling. Dan kunnen zowel adviseurs als verzekeraars en ppi's de omzettingen nog binnen de transitieperiode uitvoeren.

3.2 Pensioenfondsen

Op 1 januari 2026 is een transitiemijlpaal bereikt: meer dan 50% van de deelnemers bij pensioen-fondsen is nu over naar de Wtp. Dat is een prestatie van formaat van de betreffende pensioen-fondsen, puo's, vermogensbeheerders en vele andere ketenpartners. Op 1 april en 1 juni zijn er tweemaal twee transities geweest en in het tweede halfjaar van 2026 zullen nog 13 pensioen-fondsen/kringen de transitie maken. Het gaat hier qua deelnemersaantal om relatief kleine pensioenfondsen. In de eerste helft van 2027 staat een groter aantal pensioenfondsen en kringen opgelijnd (39), met een groot aantal deelnemers (zo'n 41% van het totaal).

Voor de pensioenfondsen die in het najaar van 2026 en per 1-1-2027 de transitie maken, stond dit voorjaar in belangrijke mate in het teken van het beoordelingsproces van de implementatieplannen

[7] Urgentiebrief roept werkgevers op om pensioenregeling snel aan te passen | Werken aan ons Pensioen d.d. 4 maart 2026.
[8] Pensioenwebinars terugkijken - Ondernemen.nl - Ondernemen.nl
[9] Tegemoetkoming verzekerde regelingen - Ondernemen.nl - Ondernemen.nl
[10] Visiedocument AFM Dienstverlening op maat d.d. juli 2013.
[11] Handreiking Adfiz Pensioendienstverlening op maat d.d. april 2023.
[12] Wanneer de werknemer een restitutieregeling had voor het nabestaandenpensioen dan behoudt de deelnemer dit recht. Er vindt echter geen opbouw meer plaats in de restitutieregeling.
[13] Vierde reguliere advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen, d.d. 13 januari 2026, paragraaf 3.1, p. 4.

bij DNB. Daarnaast wordt er door de puo's hard gewerkt om de uitvoering in gereedheid te brengen. Het helpt daarbij dat diverse puo's al eerder een transitie hebben gedaan.

Goede en tijdige communicatie blijft een belangrijk aandachtspunt waar veel tijd en moeite in wordt gestoken. Pensioenfondsen kunnen hierbij gebruik maken van het servicedocument transitiecommunicatie van Pensioenfederatie dat onlangs een update heeft gekregen[14]. Ook deelt de AFM regelmatig inzichten uit het toezicht die behulpzaam kunnen zijn. Dit voorjaar heeft de communicatie aan deelnemers over de gevolgen van een baanwisseling tijdens de transitie voor het recht op compensatie extra aandacht gekregen.

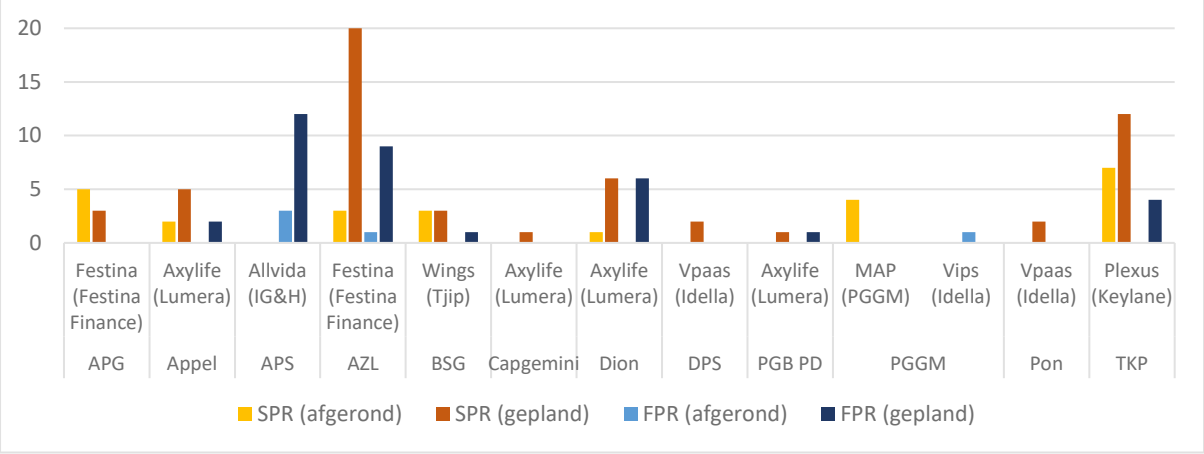
Een deel van de pensioenfondsen heeft voor een buy-out gekozen[15]. De gunstige rentestand en bijgevolg hoge dekkingsgraden en interessante proposities maken deze beslissing aantrekkelijker. Dit leidt ertoe dat deze pensioenfondsen niet hoeven in te varen. Daarnaast is er een klein aantal open en gesloten pensioenfondsen die vanwege fondsspecifieke redenen ervoor kiezen niet in te varen.

3.2.1. Pensioenuitvoeringsorganisaties

Voor de puo's is 2026 een cruciaal jaar vanwege het aantal pensioenfondsen en kringen die zullen worden overgezet. De eerste transities zijn vaak al achter de rug. De lessen die geleerd zijn kunnen worden ingezet bij de transities die nog zullen plaatsvinden. Het leerproces levert een versnelling op die nodig is om de transitie als geheel tijdig af te ronden. Bij transities is er veelal sprake van nawerk. Wanneer dit nawerk omvangrijk is, kan dat bij een puo tot vertraging leiden voor de pensioenfondsen die vervolgens de transitie gaan maken, omdat de werkzaamheden zich dan gaan stapelen. De mate waarin een transitie geautomatiseerd en zonder 'work-arounds' kan plaatsvinden, bepaalt de hoeveelheid nawerk die nodig zal zijn. De verwachting is dat ook hier een leereffect optreedt en de omvang van het nawerk zal afnemen. Ook de doorontwikkeling van de nieuwe Wtp-software zal hieraan bijdragen.

In figuur 7 zijn de transities per puo weergegeven, uitgesplitst naar het type regeling (SPR of FPR) en naar het aantal gerealiseerde transities en het aantal dat nog gepland staat[16]. Het gaat zowel om pensioenfondsen als kringen bij Apf-en. Uit de grafiek wordt duidelijk dat er nog relatief weinig FPR-regelingen zijn overgezet en dat sommige puo's nog relatief veel pensioenfondsen dan wel Apf-kringen gaan overzetten. Tegelijkertijd is er ook al één puo bij wie alle pensioenfondsen al zijn overgezet naar de Wtp. In de grafiek is aangegeven welke IT-leverancier betrokken is voor het leveren van de rekenkern en soms ook aanvullende applicaties.

Figuur 7 Overzicht puo's: afgeronde en geplande transities[17]



[14] Servicedocument Transitiecommunicatie - Pensioenfederatie d.d. 30 januari 2026.
[15] Deze vijftien fondsen gaan nog in 2026 over naar de Wtp | Pensioen Pro d.d. 27 april 2026.
[16] De transities die op 1 juli 2026 plaatsvinden zijn hierin meegenomen als "afgerond".
[17] Mogelijkerwijs zijn niet alle cijfers compleet, met name waar het de kringen betreft.

Beëindiging pensioenuitvoering door twee puo's

Eind 2025 kondigde een puo[18] aan volledig te stoppen met de pensioenuitvoering. Voor de pensioenfondsen die klant zijn bij deze puo was die aankondiging een enorme tegenvaller. Deze pensioenfondsen moesten zich hierdoor onder grote tijdsdruk gaan oriënteren op een andere wijze waarop de pensioenregeling kan worden uitgevoerd en de transitie naar de Wtp kan worden gemaakt. In een toch al drukke transitieperiode hebben deze pensioenfondsen deze extra taak voortvarend opgepakt. Aangezien een overstap naar een andere wijze van uitvoeren en een transitie naar de Wtp samen zo'n 18 maanden in beslag kunnen nemen, moeten deze pensioenfondsen rond de zomer van 2026 helderheid hebben over het te volgen traject. Uit gesprekken met de betreffende pensioenfondsen is gebleken dat zij veelal aansturen op dergelijke tijdige besluitvorming. Een aantal van deze pensioenfondsen is er al in geslaagd een nieuwe uitvoeringsmodaliteit te vinden.

De overstap naar een andere uitvoeringsmodaliteit kan betekenen dat het fonds zijn zelfstandigheid verliest, dan wel dat de pensioenafspraken om andere redenen moeten worden aangepast. Nauw overleg tussen het pensioenfonds en sociale partners dan wel beroepspensioenverenigingen is daarom van groot belang in deze fase. Een pragmatische houding bij beide partijen is noodzakelijk, waarbij de oorspronkelijke wensen soms moeten worden afgewogen tegen de huidige haalbaarheid.

Een andere puo[19] heeft in de zomer van 2025 aangekondigd op termijn te stoppen met de pensioenuitvoering. Deze puo heeft daarbij toegezegd de transitie voor de meeste aangesloten pensioenfondsen nog te willen uitvoeren. De puo bevindt zich nu met betrekking tot deze klanten in een afbouwscenario. Het is van groot belang dat er voldoende capaciteit beschikbaar wordt gehouden om de transities van de betreffende pensioenfondsen te begeleiden, zodat de tijdige transities niet in het geding komen.

Nog niet alle pensioenfondsen die vóór de transitie een andere uitvoeringsmodaliteit nodig hebben, hebben deze al gevonden. Er is goede hoop dat dit nog in de loop van de zomer of dit najaar gaat lukken. De regeringscommissaris blijft in contact met deze puo's en de betreffende pensioenfondsen.

3.3 Beoordelingsprocessen bij DNB en AFM

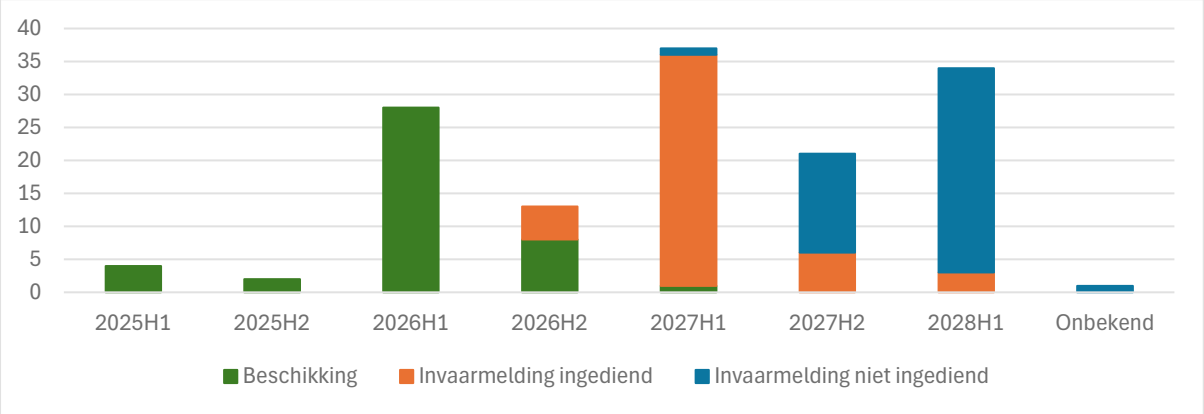
DNB
DNB heeft dit jaar de meeste beoordelingen uit te voeren. De bijbehorende werkdruk acht DNB werkbaar. In de beoordelingstrajecten haalt DNB de grootste vraagstukken naar voren, zodat sneller tot de kern kan worden gekomen in de afstemming met de pensioenfondsen. Beoordelingen zijn belegd in beoordelingsteams, die het eerste aanspreekpunt zijn voor de pensioenfondsen. DNB merkt soms dat pensioenfondsen terughoudend zijn om vertragende kwesties te escaleren binnen de DNB-organisatie, terwijl dit het beoordelingsproces wellicht wel ten goede kan komen. DNB staat hier nadrukkelijk wel voor open.

Vrijwel alle pensioenfondsen/kringen die naar verwachting per 1-1-2027 zullen overstappen hebben het implementatieplan inmiddels ingediend. Daarbij is niet in alle gevallen T-12 aangehouden. Later aanleveren kan de doorlooptijd van het beoordelingsproces onder druk zetten. DNB communiceert dat later inleveren mogelijk is, maar dat dit voor risico van het pensioenfonds is. Naarmate de uiterste transitiedatum nadert, is het eens te meer van belang om de implementatieplannen uiterlijk T-12 aan te leveren bij DNB.

In figuur 8 is het aantal ingediende implementatieplannen en afgegeven beschikkingen per transitiemoment weergegeven.

[18] Visma Idella stopt met pensioenuitvoering | Pensioen Pro d.d. 18 december 2025.
[19] Achmea gaat pensioenuitvoeringsdiensten op termijn afbouwen d.d. 8 juli 2025.

Figuur 8 Invaarmeldingen en afgegeven beschikkingen per transitiemoment[20,21]



Pensioenfondsen maken in wisselende mate gebruik van de mogelijkheid partiële beoordelingen aan te vragen. In totaal hebben 58 pensioenfondsen één of meerdere partiële beoordelingen aangevraagd[22]. Partiële beoordelingen verlichten de uiteindelijke beoordeling en laten pensioenfondsen al vroegtijdig ervaring opdoen met de beoordelingswijze van DNB.

De kwaliteit van de implementatieplannen neemt nauwelijks meer toe. Het blijft van belang dat pensioenfondsen van elkaar leren, immers kwalitatief goede implementatieplannen zullen soepeler door de beoordeling heen komen. DNB investeert in het verspreiden van kennis over wat verwacht wordt in het kader van de beoordeling en organiseert hiervoor samen met Pensioenfederatie zogeheten 'ronde tafels'. Daarnaast deelt DNB lessen die opgedaan zijn bij eerdere beoordelingen[23].

DNB geeft aan voldoende capaciteit beschikbaar te hebben voor de afronding van de beoordelingen van de implementatieplannen van de pensioenfondsen/kringen met transitiedatum 1-1-2027 en om de beoordeling te starten van de pensioenfondsen/kringen die in de eerste helft van 2027 zullen overstappen. DNB zal de omvang van het transitietoezichtsteam geleidelijk verkleinen voor zover de tijdige afronding van de beoordelingen dit toelaat. Tijdige beoordeling extra belangrijk omdat het aantal pensioenfondsen/kringen dat 1-1-2028 als transitiedatum heeft, is toegenomen. Deze uitvoerders hebben geen mogelijkheid tot verder uitstel en kennen vaker bijzondere omstandigheden.

AFM

De AFM heeft ongeveer twee derde van alle communicatieplannen beoordeeld en geeft aan toegerust te zijn om de beoordeling uit te voeren van de communicatieplannen die nog zullen worden voorgelegd.
De kwaliteit van de communicatieplannen is in het algemeen voldoende, al blijven er mogelijkheden tot verbetering. De AFM heeft de bevindingen ten aanzien van de communicatieplannen die zijn beoordeeld in de tweede helft van 2025 teruggekoppeld aan de sector[24]. Die bevindingen kunnen behulpzaam zijn voor pensioenfondsen die nog een communicatieplan moeten opstellen.
De AFM ziet nog wisselende kwaliteit van de transitieoverzichten. Pensioenfondsen en verzekeraars/ppi's kunnen hun transitieoverzichten verbeteren door gebruik te maken van de informatie die ter beschikking wordt gesteld door Pensioenfederatie en de AFM[25].
De AFM heeft in januari 2026 aan alle adviseurs een brief gestuurd om hen nadrukkelijk te wijzen op het belang van een tijdige start van de transitie van werkgevers met een verzekerde regeling[26].

[20] Pensioenfondsen/kringen die niet gaan invaren zijn niet in deze figuur opgenomen. Zij doorlopen een aangepast beoordelingstraject dat mogelijk sneller verloopt.
[21] Cijfers DNB, stand 16 juni 2026. De cijfers van deze figuur zijn daardoor iets recenter dan die van figuur 1, die op de uitvraag van voorjaar 2026 zijn gebaseerd.
[22] Cijfer DNB, stand 16 juni 2026.
[23] DNB deelt lessen uit invaarbeoordelingen Wtp-transitie | De Nederlandsche Bank d.d. 24 februari 2026.
[24] AFM: Jongste 24 communicatieplannen: nog steeds wettelijke omissies d.d. 2 februari 2026.
[25] AFM: algemene informatie over transitieoverzichten
[26] AFM: Oproep aan pensioenadviseurs: pas verzekerde pensioenregelingen snel aan! d.d. 2 februari 2026.

3.4 Veranderingen in regelgeving

In zijn brief van 30 maart jl. heeft de minister van SZW aan de Eerste Kamer laten weten dat de ingangsdatum van Bedrag ineens na de transitieperiode komt te liggen[27]. Dit uitstel is mede op verzoek van de sector tot stand gekomen, omdat het combineren van de transitie en de invoering van Bedrag ineens uitdagend zou zijn geweest. Hierdoor kan bij de pensioenuitvoerders nu alle aandacht uitgaan naar de transitie. Inmiddels is de wet Herziening bedrag ineens aangenomen door de Eerste Kamer.

Op 1 juni jl. is het wetsvoorstel Toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen aangeboden aan de Tweede Kamer. Naast enkele inhoudelijke onderwerpen die reeds waren toegezegd aan de Eerste Kamer tijdens de behandeling van de Wtp (zoals een uniform kindbegrip) bevat dit wetsvoorstel ook enkele (technische) aanpassingen en verduidelijkingen die beogen bij te dragen aan een soepele transitie naar het nieuwe stelsel[28].

Zoals in eerdere adviezen reeds bepleit, is rust aan het wet- en regelgevende front van groot belang voor het tijdig slagen van de transitie.

4. Uiterste transitiedatum nadert

Alle informatie overziende, ontstaat het beeld dat er met volle kracht wordt doorgewerkt om de uiterste invoeringsdatum te halen. De partijen die betrokken zijn bij de resterende transities hebben daarvoor nog voldoende handelingsperspectief. De planningen passen nog steeds in de resterende tijd, maar sommige partijen zitten wel op hun kritieke pad. Dan is het van belang dat de planningen zonder (verdere) vertraging worden gerealiseerd.

4.1 Haalbaarheid uiterste transitiedatum

Met nog slechts anderhalf jaar te gaan, vragen sommige partijen zich af of zij met zekerheid de uiterste transitiedatum gaan halen. Dit kunnen bijvoorbeeld pensioenfondsen zijn waarvan de puo wegviel of puo's die hun IT-faciliteiten mogelijk niet op tijd gereed krijgen.

Zoals in paragraaf 2.1 aangegeven, zijn veel pensioenfondsen van plan om per 1 januari 2027 in te varen. In voorjaar 2027 zal duidelijk zijn in hoeverre dit is gelukt. Van de pensioenfondsen die in de loop van 2027 invaren, of op de uiterste invaardatum van 1 januari 2028, heeft DNB dan inmiddels alle invaarmeldingen in behandeling kunnen nemen. Dit zal ook de pensioenfondsen betreffen die door ongunstige ontwikkelingen bij puo's werden getroffen (paragraaf 3.2.1). Hiermee wordt de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum voor de pensioenfondsen inzichtelijker. Ook kan dan de effectiviteit van de activerende maatregelen van verzekeraars, ppi's en adviseurs (paragraaf 3.1) worden bezien aan de hand van kwartaaldata. Al met al kan in voorjaar 2027 een concreter beeld worden gevormd over de haalbaarheid van de resterende transities.

4.2 Implicaties niet halen uiterste transitiedatum

Zoals reeds eerder besproken, gelden doorlopende pensioenregelingen die niet aan de Wtp voldoen na ommekomst van de uiterste transitiedatum als fiscaal onzuiver[29]. Dit kan leiden tot forse naheffingen bij de betreffende werknemers, die allicht hun werkgever hiervoor aansprakelijk stellen. De Belastingdienst heeft hierover al eerder informatie verstrekt[30].

Ik adviseer de Minister en betrokken sectorpartijen om met inachtneming van de huidige uiterste transitiedatum oplossingsrichtingen te verkennen, zodat deelnemers dan wel werknemers niet te

[27] *Kamerstukken I* 2025/26, 36154, K.
[28] Het bij koninklijke boodschap van 1 juni 2026 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Pensioenwet en enige andere wetten in verband met diverse wijzigingen van pensioenwetgeving (Wet toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen) (Kamerstukken 36957).
[29] Vierde reguliere advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen, d.d. 13 januari 2026, paragraaf 3.1, p. 3.
[30] Memo fiscale gevolgen niet tijdig aanpassen pensioenregeling aan gewijzigde fiscale kaders en hoe fiscale onzuiverheid te voorkomen gepubliceerd | Centraal Aanspreekpunt Pensioenen Belastingdienst d.d. 23-10-2025.

maken krijgen met de vergaande fiscale consequenties van onzuivere pensioenregelingen. Ook is van belang dat de schade aan hun pensioenopbouw beperkt blijft en wordt doorgaans wenselijk geacht dat in continue nabestaandendekking wordt voorzien.

5. Conclusie

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

Prof. dr. S.G. van der Lecq

Regeringscommissaris transitie pensioenen