

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Kazernestraat 52
2514 CV Den Haag
2514 CV52

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2026-0000012847

Datum 22 januari 2026
Betreft Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst
pensioenen - winter 2026

Hierbij zend ik uw Kamer een afschrift van de brief "Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen – winter 2026" die ik naar de Tweede Kamer heb gezonden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Mariëlle Paul

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2026-0000021690

Datum 22 januari 2026
Betreft Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst
pensioenen - winter 2026

Voor meer dan de helft van de Nederlanders is het nieuwe pensioenstelsel realiteit. Inmiddels heeft namelijk ruim de helft van het aantal deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden) de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel gemaakt. De pensioentransitie is één van de grootste stelselherzieningen van de afgelopen jaren. De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. Sindsdien is er al veel gebeurd. De sociale partners, pensioenfondsen, verzekeraars, premiepensioeninstellingen (PPI's), adviseurs, toezichthouders en alle andere professionals in de sector werken hard om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel tijdig en zorgvuldig te realiseren. Tegelijkertijd moet meer dan de helft van de pensioenfondsen/-kringen de overstap nog maken. Hierbij geldt in bijzonder dat de transitie voor verzekerde regelingen nog achter blijft. Werkgevers met een verzekerde regeling zullen dan ook spoedig in actie moeten komen om deze regelingen tijdig om te zetten.

De hervorming van het pensioenstelsel gaat over de pensioenen van miljoenen Nederlanders, nu en in de toekomst. Het is daarom belangrijk dat uw Kamer de voortgang van de transitie goed kan volgen. Om deze reden stuur ik u hierbij de vierde voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (hierna: de voortgangsrapportage). Hierin staat de actuele stand van zaken over de voortgang van de pensioenhervorming.¹ In figuur 1 is weergegeven waar de transitie zich in de tijd bevindt.

Figuur 1: Transitieperiode – mijlpalen



¹ Deze voortgangsrapportage en de onderliggende stukken zijn een momentopname van de stand van zaken, omdat de sector volop in beweging is. Daarnaast betreft het een algemeen beeld van de transitie. Er is geen oordeel opgenomen over de door de betrokken partijen gemaakte keuzes, noch wordt ingegaan op individuele casussen.

Opzet van de monitor

De monitor is uitgevoerd conform het plan van aanpak monitoring.² Onderdeel hiervan zijn de in opdracht van SZW door EY Adviseurs B.V. (hierna: EY) uitgevoerde transitie-monitor (bijlage 1), de doelstellingenmonitor uitgevoerd door SEO (bijlage 2), de deelnemersmonitor van Netspar (bijlage 3) en de deelnemersmonitor van IPSOS (bijlage 4), de Publieksmonitor Vertrouwen Pensioenstelsel (bijlage 5) en het advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen (bijlage 6). Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de informatie van toezichthouders DNB en AFM en overige onderzoeken.³

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Voor deze rapportage zijn de gesprekken die mijn ministerie voert met veel van de bij de pensioentransitie betrokkenen partijen, zowel op bestuursniveau als op werkvloerniveau, een belangrijke bron van informatie. Zo hebben onder andere de sociale partners, vertegenwoordigers van jongeren- en ouderenorganisaties, de pensioenuitvoerders, de pensioenkoepels en de toezichthouders hun ervaringen, vragen en knelpunten van het afgelopen half jaar gedeeld. Dit heeft waardevolle inzichten opgeleverd omtrent de voortgang van de pensioentransitie. Ik wil ze opnieuw bedanken voor hun betrokkenheid en openheid en blijf uiteraard ook de komende tijd openstaan voor signalen uit de uitvoeringspraktijk. De sector kan dergelijke signalen bijvoorbeeld delen via Werkenaanonspensioen@minszw.nl of kan de ambtenaren van mijn ministerie aanspreken tijdens congressen en seminars in het pensioendomein.

Leeswijzer

In deze rapportage vindt u allereerst de beleidsconclusies die worden getrokken op basis van de beschikbare informatie. Hoofdstuk 2 gaat specifiek in op de ervaringen van de pensioenfondsen en toezichthouders rondom het invaren, en die van de werkgevers, adviseurs en verzekeraars rondom het activeren van ondernemers in het midden- en kleinbedrijf. In hoofdstuk 3 wordt de reactie op het advies van de regeringscommissaris gegeven. De hoofdstukken 4 t/m 6 bieden achtereenvolgens inzicht in de voortgang van de transitie, de eerste bevindingen uit de doelstellingenmonitor en de ervaringen van de deelnemer met de pensioentransitie. Als laatste volgt een hoofdstuk over de (voorgenomen) wet- en regelgeving en de stand van zaken ten aanzien van een aantal moties (hoofdstuk 7). In de bijlage (onderdeel van deze brief) vindt u de wijze waarop invulling is of wordt gegeven aan de moties en toezeggingen die betrekking hebben op het verloop en de monitoring van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

1. Beleidsconclusies

Zo'n 10 miljoen deelnemers hebben de transitie gemaakt

Voor meer dan de helft van de deelnemers is het nieuwe pensioenstelsel realiteit. Zij bouwen inmiddels pensioen op of ontvangen pensioen op basis van de nieuwe pensioenregels.⁴ De ingevaren pensioenfondsen/-kringen hebben gemiddeld genomen de pensioenen kunnen verhogen dankzij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Gemiddeld zijn de ingevaren pensioenen met 14% gestegen.⁵ Dit

² Kamerstukken II, 2022/23, 36067, nr. 191.

³ De data die afkomstig zijn uit de DNB uitvraag WTP Q4-2025 dateren van 24 november 2025.

⁴ Hierbij dient opgemerkt te worden dat sommige mensen de transitie vaker dan een keer doormaken omdat ze bij meerdere pensioenuitvoerders zitten.

⁵ [Aon: Pensioenen bij ingevaren fondsen gemiddeld 14% hoger | Pensioen Pro](#)

betreft in beginsel een structurele verhoging. Hiervoor zijn de buffers uit het oude pensioenstelsel verdeeld. In het nieuwe stelsel krijgen gepensioneerden extra bescherming via een solidariteits- of risicodelingsreserve en wordt er voor hen minder risicovol belegd. In het geval van een positief economisch scenario stijgt de uitkering verder, maar bij een aanhoudend negatief economisch scenario is er ook kans dat er wordt gekort. De pensioenen van de vijf pensioenfondsen die in de eerste helft van 2025 zijn ingevaren zijn ook verhoogd, de verhoging bevindt zich dit jaar tussen de 0,6% en 2,7%.⁶ De verschillen tussen de pensioenfondsen hangen onder andere samen met het behaalde beleggingsresultaat en de mate waarin dit resultaat wordt uitgesmeerd over meerdere jaren. Dit zorgt voor meer rust en stabiliteit. Ook pensioenfondsen/-kringen die nog niet zijn overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel en dus nog een regeling uitvoeren onder het oude pensioenstelsel hebben de pensioenen van hun deelnemers verhoogd (indexatie). Gemiddeld genomen betreft dit een indexatie van ongeveer 2,5%. De versoepeling van de indexatieregels, vooruitlopend op het nieuwe stelsel, wordt door meer fondsen aangevoerd als een reden voor een relatief ruimhartige indexatie.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Afgelopen half jaar ontvingen deze deelnemers via hun pensioenuitvoerder al informatie over wat het nieuwe pensioenstelsel voor hen betekent. De deelnemers waarvan het pensioen op 1 januari 2026 is overgegaan, hebben tot nu toe de voorlopige transitie-informatie ontvangen. Deze informatie heeft als doel deelnemers vroegtijdig op correcte, duidelijke en evenwichtige wijze te informeren over de persoonlijke gevolgen van de wijziging van de pensioenregeling. Zo moeten deelnemers onder meer geïnformeerd worden over de verwachte hoogte van het pensioen bij voortzetting van de huidige regeling en in de nieuwe pensioenregeling. De deelnemers met een regeling die op 1 januari of in de loop van 2025 is ingevaren, hebben inmiddels in de definitieve transitie-informatie gezien wat de transitie daadwerkelijk voor hun pensioen betekent. Hierin zijn ook eventuele verschillen met de voorlopige transitie-informatie toegelicht.

Naast de verplichte informatie hebben de sociale partners en pensioenfondsen hun deelnemers ook aanvullend meegenomen om verdere informatie te geven en om vragen te beantwoorden die onder deelnemers leven. Zo heeft Pensioenfonds Werk en Re-Integratie (PWRI) een magazine uitgebracht waarin alles wordt uitgelegd over het nieuwe pensioen en de definitieve transitie-informatie. Hierin staat waar deelnemers op moet letten en wat goed is om te weten. Pensioenfonds Schoonmaak gaat TextBuddy gebruiken om anderstalige en laaggeletterde deelnemers te ondersteunen. TextBuddy is een app die teksten vertaald en waar mogelijk versimpeld. Pensioenfonds Schoonmaak kan op deze manier een veel grotere groep deelnemers voorzien van begrijpelijke informatie over hun pensioen. De rapportage "Dialoog en communicatie over de overstap" van de Pensioenfederatie (bijlage 7) biedt een overzicht van de verschillende instrumenten waarmee pensioenfondsen in dialoog zijn met hun deelnemers en hoe zij hen informeren over de veranderingen in hun pensioen en de pensioentransitie. Daarnaast bevat deze rapportage verschillende voorbeelden uit de praktijk.

Afgelopen najaar was de campagne pensioenduidelijkheid 2025 via radio, online en geprinte media, weer te zien en horen. Met deze campagne worden Nederlanders geïnformeerd over de nieuwe regels voor pensioen en de pensioentransitie.

⁶ [Pensioenverhogingen bij koplopers lager dan inflatie | Pensioen Pro](#)

De campagne heeft, naast de inzet vanuit pensioenuitvoerders en sociale partners, eraan bijgedragen dat steeds meer mensen weten wat de nieuwe regels betekenen voor hun eigen pensioen en waar ze verdere informatie over hun eigen pensioen kunnen vinden. De deelnemersmonitor bevestigt dat deelnemers op de hoogte zijn de pensioentransitie.⁷ Zo blijkt uit deze monitor dat negen op de tien Nederlanders over de nieuwe pensioenregels heeft gehoord en één op de vijf Nederlanders zichzelf inhoudelijk goed op de hoogte acht. Daarnaast geeft tweederde van de deelnemers aan dat zij er vertrouwen in hebben dat hun pensioenuitvoerder bij de transitie zal handelen in hun belang. Daarbij wordt aangegeven dat de informatievoorziening van hun uitvoerder van belang is voor hun waardering. Daarnaast blijken mensen die beter begrijpen waarom pensioen anders geregeld moet worden, hier minder negatieve gevoelens over te ervaren. Bijkomstig neemt de algemene interesse in pensioen toe zo blijkt onder andere uit het toenemend aantal vragen en signalen. Denk bijvoorbeeld aan vragen bij deelnemers over eerder stoppen met werken of het wisselen van baan tijdens de pensioentransitie. Waar moeten zij rekening mee houden en welke opties hebben deelnemers? Deelnemers kunnen op verschillende plekken terecht met dergelijke vragen. Bijvoorbeeld bij de websites en helpdesks van de pensioenuitvoerders en via de vele deelnemersbijeenkomsten van pensioenuitvoerders in het land. Ook op de website pensioenduidelijkheid.nl is veel praktische informatie te vinden. Blijvende inzet op begrijpelijke, feitelijke uitleg via pensioenuitvoerders en pensioenduidelijkheid.nl is dan ook cruciaal.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

De grootste groep pensioenfondsen moet de overstap nog maken

Op 1 januari 2026 hebben 24 pensioenfondsen/-kringen de overstap gemaakt naar het nieuwe pensioenstelsel, boven op de zes pensioenfondsen die deze stap in 2025 hebben gezet. Dat betekent dat het grootste deel van de pensioenfondsen/-kringen de transitie nog moet maken. Deze pensioenfondsen/-kringen zijn momenteel bezig met het treffen van de voorbereidingen op deze overstap, waaronder het doen van een inwaarmelding bij DNB. DNB beoordeelt de inwaarmelding en laat aan het pensioenfonds/-kring weten of er wel of geen verbod opgelegd gaat worden. Uit de praktijk blijkt dat veel pensioenfondsbesturen tot vlak voor de uiterste deadline iteraties hebben gehad met DNB, om zo te komen tot een zo evenwichtig mogelijk besluit. Zie hiervoor ook de beschouwingen uit de sector, samengevat in paragraaf 2.1. Ook moet de transitiecommunicatie op tijd met de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden zijn gedeeld, en moet de overstap op een beheerste manier kunnen worden uitgevoerd. Dankzij het verzamelbesluit zijn de laatste drempels voor de uitvoering weggenomen.⁸ Daarnaast leidt een tussentijds transitiemoment, bijvoorbeeld een overgang op 1 oktober, tot een spreiding van de werkzaamheden van alle betrokken partijen. Dit is in 2025 zichtbaar geworden en vermindert de druk op de 'standaard' inwaarmomenten.

Afgelopen jaar hebben bestuursbureaus, besturen, pensioenfondsorganen (verantwoordingsorgaan, belanghebbendenorgaan en Raad van Toezicht), adviseurs en pensioenuitvoeringsorganisaties veel werk verzet om de pensioenfondsen/-kringen voor te bereiden op een beheerste overgang naar het nieuwe stelsel. Zij hebben daarbij gewerkt op basis van het transitieplan van de sociale partners, met daarin de kaders voor een evenwichtige transitie voor alle deelnemersgroepen.

⁷ Ipsos I&O (2026), monitor deelnemerservaringen Wet toekomst pensioenen.

⁸ Staatsblad 2025, 439

Vervolgens vindt een eigen afweging plaats van het fondsbestuur, op basis waarvan het implementatieplan wordt ingediend bij toezichthouder DNB. In afgelopen transitiejaar is door de fondsen veel aandacht besteed aan de onderbouwing voor het invaren, namelijk hoe zij de belangen van alle deelnemers hebben meegewogen bij het besluit om in te varen en het pensioenvermogen te verdelen. Zo is DNB met een aantal *guidances* gekomen om pensioenfondsen/-kringen van dienst te zijn en ook in het Platform Pensioentransitie zijn inzichten met de sector gedeeld.⁹ De AFM geeft aan de vooruitgang ook te zien in de communicatieplannen voor de pensioentransitie.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Extra inzet op (kleine) werkgevers met een verzekerde regeling

Tot op heden is er slechts een beperkt deel van de pensioenregelingen bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel. Van de werkgevers met een regeling die is ondergebracht bij een PPI heeft 31% een besluit genomen over het soort contract van de nieuwe pensioenregeling en voor verzekeraars ligt dit percentage op 22%. Vooral kleine werkgevers vertonen uitstelgedrag omdat de verwachting is dat er nog voldoende tijd is om het proces te doorlopen, zo blijkt uit de transitiemonitor. Voor ondernemers in het midden- en kleinbedrijf met een verzekerde regeling is het daarom belangrijk om snel in actie te komen, om te zorgen dat de pensioenregeling van hun werknemers uiterlijk in 2027 voldoet aan de nieuwe regels.

Bovenstaande leidt ertoe dat veel verzekerde regelingen de komende jaren zullen worden omgezet, zodat alle regelingen vanaf 1 januari 2028 passen binnen de kaders van de Pensioenwet. Dit legt een grote druk op de adviescapaciteit van adviseurs en de pensioenuitvoering. Sinds de zomer werkt mijn ministerie samen met VNO-NCW en MKB-Nederland, FNV, Verbond van Verzekeraars en Adfiz onder de titel: "Actie Pensioenen Kleinbedrijf (APK)". Het doel van deze werkgroep is om (gezamenlijke) acties in te zetten om samen met adviseurs en verzekeraars, werkgevers te activeren om zo snel mogelijk bezig te gaan met het omzetten van hun pensioenregelingen. Hiervoor zijn inmiddels goede gesprekken gevoerd met de vertegenwoordigers van accountants en boekhouders, belastingadviseurs en andere partijen die regelmatig in contact zijn met kleine werkgevers. Daarnaast gaat de aandacht uit naar specifieke sectoren met veel verzekerde regelingen, zoals de IT-sector en de leasemaatschappijen. Er is informatie in de vorm van een brochure voor werkgevers beschikbaar gesteld. In de brochure staat informatie over hoe een werkgever kan beginnen, welke keuzes er zijn, wat de gevolgen zijn van niet-tijdig handelen en welke stappen nodig zijn richting een nieuwe pensioenregeling. Er dient opgemerkt te worden dat er geen gevolgen zijn voor reeds gepensioneerden en gewezen deelnemers.^{10,11}

Komende tijd wordt gezien welke aanvullende maatregelen nodig zijn als het nog niet snel genoeg gaat. Dit vraagstuk vereist, zoals ook in paragraaf 2.2 wordt beschreven, een proactieve houding van alle partijen. De voortgang wordt nauwgezet gemonitord en het streven is om snel inzicht te krijgen op het aantal werkgevers dat al in actie is gekomen.

⁹ Het platform pensioentransitie, opgericht door DNB, de AFM en de sector, heeft als doel het tijdig signaleren en bespreken van sectorbrede aandachtspunten en dilemma's in de pensioentransitie.

¹⁰ [Brochure voor werkgevers: Uw pensioenregeling moet uiterlijk in 2027 aangepast zijn | Werken aan ons Pensioen](#)

¹¹ [Memo fiscale gevolgen niet tijdig aanpassen pensioenregeling](#)

Hiervoor zal ook actuele voortgangsinformatie van verzekeraars en PPI's noodzakelijk zijn. Zo kan indien nodig tijdig aanvullende acties worden ondernomen en bijgestuurd.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

De uiterste transitiedatum 1 januari 2028 is ongewijzigd

De pensioensector is hard aan het werk om de transitie tijdig en zorgvuldig te realiseren. Met de aanneming van de Wet verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel is de transitieperiode verlengd naar 1 januari 2028. Gelet op de voortgang van de transitie en de voorbereidingen die op dit moment in de sector worden getroffen, is er geen aanleiding om de uiterste transitiedatum te verschuiven. Ook de regeringscommissaris transitie pensioenen bevestigt dit in haar advies. Daarnaast brengt het verschuiven van deze datum risico's met zich mee, zoals het risico dat bij een langere transitie er ook lang onduidelijkheid bestaat voor (gewezen) deelnemers en gepensioneerden, bijvoorbeeld ten aanzien van het pensioen dat zij kunnen verwachten. De uiterste transitiedatum blijft daarom staan op 1 januari 2028.

De komende tijd blijft de transitie gemonitord worden, zodat het zichtbaar is of de voortgang op schema blijft liggen. De voorgenomen transitiedata van de groep pensioenfondsen die nog gaat invaren en gespreid is in de periode tot 1 januari 2028 geeft geen aanleiding om de transitie te verlengen. Ook zal in de loop van 2026 blijken of de nazorg voor de fondsen die op 1 januari 2026 zijn ingevaren, waaronder het versturen van de definitieve transitie-informatie, effect heeft op de planning van pensioenuitvoeringsorganisaties (PUO's). Waarbij onder andere wordt bezien of dit effect heeft op de planning van de pensioenfondsen die voornemens zijn om in de loop van 2026 of op 1 januari 2027 in te varen. Mocht blijken dat er knelpunten ontstaan, zal in nauwe samenwerking met de sector worden bepaald welke aanvullende acties er nodig zijn.

2. De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel in de praktijk

Sociale partners (of de werkgever) geven het pensioenfonds de opdracht om de nieuwe pensioenovereenkomst uit te voeren. Vanaf dat moment is het pensioenfonds aan zet om de benodigde stappen te zetten om de overstap naar de nieuwe pensioenregeling te maken. Ook werkgevers met een verzekerde regeling uitgevoerd door een verzekeraar of PPI dienen vanaf 1 januari 2028 hun regeling te hebben omgezet naar een premieregeling met een vlakke premie. Indien zij gebruik maken van het overgangsrecht, door te kiezen voor eerbiedigende werking, moet alleen voor nieuwe werknemers de regeling worden gewijzigd.

Dit hoofdstuk biedt op basis van de in de praktijk opgedane ervaringen een aantal geleerde lessen voor de pensioenfondsen/-kringen, verzekeraars en PPI's die in de komende periode overstappen naar het nieuwe pensioenstelsel. Het gaat in dit hoofdstuk om algemene lessen die gelden voor de sector in den brede. Alle betrokken partijen worden opgeroepen hun voordeel te doen met deze lessen in combinatie met de informatie op [Werkenaanpensioen.nl](https://werkenaanpensioen.nl) en de informatie die door de toezichthouders wordt gedeeld.

2.1 Pensioenfondsen

Net als vorig jaar zijn de Pensioenfederatie, AFM en DNB gevraagd om te reflecteren op het transitieproces van afgelopen jaar, zie respectievelijk bijlage 8 t/m 10 voor hun bijdrage. Daarnaast heeft ook het Koninklijk Actuariel Genootschap (hierna: AG) de ervaringen bij de fondsen die recent zijn ingevaren en de belangrijkste leerpunten voor de sector op papier gezet (bijlage 11).

Nadat eerst een algemeen beeld wordt geschetst, wordt er een aantal aspecten uitgelicht. Achtereenvolgens zal worden ingegaan op het belang van het betrekken van deelnemers, de ervaringen met het bewerkstelligen van een evenwichtige transitie en het samenspel met de pensioenuitvoerder.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Algemeen beeld

De ervaringen van de pensioenfondsen die in 2025 zijn ingevaren zijn breed met de sector gedeeld, zodat ook andere fondsen daar hun voordeel mee konden doen. Wanneer gekeken wordt naar de pensioenfondsen die per 1 januari 2026 zijn ingevaren, blijkt dat men geleerd heeft van de eerste ervaringen en dat de processen zijn verbeterd. Zo schetst het AG een duidelijke verbetering in de samenwerking tussen pensioenfondsen en DNB, waarbij DNB in de laatste maanden meer doorlopend met de bestuurders én hun adviseurs in overleg is geweest. Dat leidt veelal tot meer begrip en wordt door de meeste fondsen als prettig ervaren. Ook is de doorlooptijd tussen indiening van het implementatieplan en de invaarbeschikking daarmee korter geworden. Daarentegen zijn er ook nu nog verbeteringen mogelijk. Zo stelt de AFM dat de kwaliteit van transitieoverzichten een stijgende lijn laat zien, maar dat er desondanks nog altijd belangrijke aandachtspunten zijn voor de transitiecommunicatie. Daarnaast is DNB voornemens het beoordelingsproces efficiënter vorm te geven, zodat in het vervolg eerder in de beoordeling de focus gelegd zal worden op de onderbouwing van de evenwichtigheid van de besluitvorming. Naar verwachting van DNB zal de inzet op de voorgenoemde onderbouwing eraan bijdragen dat voor de aankomende invarende pensioenfondsen/-kringen de invaarbeschikking met een grotere tijds marge tot aan het invaarmoment kan worden uitgestuurd.

Betrekken van deelnemers

Communicatie door pensioenuitvoerders is, zoals geschreven door de AFM, een kernproces dat een doorlopend en onlosmakelijk onderdeel van de uitvoering is. Onderdeel daarvan is dat het deelnemersperspectief tijdig wordt betrokken in de besluitvorming van pensioenuitvoerders. Dit draagt bij aan een pensioenstelsel dat het vertrouwen heeft van alle deelnemers. Ten opzichte van het begin van de transitie merkt de AFM op dat er een verbetering in de diepgang van de communicatieplannen zit.

De Pensioenfederatie geeft aan dat communicatie een uitdaging blijft. De transitie naar de nieuwe pensioenregeling legt een hoge druk op de sector, waarbij de aandacht voor de deelnemer niet verloren mag gaan. De deelnemer heeft belang bij duidelijke informatie over de transitie en wat dit voor hem betekent. De AFM geeft ook aan dat pensioentransparantie op deelnemersniveau van belang is, ook omdat de uitvoerder door deze transparantie verantwoording aflegt aan de deelnemer. De AFM benadrukt het belang van zorgvuldige informatieverstrekking, dat bijdraagt aan realistische verwachtingen van deelnemers, wat op haar beurt het vertrouwen van deelnemers in het pensioenstelsel ondersteunt.

Evenwichtige transitie

Deelnemers moeten zich bij de transitie op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen en geen onevenwichtig nadeel van het invaren ondervinden. Sociale partners zijn samen met pensioenfondsbesturen verantwoordelijk voor een evenwichtige overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Ook het interne toezicht en het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan hebben hierbij een belangrijke rol.

Dat dit ook in de praktijk gebeurt, onderschrijft de Pensioenfederatie in haar reflectie: de soms stevige discussies in de verantwoordings- en belanghebbendenorganen en de Raden van Toezicht zorgen voor extra scherpste in de integrale afweging en meer draagvlak onder deelnemers en werkgevers.

Datum
22 januari 2026
Onze referentie
2026-0000021690

Sociale partners en pensioenfondsen nemen besluiten om te komen tot een evenwichtige transitie. In dat kader moeten zij nadenken over zaken die binnen het wettelijk kader vallen, bijvoorbeeld over de mate van compensatie en het kader voor het omrekenen van het collectief vermogen. Om sociale partners en pensioenfondsen hierbij te ondersteunen is in 2023 ook de Handreiking Evenwichtige Transitie opgesteld.¹² Ook is er in februari 2025 een *good practice* 'Stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie door pensioenfondsen die beogen in te varen' gepubliceerd op de website van DNB.¹³ Het AG geeft aan dat dit stappenplan tot op zekere hoogte succesvol is: de *good practice* verduidelijkt welke stappen pensioenfondsen/-kringen moeten hebben doorlopen en welke toetsing hierbij plaatsvindt. Vervolgens toetst DNB een besluit van een pensioenfonds tot invaren op het besluitvormingsproces, de financiële en andere risico's, de financiële effecten, de collectieve actuariële gelijkwaardigheid en de evenwichtige belangenafweging door het pensioenfonds.¹⁴ Afhankelijk van deze toets kan het zijn dat pensioenfondsen/-kringen aanpassingen moeten doen aan hun invaarmelding om te komen tot evenwichtige besluitvorming. Zo hebben pensioenfondsen, bijvoorbeeld hun besluitvorming moeten bijstellen als gevolg van de hoge dekkingsgraden. Dat sectorpartijen hun besluitvorming rondom de evenwichtige besluitvorming hebben bijgesteld, onderschrijft ook het AG.

Samenspel met de pensioenuitvoeringsorganisaties

Met het invaren van veel pensioenfondsen op 1 januari 2026 hebben alle grote PUO's voor minimaal één pensioenfonds de overstap naar het nieuwe stelsel inclusief invaren gemaakt, een enkele zelfs voor al hun pensioenfondsen. Dat betekent dat bijna alle PUO's inmiddels ervaring hebben met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en daar hun voordeel mee kunnen doen voor de pensioenfondsen die de komende tijd overstappen. Een zorgvuldige aanpassing van de IT-systemen is daarbij essentieel, zowel voor de transitie als voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen. In de praktijk is gebleken dat de benodigde tijd voor het aanpassen van de IT-systemen over het algemeen langer heeft geduurd dan initieel ingeschat. Dit heeft er voor verschillende fondsen toe geleid dat zij hun beoogde invaardatum hebben moeten uitstellen. Hoewel voor het invaren van de resterende pensioenfondsen/-kringen, waaronder verschillende zelfadministrerende fondsen, nog forse inspanningen nodig zullen zijn, is het de verwachting van DNB dat hiermee een grote stap ten aanzien van de voor de transitie benodigde implementatie van IT-systemen is gezet. En hoewel zelfstandig administrerende pensioenfondsen minder profijt zullen hebben van de ervaringen bij de uitvoeringsorganisaties, kunnen zij indirect wel profiteren van de geleerde lessen bij zowel de ingevaren pensioenfondsen als de toezichthouders. Ook deze lessen worden periodiek verspreid via onder andere werkenaanonspensioen.nl, via

¹² Kamerstukken II, 2022/23, 32042 nr. 614.

¹³ [Handreiking evenwichtige transitie \(evenwichtigheid\) | Werken aan ons Pensioen](#)

¹³ [Good practice: stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie door pensioenfondsen die beogen in te varen | De Nederlandsche Bank](#)

¹⁴ [Q&A Redenen voor DNB om een verbod op invaren op te leggen | De Nederlandsche Bank](#)

het WAOP-congres en via andere kanalen voor kennisdeling binnen de pensioensector.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Daarnaast kan op basis van de eerste ervaringen worden gesteld dat ook de fase na invaren de nodige aandacht behoeft. Zo geeft de Pensioenfederatie aan dat pensioenuitvoerders na invaren nog druk zijn met nazorg. In de loop van 2026 zal blijken of deze “nazorg” effect heeft op de planning van PUO’s en wat de gevolgen hiervan zijn.

In de transitiemonitor winter 2025 geven PUO’s aan dat de implementatiefase veel werk en aandacht vergt. Zo wordt genoemd dat de evenwichtige besluitvorming zowel vanuit bestuurlijke als vanuit uitvoeringsperspectief een complexe opdracht is. Om hier als PUO grip op te houden, wordt er strak gestuurd en wordt de planning periodiek geactualiseerd. Daarnaast worden er korte lijntjes onderhouden met alle betrokken partijen en wordt er open en transparant gecommuniceerd over de uitdagingen. Verschillende pensioenfondsen hebben in samenspraak met hun PUO besloten om de oorspronkelijke beoogde invaardatum uit te stellen. Deze langere doorlooptijd draagt bij aan een beheerst proces. Uit onderzoek van Eraneos onder PUO’s blijkt dat PUO’s indien de situatie zich voordoet ook kijken naar invaarmomenten gedurende het jaar.¹⁵ Op die manier kan de druk op de sector beter worden verspreid over het jaar heen.

Tot slot staat de PUO-markt niet stil, ook niet gedurende deze transitieperiode. Zo wordt een verdere consolidatieslag in het aantal PUO’s verwacht. En ook dat heeft zijn invloed op deze pensioentransitie. Uit het hiervoor genoemde onderzoek van Eraneos komt naar voren dat PUO’s beperkte ruimte hebben voor nieuwe pensioenfondsen. Een kwart van de pensioenuitvoerders zegt ruimte te hebben voor nieuwe pensioenfondsen. De overige uitvoerders hanteren strikte voorwaarden of staan er niet open voor. Nu één van de PUO’s heeft aangeven om op korte termijn te stoppen met de pensioenuitvoering, en eentje kort na 2028, ontstaat er voor de pensioenfondsen die bij deze uitvoerders zitten een bijkomende uitdaging. Ook hiervoor geldt dat in de loop van 2026 zal blijken wat de gevolgen voor deze pensioenfondsen zijn. Ook de toezichthouders houden hierbij vinger aan de pols. Voor de pensioenfondsen die (een deel van) hun werkzaamheden hebben uitbesteed aan deze PUO’s betekent dit een aantal grote gebeurtenissen kort op elkaar, zowel een wisseling van PUO als de overgang naar het nieuwe stelsel. Beide zijn complexe en tijdsintensieve processen. Het belang van de betreffende deelnemers in al deze situaties dient een belangrijke rol te spelen.

2.2 Verzekerde regelingen

De partijen van de APK-werkgroep is gevraagd om een duiding te geven vanuit de praktijk, het Verbond van Verzekeraars (bijlage 12) en VNO-NCW (bijlage 13) hebben hun reflectie schriftelijk gedeeld. Daarnaast is met Adfiz contact gelegd om hun duiding van de praktijk mee te nemen in deze paragraaf. Partijen onderschrijven het belang van de gezamenlijke aanpak binnen de werkgroep APK. Partijen geven aan dat er volop wordt ingezet op het in actie brengen van werkgevers. Voor veel kleine werkgevers is pensioen en het aanpassen van de pensioenregeling geen dagelijkse kost.

¹⁵ Eraneos 2025), Onderzoek voortgang en inrichting voortbrengingsketen Wtp 2025

Het Verbond van Verzekeraars wijst erop dat als de piek van de omzettingen in 2027 ligt, dit ook voor verzekeraars en PPI's kan leiden tot een grote administratieve druk in korte tijd. De voortgang wordt door het Verbond en Adfiz gemonitord en best practices worden gedeeld. VNO-NCW en MKB-Nederland zien als risico dat omzettingstrajecten langer duren dan verwacht, bijvoorbeeld door extra kennissessies of uitblijvende instemming van werknemers. Zij blijven zich actief inzetten met campagnes om werkgevers zo vroeg mogelijk in actie te laten komen. Uit navraag bij Adfiz blijkt dat voor het grootste deel van de pensioenadviseurs het aanpassingstraject inmiddels 'top of mind' is. De druk bij pensioenkantoren is hoog en zal verder toenemen; zorgvuldig plannen en herplannen is noodzakelijk om alles tijdig gereed te krijgen. Pensioencontracten zonder vast verlengingsmoment vormen een extra uitdaging en moeten volgens Adfiz zoveel mogelijk in 2026 worden opgepakt.

Datum
22 januari 2026
Onze referentie
2026-0000021690

Kortom, werkgeversorganisaties, verzekeraars, PPI's en adviseurs zien risico's maar zetten zich actief in om werkgevers tijdig in actie te laten komen zodat deze mogelijke risico's zoveel mogelijk worden voorkomen. Het blijft van groot belang om hierop in de komende periode concrete, navolgbare resultaten te boeken. Want anders dan bij de pensioenfondsen, is de voortgang van de transitie van verzekerde regelingen nog onvoldoende op stoom.

3. Advies van de Regeringscommissaris

De regeringscommissaris heeft op 13 januari 2026 haar vierde reguliere advies uitgebracht. Om tot haar advies te komen, spreekt ze veel verschillende partijen in het pensioenveld. Zij betreft de bij haar binnengekomen signalen bij haar advisering over het verloop van de transitie. In deze voortgangsrapportage wordt dankbaar gebruik gemaakt van haar gedegen onderzoek en haar goede adviezen.

Pensioenfondsen

De regeringscommissaris geeft in haar advies aan dat het proces naar 1 januari 2026 een intensief proces is geweest. Er is een grote stap gezet in de transitie en de voortgang bij pensioenfondsen verloopt over het algemeen beheerst. Het aantal pensioenfondsen/-kringen dat de transitie in de tweede helft van 2027 en op 1 januari 2028 gaat maken, is toegenomen. De regeringscommissaris merkt daarbij op dat in de cijfers van de deelnemersaantallen de effecten beperkt blijven. Dit betekent dat vooral de kleinere pensioenfondsen/-kringen hebben uitgesteld. Wanneer er de komende periode opnieuw sprake is van uitstel, zullen meer pensioenfondsen/-kringen de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op de laatst mogelijke transitiedatum plannen. Daarbij merkt zij op dat verder uitstel kan leiden tot druk om de uiterste transitiedatum uit te stellen. In het vorige advies van de regeringscommissaris heeft zij echter toegelicht dat dit een keuze is waaraan belangrijke nadelen kleven. Uitstel van de uiterste transitiedatum is wat haar betreft dan ook een 'ultimum remedium'.

Van alle (grotere) PUO's is per 1 januari 2026 inmiddels minimaal één pensioenfonds/-kring overgegaan naar het nieuwe stelsel. De komende maanden zullen de PUO's verder gaan met de nazorg die bij de transitie komt kijken. De opgedane kennis bij de PUO's zal helpen bij de komende transities.

Verzekerde regelingen

De regeringscommissaris merkt op dat het tempo van de omzettingen van verzekerde regelingen nog steeds laag is. De transitie bij verzekeraars en PPI's begeeft zich naar het kritieke pad.

Verzekeraars, PPI's en adviseurs maken zich eveneens zorgen als de vertraging verder oploopt. De regeringscommissaris stelt dat er een aantal oorzaken zijn voor de vertraging bij deze groep voor het omzetten van de regeling:

- Onwetendheid en onderschatting van het omzettingsproces door met name kleine werkgevers
- Werkdruk bij adviseurs en het soms ontbreken van een adviseur
- Contractvorm, met name werkgevers met een contract zonder vaste einddatum of met een einddatum ná 1 januari 2028 zijn moeilijker te overtuigen om nu al in actie te komen.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Aangezien er nog ongeveer anderhalf jaar resteert in de transitie, zou de overgang tijdig gerealiseerd moeten kunnen worden. Dit wordt bevestigd door zowel verzekeraars en PPI's als de adviseurs. Het is dan wel van groot belang dat alle betrokken partijen tempo gaan maken. Ik ben het hier met de regeringscommissaris eens en roep alle betrokken partijen dan ook met klem op om concrete stappen te gaan zetten. Van uitstelgedrag kan geen sprake meer zijn.

Uiterste transitiedatum

De regeringscommissaris doet in ieder regulier advies een uitspraak over het al dan niet verlengen van de uiterste transitiedatum. Gelet op de algemene voortgang in de transitie, is er wat de regeringscommissaris betreft vooralsnog geen reden om de transitieperiode te verlengen.

4. Voortgang transitie

De pensioensector is hard aan het werk om de pensioentransitie tijdig te realiseren. Het blijft echter belangrijk om kritisch te blijven kijken naar wat er beter kan. Dit hoofdstuk schets zowel de stand van zaken aan de kant van de pensioenfondsen (paragraaf 4.1) als aan de kant van verzekeraars en PPI's (paragraaf 4.2).

4.1. Pensioenfondsen

Voor verreweg de meeste pensioenfondsen/-kringen is het transitieplan bekend en daarmee is de arbeidsvoorwaardelijke fase afgerond. Deze paragraaf gaat dan ook vooral in op de implementatiefase. Waarbij een beeld wordt geschetst van het aantal ingevaren pensioenfondsen en de planning voor de komende jaren.

4.1.1. Invaardata pensioenfondsen

Er zijn per 1/1/26 in totaal 30 pensioenfondsen/-kringen overgestapt en ingevaren naar de nieuwe regeling. Deze 30 pensioenfondsen/-kringen vertegenwoordigen circa 10 miljoen gepensioneerden en (gewezen) deelnemers die over zijn naar het nieuwe stelsel. De verwachting is dat in het restant van de eerste helft van 2026 nog 6 fondsen de overstap zullen maken, en in de tweede helft van 2026 zijn er nog eens 15 fondsen die over zullen stappen naar de nieuwe regeling.¹⁶

Uit figuur 2 is op te maken dat, sinds de vorige voortgangsrapportage, het aantal pensioenfondsen dat de transitie naar het nieuwe stelsel heeft uitgesteld beperkt is. De piek van invaarmomenten van pensioenfondsen blijft op 1/1/27, en qua deelnemersaantallen is naar verwachting op 1/1/27 reeds tweederde van het totaal aantal deelnemers ingevaren.

¹⁶ Dit betreft een momentopname, voortschrijdend inzicht kan ertoe leiden dat er per 1 juli 2026 minder pensioenfondsen invaren.

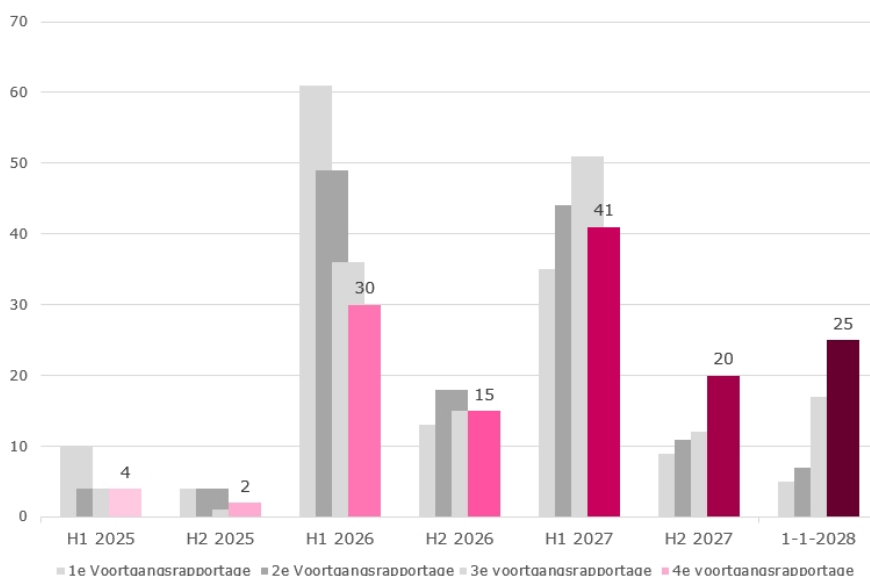
Dat duidt erop, zoals ook aangegeven in het advies van de regeringscommissaris, dat met name kleinere pensioenfondsen hun transitiedatum hebben aangepast. Dankzij de inwerkingtreding van de Wet verlenging transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel is de uiterste transitiedatum uit de Wtp verschoven naar 1/1/28 en daarmee kunnen de invaarmomenten breder in de tijd worden gespreid. Tot slot vaart een beperkt aantal pensioenfondsen niet in. Daar zijn zoals in de vorige voortgangsrapportage toegelicht verschillende redenen voor.¹⁷

Datum
22 januari 2026

Onze referentie
2026-0000021690

Het is en blijft aan pensioenfondsbestuurders om gedurende de voorbereidingen op het invaren de afweging tot uitstel van de transitiedatum te maken. Zij zijn immers verantwoordelijk voor een zorgvuldige transitie, zowel inhoudelijk als bijvoorbeeld rondom het informeren van hun (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Om de werkdruk te spreiden, heeft DNB ook de mogelijkheid tot het uitvoeren van een partiële beoordeling, waardoor een deel van het implementatieplan al eerder beoordeeld kan worden. Deze deelbeoordeling van het implementatieplan kan zien op de datakwaliteit, het contract of de risicohouding. Op het moment van de DNB uitvraag zijn er 78 partiële beoordelingen afgerond, en zijn er nog 27 partiële beoordelingen onderhanden.¹⁸

Figuur 2: Invaardata Pensioenfondsen¹⁹



4.2. Verzekeraars en premiepensioeninstellingen

De pensioentransitie kent voor verzekeraars en PPI's andere mijlpalen dan voor pensioenfondsen. De mijlpaal voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke en implementatiefase voor regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's is met het inwerkingtreden van het wetsvoorstel verlenging van de pensioentransitie op 1 oktober 2027 komen te liggen.

¹⁷ Kamerstukken II, 2024/25, 32043 nr. 687

¹⁸ Wtp uitvraag voor pensioenfondsen Q4-2025, De Nederlandsche Bank

¹⁹ De 30 fondsen die overgaan in H1 2026, zijn niet allemaal ingevaren op 1 januari. Dit wordt gespreid in een periode tussen 1 januari 2026-30 juni 2026. Hetzelfde geldt voor de fondsen die in H2 van een jaar invaren, dit is de periode tussen 1 juli – 31 december.

Deze extra tijd betekent niet dat ondernemers in het midden- en kleinbedrijf met een regeling ondergebracht bij een verzekeraar of PPI op hun handen kunnen gaan zitten. Juist nu is het moment om besluiten te nemen over het soort contract, zodat ook de deelnemers met een verzekerde regeling tijdig een pensioen hebben dat voldoet aan de nieuwe regels. De pensioenregeling kan immers enkel met instemming van de werknemers en/of OR worden aangepast. Dat vergt tijd. Ook is de capaciteit van adviseurs beperkt, waardoor er een mogelijk opstrooeffect aan het einde van de transitie kan ontstaan.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Kortom, het is van groot belang dat werkgevers met een verzekerde regeling in actie komen om een keuze te maken voor de pensioenen die zij aanbieden. Deze oproep is ook door de regeringscommissaris transitie pensioenen gedaan in haar derde reguliere advies, en daarna heeft zij dat kracht bijgezet door er via de NOS aandacht voor te vragen bij werkgevers en het brede publiek.^{20,21} Ook het vierde advies van de regeringscommissaris bevat deze oproep.²² In deze voortgangsrapportage wordt het belang hiervan nog eens extra benadrukt. Mijn ministerie helpt hierbij door informatie voor werkgevers beschikbaar te maken en de te nemen stappen helder uit te leggen.²³ Ook werknemers kunnen actief stappen zetten, bijvoorbeeld door de werkgever te benaderen en hem te vragen naar de stand van zaken.

4.2.1. Keuze transitiemoment verzekeraars en PPI's

Verzekeraars en PPI's verwachten dat de meeste werkgevers de transitie in 2026 en 2027 zullen gaan maken. Op basis van de gesprekken die de regeringscommissaris heeft gevoerd met partijen in deze keten, is de indruk ontstaan dat het omzettingstempo nog niet substantieel toeneemt. Daarom hebben verzekeraars hun inspanningen verhoogd om er samen met de adviseurs voor te zorgen dat deze contracten de komende twee jaar ook daadwerkelijk worden omgezet. In figuur 3 is te zien voor de werkgevers met een regeling uitgevoerd door een verzekeraar of PPI en die op het moment van de uitvraag nog niet zijn overgegaan welk transitiemoment er wordt gekozen.

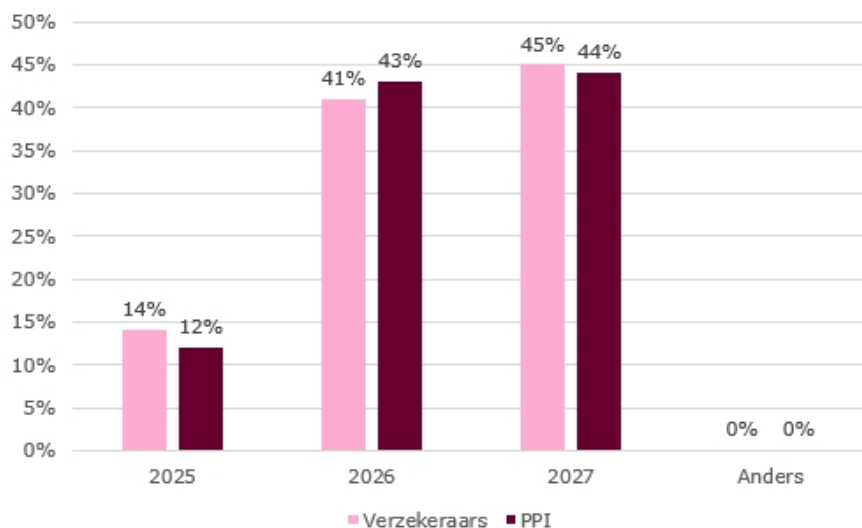
²⁰ Kamerstukken II, 2024/25, 32043, nr. 687 bijlage 3

²¹ [Fiscale strop dreigt voor 1,6 miljoen pensioenverzekerden](#) – Nos.nl

²² Zie bijlage 6 bij deze voortgangsrapportage voor het Vierde reguliere advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen.

²³ [Brochure voor werkgevers: Uw pensioenregeling moet uiterlijk in 2027 aangepast zijn | Werken aan ons Pensioen](#)

Figuur 3: Transitiemoment van Verzekeraars en PPI's²⁴



Datum

22 januari 2026

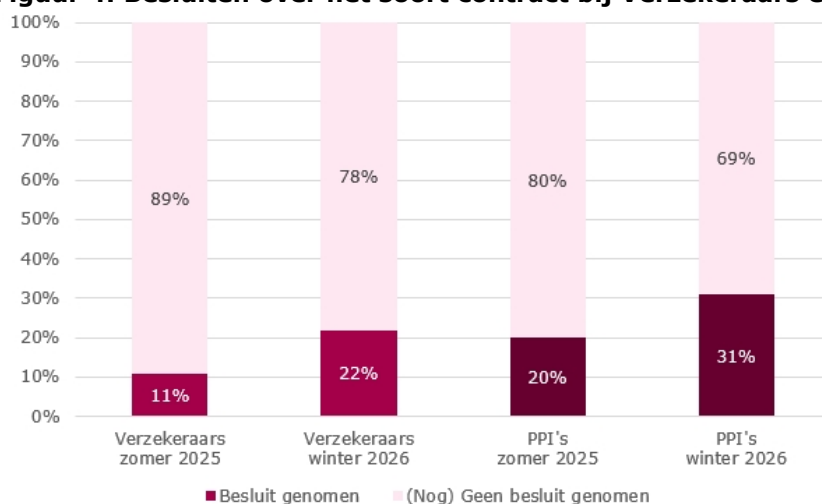
Onze referentie

2026-0000021690

4.2.2. Contractkeuze van verzekeraars en PPI's

Figuur 4 laat het aantal werkgevers met een regeling ondergebracht bij een verzekeraar of PPI zien dat heeft besloten over het soort contract voor de nieuwe pensioenregeling. Deze figuur heeft de data uit de transitie-monitor van zomer 2025 afgezet tegen de nieuwe data. Er is een toename in het aantal werkgevers dat een contractkeuze heeft gemaakt. Tegelijkertijd heeft het merendeel van de werkgevers met een regeling ondergebracht bij een verzekeraar of PPI nog geen besluit genomen. Het is belangrijk dat deze werkgevers in beweging komen om de transitie tijdig te kunnen doorlopen.

Figuur 4: Besluiten over het soort contract bij Verzekeraars en PPI's²⁵



²⁴ Ten tijde van de uitvraag was het wetsvoorstel voor verlenging van de transitieperiode nog niet behandeld, waardoor 1 januari 2028 geen antwoordoptie was. Wel kon gekozen worden voor de optie 'anders', maar daar is geen gebruik van gemaakt. Formeel eindigen contracten overigens op 31 december. Mogelijk is dat bedoeld door de respondenten.

²⁵ In deze grafiek wordt verwezen naar 'zomer 2025' en 'winter 2026'. Voor de gelijkende EY-rapportage dient voor deze wintereditie gekeken te worden naar 'winter 2025'.

4.2.3 Invulling nieuwe pensioenregeling

Het is, zoals in de inleiding van deze paragraaf beschreven, nu het moment om keuze te maken. Aangezien er steeds meer besluitvorming plaatsvindt over het contract zal het beeld in de komende transitie-monitoren steeds completer worden. Deze paragraaf gaat achtereenvolgens in op de tot op heden gemaakte keuzes ten aanzien van de beschikbare premie voor het oudedagspensioen, op het nabestaandenpensioen en op de gemaakte afspraken over compensatie en eerbiedigende werking.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Premiehoogte ouderdomspensioen

De premie na de transitie blijft bij zowel verzekeraars (72%) als PPI's (65%) in de meeste gevallen gelijk aan de premie voor de transitie. Daarnaast is bij verzekeraars in 18% van de gevallen sprake van een verhoging en in 11% van een verlaging en voor PPI's geldt dat in 29% van de gevallen een verhoging plaatsvindt en 6% van de gevallen een verlaging kent. De meeste verzekeraars en PPI's geven daarbij aan dat de mediaan van de hoogte van de premie zich bevindt binnen een bandbreedte van 10-15%. Dit is exclusief regelingen waar gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking. Zoals ook in de voortgangsrapportage monitoring zomer 2025 is geschreven, hanteren verzekeraars en PPI's een netto premie, waarbij risicopremies en kosten voor de uitvoering apart bij de werkgever in rekening worden gebracht.

Nabestaandenpensioen

In de transitie-monitor worden ook de afspraken rondom het nabestaandenpensioen gemonitord, waarmee invulling wordt gegeven aan de motie van de leden Ceder (CU) en Stoffer (SGP)²⁶. Hieruit blijkt dat het grootste deel van de verzekeraars en PPI's, net zoals bij de oude pensioenregeling, afspraken maakt over het nabestaandenpensioen. Voor verzekeraars geldt dat in 75% van de gevallen een nabestaandenpensioen voor en na de pensioendatum is afgesproken en in 25% van de regelingen zijn er alleen afspraken gemaakt over het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum. Bij PPI's zijn in 60% van de pensioenregelingen afspraken gemaakt over het nabestaandenpensioen voor en na de pensioendatum.²⁷ De overige 40% is gelijk verdeeld over nabestaandenpensioen in de regeling uitsluitend vóór (20%) of ná (20%) pensioendatum. De mediaan van de hoogte van het nabestaandenpensioen ligt op 30% van het laatst verdiende salaris. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit een tussentijds beeld betreft aangezien nog maar een beperkt deel van de werkgevers afspraken heeft gemaakt over de nieuwe pensioenregeling.

Compensatie en eerbiedigende werking

Veel werkgevers die hun regeling onder hebben gebracht bij een verzekeraar of PPI hebben gekozen voor eerbiedigende werking, onder andere omdat het daarmee het compensatievraagstuk vereenvoudigt en daarmee de transitie eenvoudiger maakt.²⁸ Voor de regelingen waarvan een besluit is genomen over de invulling van het contract blijkt dat in 76% van de gevallen bij regelingen ondergebracht bij een verzekeraar is gekozen voor eerbiedigende werking. Bij

²⁶ Kamerstukken II, 2022/23, 36067, nr. 158

²⁷ In de onderliggende uitvraag is niet meegenomen of de werkgever elders een nabestaandenpensioen vóór pensioendatum heeft verzekerd.

²⁸ Bij een keuze voor eerbiedigende werking blijven bestaande werknemers in een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel en wordt alleen voor nieuwe werknemers een vlakke premiereregeling geïntroduceerd. Daardoor is er voor bestaande werknemers geen sprake van gemiste toekomstige pensioenopbouw. Het compensatievraagstuk is daarmee opgelost.

PPI's is dit bij 66% van de gevallen gedaan. Doordat werkgevers veelal gebruik maken van eerbiedigende werking, is een aanvullende compensatieregeling niet nodig. In geval dat er wel een compensatieregeling wordt afgesproken, gebeurt dit vrijwel altijd in de loonsfeer.

Datum
22 januari 2026
Onze referentie
2026-0000021690

4.3. Kosten

Een stijging van de kosten in verband met de pensioentransitie is voorzien. Uit de transitie-monitor blijkt onder andere dat PUO's additionele operationele en IT-kosten hebben voor het omzetten van de contracten naar het nieuwe stelsel. Daarnaast geven pensioenuitvoerders aan dat de jaarlijkse uitvoeringskosten over de gehele transitieperiode toenemen, maar de omvang daarvan hangt sterk af van de pensioenuitvoerder.

Volgens het Bell-rapport naar de kosten over 2024, waar 174 pensioenfondsen aan hebben meegedaan die ongeveer 10,7 miljoen actieven en gepensioneerden representeren, zijn de kosten gestegen. De totale pensioenbeheerkosten stegen in 2024 met € 220 miljoen naar € 1.461 miljoen. Dit is een stijging van 17,7%.²⁹ Deze stijging kan voor een deel verklaard worden door de voorbereidingen op de transitie, maar ook wordt de pensioentransitie aangegrepen om noodzakelijk ICT-onderhoud uit te voeren.

Het is lastig om een uitsplitsing te maken tussen de kosten die pensioenfondsen maken in het kader van de pensioentransitie, en kosten die deze fondsen sowieso hadden gemaakt, bijvoorbeeld kosten voor noodzakelijk onderhoud. Ook kunnen hogere kosten worden veroorzaakt door een hoger afgesproken serviceniveau, en door loon- en prijsstijgingen.

Naar verwachting is het zwaartepunt van de transitie na 1 januari 2027 voorbij. De verwachting is dat de kosten voor pensioenbeheer na die periode weer zullen dalen. De kosten blijven een belangrijk onderdeel van de monitoring, ook in de toekomstige voortgangsrapportages.

4.4. Transitiecommissie

Sociale partners dan wel werkgever en werknemers vertegenwoordigd door bijvoorbeeld vakbonden of de OR die hun regeling laten uitvoeren door een pensioenfonds kunnen tot 1 april 2026 voor bindend advies over (een deel van) deze afspraken in het transitieplan terecht bij de transitiecommissie.³⁰ Indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar kunnen deze partijen daar tot 1 januari 2027 terecht voor bindend advies.³¹

In de periode 1 juli en 31 december 2025 is er één zaak, die een verzoek tot bindend advies betrof, voorgelegd aan de transitiecommissie. Inmiddels heeft de transitiecommissie bindend advies uitgebracht. Deze zaak is gepubliceerd op de website van de SER.³²

5. Doelstellingen van de Wtp

Aan de Wtp lagen de volgende drie doelstellingen ten grondslag:

- 1) Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen;

²⁹ [Bell-rapport - Inzicht in de pensioenbeheer-, vermogensbeheer- en transactiekosten van Nederlandse Pensioenfondsen](#)

³⁰ Staatsblad 2025, 439

³¹ Staatsblad 2025, 423

³² [Transitiecommissie Pensioen](#)

- 2) Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel;
- 3) Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Aan uw Kamers is toegezegd om u periodiek te informeren over de mate waarin deze drie doelstellingen worden behaald. De eerste drie paragrafen gaan achtereenvolgens op deze doelstellingen in. In paragraaf 4 wordt, conform de motie van de leden Palland (CDA) en Ceder (ChristenUnie), inzicht geboden in de in het Pensioenakkoord opgenomen randvoorwaarden.³³ SEO Economisch Onderzoek heeft de opdracht gekregen om jaarlijks een doelstellingenmonitor op te leveren die hier inzicht in biedt. De eerste doelstellingenmonitor is als bijlage toegevoegd (bijlage 2).

Op het moment waarop deze doelstellingenmonitor werd vervaardigd, had slechts een beperkt aantal pensioenfondsen de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel gemaakt en is een klein deel van de regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's omgezet. Om die reden zijn in deze monitor ook de nog niet-ingevoerde pensioenfondsen en de nog niet omgezette regelingen betrokken. Daarnaast worden sommige effecten pas op termijn duidelijk. De eerste doelstellingenmonitor geeft dan ook een verwachtingsbeeld van de mate waarin de doelstellingen van de Wtp worden gerealiseerd. Naarmate meer pensioenuitvoerders een pensioenregeling conform de Wtp uitvoeren, zal het beeld in de doelstellingenmonitor steeds meer een afspiegeling zijn van de gehele pensioensector. Tot slot dient vooraf opgemerkt te worden dat de doelstellingen en randvoorwaarden niet eenduidig gedefinieerd zijn en daarmee ruimte laten voor verschillende interpretaties van de uitkomsten. Op basis van het samenspel van indicatoren kan dus geen eenduidige conclusie worden getrokken per doelstelling of randvoorwaarde in deze rapportage. Om deze redenen is dit hoofdstuk vooral beschrijvend van aard.

5.1 Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen

Met de Wtp is er ruimte gekomen voor pensioencontracten die eerder perspectief bieden op een koopkrachtig pensioen, met behoud van risicodeling binnen en tussen generaties. Gerealiseerd rendement komt in deze contracten eerder beschikbaar voor het verhogen van de ingegane pensioenuitkeringen en de voor het pensioen gereserveerde vermogens, respectievelijk de opgebouwde pensioenvermogens.

Zo verwachten pensioenfondsen dat de jaarlijkse kans op een nominale verhoging van de ingegane pensioenen groter is (meer dan 20%), dan de kans op een nominale verlaging (meestal minder dan 2,5%). Maar, als er een verlaging voorkomt, is deze gemiddeld van grotere omvang dan de verhoging. Daarbij dient opgemerkt te worden dat in scenario's waarin een mogelijke daling van pensioen plaats zou kunnen vinden, in het oude pensioenstelsel de pensioenen naar verwachting ook gekort hadden moeten worden.

In het nieuwe stelsel is het inflatierisico over meerdere jaren kleiner en daarmee koopkrachtbehoud over meerdere jaren groter doordat beleggingsrisico's beter aangesloten kunnen worden op de risicohouding van deelnemers en rendementen eerder kunnen worden uitgekeerd. De nadruk ligt in het nieuwe pensioenstelsel minder op het jaarlijks volgen van de feitelijke inflatie. Zo kunnen in het nieuwe

³³ Kamerstukken II, 2022/23, 36067, nr. 148.

stelsel rendementen worden gespreid wat ertoe leidt dat er minder kans is op verlagingen van de uitkering, maar ook dat uitkeringen minder snel stijgen. Wanneer naar inflatierisico wordt gekeken, verwachten verzekeraars dat in het nieuwe contract het inflatierisico doorgaans (veel) lager of gelijk blijft ten opzichte van het pensioencontract in het oude pensioenstelsel. Bij pensioenfondsen geldt ook dat de meeste pensioenfondsen het inflatierisico lager of gelijk inschatten. Ongeveer een kwart van de fondsen schat het inflatierisico juist hoger in. Bij een lager inflatierisico is de kans groter dat pensioenuitkeringen de prijsstijgingen kunnen bijhouden, wat de kans op een koopkrachtig pensioen vergroot. Een verklaring voor verschillen tussen uitvoerders is naar verwachting te vinden in de verschillende weging van pensioenuitvoerders daar waar het gaat om het korte en lange termijn inflatierisico.

Datum
22 januari 2026
Onze referentie
2026-0000021690

Tot slot is er in het nieuwe pensioenstelsel meer ruimte om beleggingsrisico te nemen in de opbouwfase, wat naar verwachting leidt tot hogere rendementen en daarmee tot perspectief op koopkrachtbehoud. Bij pensioenfondsen stijgt vooral voor jonge deelnemers het beleggingsrisico. Zij worden meer blootgesteld aan beleggingsrisico's dan oudere deelnemers en gepensioneerden, om zo een hoger rendement en uiteindelijk een beter pensioen te kunnen realiseren. Dit kan gepaard gaan met meer onzekerheid in de pensioenuitkomst. De oudere deelnemers en gepensioneerden worden minder blootgesteld aan beleggingsrisico's om zo een stabielere uitkering te waarborgen. In aanvulling op de mogelijkheden die het nieuwe stelsel reeds biedt, heeft de kamer verzoekt om mogelijke additionele instrumenten te onderzoeken binnen de kaders van het Pensioenakkoord. In het voorjaar verwacht ik de Kamer te informeren over deze analyse.

5.2 Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel

De nieuwe pensioencontracten dienen bij te dragen aan het transparanter maken van pensioen. De vraag is hoe deelnemers deze informatie ervaren. In hoofdstuk 6 wordt hier uitgebreid op ingegaan. Aanvullend blijkt uit de doelstellingenmonitor dat de meeste pensioenfondsen aangeven op meerdere keuzemomenten begeleiding te bieden aan de deelnemers. Overigens kunnen pensioenfondsen begeleiding in meerdere vormen aanbieden bijvoorbeeld ook via digitale hulpmiddelen op de website of het portaal in lijn met de regelgeving. Bij een kwart van de verzekeraars en PPI's is er sprake van 'uitgebreide persoonlijke keuzebegeleiding' op belangrijke keuzemomenten. Dat betekent echter niet dat de deelnemers bij de andere verzekeraars en PPI's geen keuzebegeleiding ontvangen, dat is immers een wettelijke verplichting op basis van artikel 48a Pensioenwet. Zij zullen dat dan in een andere vorm doen bijvoorbeeld via digitale hulpmiddelen op de website of het portaal. Veel pensioenuitvoerders gebruiken meerdere communicatiekanalen om wijzigingen in het nabestaandenpensioen of in het arbeidsongeschiktheidspensioen toe te lichten.

Een persoonlijker en transparanter pensioen komt daarnaast tot uiting in de mate waarin rekening wordt gehouden met de kenmerken van de deelnemer bij de vormgeving van de pensioenregeling. Pensioenuitvoerders differentiëren zoals wettelijk is voorgeschreven vooral naar leeftijdscohorten bij het bepalen van de risicohouding, inclusief de risicohouding voor gepensioneerden. Deze risicohouding per leeftijdscohort leidt tot toedelingsregels van het beleggingsrendement die leeftijdsafhankelijk zijn.

Met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling ontstaat er meer duidelijkheid over de relatie tussen premie en opbouw. Ongeveer driekwart van de pensioenfondsen geeft aan dat deelnemers bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling via een persoonlijk dashboard inzicht krijgen in de ontwikkeling van het pensioenvermogen. Veel pensioenfondsen weten nog niet hoe zij het te verwachten pensioen onder verschillende scenario's gaan communiceren. Verzekeraars en PPI's doen dit veelal via persoonlijke digitale dashboards.

Datum
22 januari 2026
Onze referentie
2026-0000021690

5.3 Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt

In de huidige, dynamische arbeidsmarkt in samenhang met een vergrijzende samenleving is het niet meer vanzelfsprekend dat iemand bereid is om in zijn jonge jaren via de doorsneesystematiek extra bij te dragen, als steeds minder zeker is dat dat wordt terugbetaald zodra hij of zij ouder is. Daarnaast leidt de doorsneesystematiek niet alleen tot een herverdeling tussen generaties, maar ook tot benadeling van sommige groepen en een afname van pensioendraagvlak. De doorsneesystematiek werkt ook verstrend op arbeidsmarktbeslissingen, hetgeen wordt versterkt door de toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt en de grotere variëteit in arbeidsvormen, loopbanen en pensioenregelingen. Eén van de met de Wtp genomen maatregelen is dan ook het afschaffen van de doorsneesystematiek en de overstap naar premieregelingen met een vlakke premie.

Een tweede maatregel die het pensioenstelsel beter laat aansluiten op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, is het standaardiseren van het nabestaandenpensioen. Het nieuwe nabestaandenpensioen gaat beter om met life-events, omdat het diensttijd onafhankelijk is (gebaseerd op het laatste loon in plaats van het pensioeninkomen) en dankzij de verplichte uitloopdekkingen. Werkgevers en vakbonden hebben eerder aangegeven dat in bijna alle gevallen het nabestaandenpensioen zowel in de oude als in de nieuwe situatie onderdeel is van de pensioenregeling voor en na de pensioendatum.³⁴ Dit wordt bevestigd in de eerste zes onderzochte implementatieplannen. Ook verzekeraars geven aan dat het nabestaandenpensioen onderdeel is van de pensioenregeling. Dat geldt zowel voor het nabestaandenpensioen voor als na de pensioendatum (in paragraaf 4.2.3 is hier nader op ingegaan).

Ook de omvang van de buffers en de wijze waarop deze buffers (solidariteits- of risicodelingsreserve) worden gevuld, kunnen van invloed zijn op arbeidsmarktbeslissingen, aangezien bij individuele waardeoverdracht alleen het persoonlijk pensioenvermogen kan worden meegenomen. De meerderheid van de onderzochte pensioenfondsen geeft aan dat de totale buffer (veel) lager is dan in het oude pensioenstelsel. Het merendeel van de pensioenfondsen vult de solidariteits- of risicodelingsreserve niet vanuit de premie, maar uit het overrendement (dit kan alleen in de solidaire premieregeling) of uit het kapitaal bij toetreding tot het collectief toedelingsmechanisme (dit kan alleen bij de flexibele premieregeling).

³⁴ Transitiemonitor Wtp - Winterrapportage 2024

5.4 Randvoorwaarden Wtp

De doelstellingenmonitor gaat daarnaast in op de randvoorwaarden, die naast de drie doelen, zijn opgenomen in het Pensioenakkoord. Het betreft de volgende randvoorwaarden:

- I. De ouderdomspensioenen blijven levenslang;
- II. De herziening is geen versobering;
- III. Er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstelling voor het te verwachten pensioen te realiseren;
- IV. De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn;
- V. De overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken;
- VI. Eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd;
- VII. Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuw gekozen pensioencontract;
- VIII. Pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken;
- IX. De overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

De randvoorwaarden zijn verschillend en divers van aard. Zo betreft randvoorwaarde I een wettelijke verplichting.

Een aantal randvoorwaarden heeft vooral betrekking op de transitie en wordt daarom gemonitord via de transitie-monitor uitgevoerd door EY. Het gaat hier om randvoorwaarden II, V, VI en IX, en randvoorwaarde VII voor regelingen uitgevoerd door een pensioenfonds. Daarbij dient opgemerkt te worden dat er sprake is van evenwichtige besluitvorming voordat er daadwerkelijk overgegaan kan worden naar de nieuwe pensioenregeling. Om te beginnen dragen de sociale partners en het pensioenfonds ieder een zelfstandige verantwoordelijkheid voor de evenwichtigheid van de transitie. Pensioenfondsen wegen bij de besluitvorming de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgever mee. Daarnaast zorgt het bestuur ervoor dat deze groepen deelnemers zich op een evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. Bovendien worden de deelnemersorganen, waarin de verschillende deelnemersgroepen vertegenwoordigd zijn, betrokken bij de besluitvorming door het pensioenfondsbestuur. Kortom, het pensioenfonds weegt alle belangen mee voordat het een besluit neemt. Tot slot toetst DNB of de evenwichtige belangenweging aan de wettelijke vereisten voldoet voordat er overgestapt kan worden naar de nieuwe pensioenregeling en kan worden ingevaren.

Voor randvoorwaarde IV "*De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn*", geldt dat de premie voor meerdere jaren wordt vastgesteld. Uit de transitie-monitor blijkt verder dat van de 61 geanalyseerde transitieplannen er 26 als doel hebben om fluctuaties in het pensioen te voorkomen. Tot slot, blijkt uit de gevoerde gesprekken dat er onder de Wtp voldoende ruimte blijft om de huidige doelstellingen voor het te verwachten pensioen te realiseren en ervaren pensioenuitvoerders voldoende tot ruim voldoende ruimte om beleggingsresultaten te boeken.

6. Ervaringen van de deelnemer

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Van alle bij de transitie betrokken partijen wordt verwacht dat de deelnemer op een goede manier wordt meegenomen.

Om eenvoudige en eerlijke publiekscommunicatie te realiseren, werkt een groep communicatiespecialisten van vakbonden, werkgevers, pensioenuitvoerders en mijn ministerie nauw samen. Zij stemmen samen de communicatie af over de transitie gericht op Nederlanders. De uitgangspunten die zij hanteren zijn afkomstig uit (wetenschappelijk) onderzoek en praktijkervaring van hele pensioensector. Dit komt onder andere tot uiting in de communicatie van pensioenuitvoerders, werkgevers en vakbonden, op mijnpensioenoverzicht.nl en in de campagne Pensioenduidelijkheid. Zo informeert SZW samen met alle stakeholders binnen de pensioensector het grote publiek over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Paragraaf 6.1 gaat in op de resultaten van de inspanning op publiekscommunicatie.

Daarnaast worden de ervaringen van de deelnemer tijdens de transitie gemonitord. Dit gebeurt aan de hand van de volgende drie onderdelen: De publieksmonitor (paragraaf 6.2), de deelnemersmonitor (paragraaf 6.3) en het aantal zaken voorgelegd aan de Geschilleninstanties en het aantal pensioenzaken in het kader van de Wtp bij de Raad voor de Rechtspraak (paragraaf 6.4). In dit hoofdstuk wordt u meegenomen in de laatste stand van zaken van deze monitoring die toegespitst is op de deelnemer.

In de zomerrapportage bent u ook meegenomen in de cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Deze cijfers worden jaarlijks gepubliceerd, en kunnen dus alleen in de zomerrapportages worden meegenomen.

6.1. Publiekscommunicatie

Afgelopen najaar was de campagne Pensioenduidelijkheid tussen 1 september en 27 oktober te horen en zien via radio, online en geprinte media. Voor meer informatie werd in iedere uiting doorverwezen naar pensioenduidelijkheid.nl. Deze campagne is ontwikkeld samen met vakbonden, werkgeversorganisaties en pensioenuitvoerders.

Op basis van ervaringen in 2024, is in 2025 in de campagne gefocust op het bereiken van de pensioengeoriënteerden (55-67 jaar) en gepensioneerden. Uit onderzoek blijkt dat behoefte aan informatie onder deze doelgroepen het grootst is. Dit komt door de relevantie en urgentie van het onderwerp voor hen.

Uit het campagne-effectonderzoek (bijlage 14) blijkt dat onder pensioengeoriënteerden (55-67 jaar) en gepensioneerden dat na de campagneperiode de kennis over wat de nieuwe regels betekenen voor hun eigen pensioen, is gestegen van 34% naar 40%. De kennis over waar ze informatie over hun eigen pensioen kunnen vinden is gestegen van 67% naar 76%.

Naast de communicatie door pensioenuitvoerders en sociale partners, heeft de campagne bijgedragen aan dit resultaat. Het onderzoek kan het specifieke aandeel van de campagne hierin echter niet benoemen. Een kwart van de doelgroep heeft minstens een van de (voor hen relevante) uitingen herkend. Dat ligt iets onder de benchmark voor overheidscampagnes. De campagne krijgt gemiddeld een 6,6 van de doelgroep, wat in lijn ligt met de benchmark.

De doelgroep ziet de campagne als zeer informatief (57%) en relevant voor hen (55%). Op beide aspecten scoort de campagne aanzienlijk boven de benchmark (circa 30%). Op sommige aspecten scoort de campagne echter lager dan de benchmark.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

6.2. Publieksmonitor

Sinds februari 2022 wordt ieder kwartaal een meting gedaan in het kader van de Publieksmonitor Vertrouwen Pensioenstelsel. De publieksmonitor heeft als doel om doorlopend het vertrouwen van de Nederlandse bevolking in het pensioenstelsel inzichtelijk te maken. Primair ligt hierbij de nadruk op het meten van vertrouwen in het stelsel en de partijen daarachter. Secundair ligt de nadruk op het meten van basiskennis over en het gedrag ten aanzien van pensioenen. De publieksmonitor pensioenen geeft aanknopingspunten om de communicatie rondom de stelselwijziging richting alle burgers te verbeteren.

De publieksmonitor pensioen (bijlage 5), laat in het vierde kwartaal van 2025 een handhaving zien in het vertrouwen ten aanzien van pensioen. De vertrouwensscore heeft hiermee het hoogste punt vastgehouden sinds de start van de metingen in Q1 2022. De score in Q4 2025 is met 6,2 neutraal te noemen; in Q2 2025 was deze ook 6,2. De vertrouwensscore wordt gemeten op een schaal van 1 tot 10. Een score lager dan 4 duidt op weinig vertrouwen. Bij een score tussen 4 en 7 is het vertrouwen neutraal te noemen en een score boven de 7 toont aan dat er veel vertrouwen is.

6.3. Deelnemersmonitor

In aanvulling op de publieksmonitor, waarbij het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen wordt uitgevraagd, vindt er sinds 2025 een deelnemersmonitor plaats. Netspar voert een deelnemersmonitor uit in samenwerking met diverse pensioenfondsen. In aanvulling hierop heeft Ipsos I&O een panelonderzoek met een zoveel mogelijk identieke vragenlijst uitgevoerd, onder andere om de deelnemerservaringen bij verzekeraars en PPI's goed mee te kunnen nemen in deze rapportage. Door de grote steekproef bij de Netspar-deelnemersmonitor, en de aanvullende weging voor een representatief beeld onder groepen deelnemers bij Ipsos I&O, ligt er een solide basis om de ervaring van deelnemers goed in kaart te brengen.

Uit beide deelnemersmonitoren blijkt dat de bekendheid over de komst van het nieuwe pensioenstelsel groot is. Negen op de tien Nederlanders zeggen over de nieuwe pensioenregels gehoord te hebben en zeven op de tien Nederlanders zagen in de zes maanden voorafgaand aan het onderzoek informatie van hun pensioenuitvoerder over de nieuwe pensioenregeling, zo blijkt uit de rapportage van Ipsos I&O. Wanneer na een specifiek communicatiemoment wordt gemeten, liggen deze cijfers nog hoger zo blijkt uit de Netspar-monitor. In dat geval is 95% van de ondervraagde deelnemers op de hoogte van het nieuwe pensioenstelsel, en heeft meer dan driekwart van de deelnemers ook informatie over hun eigen nieuwe pensioenregeling gezien.

Uit beide deelnemersmonitoren komt een op hoofdlijnen gelijk beeld naar voren. Zo heeft tweederde van de deelnemers er vertrouwen in dat hun pensioenuitvoerder zorgt voor een goede overgang, en de helft vertrouwt erop dat er oog is voor de belangen van alle leeftijdsgroepen. Met name onder gepensioneerden is dit vertrouwen in de eigen pensioenuitvoerder en het vertrouwen dat pensioenuitvoerders ervoor zullen zorgen dat zij er niet op

achteruitgaan, groter. Gewezen deelnemers en actieve deelnemers zijn minder vaak gerustgesteld.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Qua informatievoorziening en communicatie liggen er voor de pensioenuitvoerders duidelijk nog kansen, zo blijkt uit de deelnemersmonitoring. Tevens blijkt uit deze monitoring dat deze kansen ook worden benut. Zo geeft de helft van de mensen aan dat de informatievoorziening van hun uitvoerder van belang is voor hun waardering, en is terug te zien in het geven van hogere rapportcijfers (gemiddeld een 7,6) aan pensioenuitvoerders. De informatievoorziening is volgens de respondenten ook belangrijker voor dit cijfer dan de hoogte van het pensioen zelf.

Ook blijkt dat er kansen zijn op het gebied van gevoelens bij de pensioentransitie. Zo blijkt uit de Netspar-monitor dat mensen die beter begrijpen waarom pensioen anders geregeld moet worden, hier minder negatieve gevoelens over te ervaren.

De informatievoorziening van pensioenuitvoerders wordt al goed beoordeeld wat betreft begrijpelijkheid en duidelijkheid. Veel mensen geven echter aan niet goed in te kunnen schatten of de informatie ook volledig, transparant of voldoende passend bij hun situatie is. Ook zijn gewezen deelnemers gemiddeld gezien iets negatiever over de informatievoorziening. Hier kunnen pensioenuitvoerders nog extra op inzetten.

6.4. Klachten – en geschillencommissies en Raad voor de Rechtspraak

Het aantal klachten en geschillen over de Wtp blijkt in deze fase van de transitie beperkt te zijn. Hoewel het grootste deel van het aantal geschillen niet gerelateerd is aan de Wtp wijzen signalen van de geschilleninstanties (GIP voor pensioenfondsen en Kifid voor verzekeraars en PPI's) erop dat het aantal Wtp-gerelateerde vragen en geschillen toeneemt naarmate de transitie -en daarmee dus ook het aantal overstappende deelnemers- vordert. De ontwikkeling van klachten en geschillen blijft daarom een belangrijk aandachtspunt in deze monitoring.

Uit de cijfers van de GIP blijkt dat in de verslagperiode in totaal 426 geschillen zijn geregistreerd. De aard van deze geschillen heeft voornamelijk betrekking op pensioenberekening en -betaling, de toepassing van wet- en regelgeving en informatieverstrekking. Een aanzienlijk deel van de zaken wordt afgehandeld via bemiddeling (73%). In 27% van de gevallen is sprake van directe beslechting. Van de afgeronde zaken leidt 70% tot een bindende uitspraak. De gemiddelde doorlooptijd van afgeronde zaken bedraagt 143 werkdagen. De GIP merkt op dat het totaal aantal geschillen lager ligt dan verwacht, mogelijk als gevolg van het uitstel van de invaren door pensioenfondsen. Tegelijkertijd is sprake van een duidelijke toename van het aantal Wtp-gerelateerde vragen en geschillen in de laatste maanden van de verslagperiode.

Bij het Kifid zijn in de verslagperiode 36 geschillen geregistreerd die (mede) betrekking hebben op de Wtp. Deze zaken zien met name op onderwerpen als (het uitblijven van) indexatie, het bijzonder nabestaandenpensioenen en waardeoverdrachten. Een deel van de klachten wordt opgelost via bemiddeling of ingetrokken voordat het tot een uitspraak komt. Van de zaken die tot een uitspraak leiden, is circa tweederde bindend. De gemiddelde doorlooptijd bij het

Kifid bedraagt 228 dagen. Het Kifid geeft aan dat de aard van de klachten divers is en dat de inhoudelijke complexiteit per zaak kan verschillen.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

De Raad voor de Rechtspraak heeft aangegeven dat het aantal bij de civiele rechter aanhangig gemaakte zaken met betrekking tot de Wtp in de verslagperiode beperkt is gebleven en nog steeds minder dan tien bedraagt. Dit duidt erop dat geschillen over de Wtp voornamelijk in overwegende mate worden afgewikkeld via buitengerechtelijke geschilbeslechting.

Tabel 1: Overzicht zaken bij geschilleninstanties

Geschilleninstantie	GIP	Kifid
Aantal geschillen	426	36
Aard van de geschillen	Pensioenberekening Algemeen: toepassing van Wet- en regelgeving Informatieverstrekking	(Uitblijven van) indexatie (Bijzonder) nabestaandenpensioen Waardeoverdrachten
Percentage bemiddeling	73%	
Percentage beslechting (direct)	27%	
Percentage bindend/niet-bindend	70% bindend 30% niet bindend	66% bindend 28% niet bindend 6% geen keuze
Doorlooptijden (in werkdagen)	143*	228

* Doorlooptijden gemeten over de afgeronde zaken. Er zijn zeker langer lopende dossiers, maar die komen pas na afronding van het geschil mee in de telling. De meting van Kifid liep van 1 juni 2025 tot 1 december 2025. De meting van GIP is een totaal tot 31 december 2025.

7. Stand van zaken (voorgenomen) wet- en regelgeving en moties

Het Verzamelbesluit pensioentransitie is op 20 december 2025 in werking getreden.³⁵ Per 1 januari 2026 zijn vervolgens de Wet verlenging van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en het besluit transitietermijnen in werking getreden. Het *Vrijstellings- en boetebesluit* en de *Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000* en de *Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000* deden dit al in de loop van het najaar van 2025.

Wetsvoorstel toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen

Dit wetsvoorstel geeft uitvoering aan de tijdens de behandeling van de Wtp gedane toezeggingen aan de Eerste Kamer, namelijk: het mogelijk maken van vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen, het uniformeren van het kindbegrip en het verruimen van het overgangsrecht op premievrije voortzetting bij

³⁵ De bepaling over de kwalitatieve duiding waarom niet wordt afgezien van invaren, is vanaf 1 januari 2026 van toepassing. De termijn waarbinnen een aanvraag bij de transitie-commissie kan worden gedaan, staat met terugwerkende kracht open vanaf 1 juli 2025.

arbeidsongeschiktheid. Dit wetsvoorstel bevat daarnaast een aantal technische aanpassingen. Aanvullend wordt een aanpassing gedaan van het vulritme van de risicodelingsreserve bij gebruik van de collectieve uitkeringsfase. Vanaf 20 november 2025 is het wetsvoorstel aanhangig bij de Afdeling Advisering van de Raad van State voor advisering. Na het verkrijgen van het advies, zal dit wetsvoorstel dit voorjaar bij de Tweede Kamer worden ingediend.

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Performancetoets

Op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit wordt op verzoek van een werkgever door een bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling verleend van de verplichtstelling aan dat bedrijfstakpensioenfonds indien sprake is van onvoldoende beleggingsrendement. Om vast te stellen of hier sprake van is, wordt een performancetoets uitgevoerd. In de wijzigingsregeling worden aanpassingen voorgesteld in verband met actualisatie van de performancetoets. Deze regeling is tot en met 23 januari 2026 in internetconsultatie geweest. Na de verwerking van de reacties op de internetconsultatie zal overgegaan worden tot publicatie van deze regeling.

Koopkracht

In de vorige voortgangsrapportage is aangegeven dat er is toegezegd te onderzoeken of het denkbaar en praktisch uitvoerbaar is om additionele koopkrachtinstrumenten vorm te geven binnen de kaders van het Pensioenakkoord.³⁶ DNB heeft intussen een nadere kwantitatieve analyse voor enkele koopkrachtvarianten uitgevoerd. Op dit moment wordt deze analyse nader bestudeerd. Daarbij wordt ook een eerste kwalitatieve beoordeling van de varianten gegeven. Uw Kamer zal in het voorjaar van 2026 geïnformeerd worden over de uitkomsten van deze analyses.

8. Afsluitend

De transitie naar het nieuwe stelsel ligt op koers. Inmiddels is meer dan de helft van de deelnemers met een pensioenregeling uitgevoerd door een pensioenfonds ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling. En ook verzekeraars en PPI's hebben de eerste stappen naar het nieuwe pensioenstelsel gezet. Tegelijkertijd is het van belang om koers te houden en door te pakken, dat geldt zowel voor de pensioenfondsen als voor de (kleine) werkgevers met een pensioenregeling uitgevoerd door een verzekeraar of PPI. Er is immers nog veel werk aan de winkel voordat alle actieve deelnemers pensioen opbouwen in het nieuwe pensioenstelsel.

Conform het plan van aanpak monitoring dat met uw Kamer is gedeeld, wordt de transitie ook de komende jaren gemonitord. Om dat zo goed mogelijk te doen, een zo compleet mogelijk beeld van de voortgang van de transitie te krijgen en eventuele knelpunten zo snel mogelijk weg te nemen, is de medewerking van vele partijen nodig. Deze partijen worden opgeroepen om te blijven meewerken aan de verschillende monitoren en hun ervaringen via de verschillende gremia te delen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

³⁶ Kamerstukken II, 2024/2025, 32 043, nr. 673

Mariëlle Paul

**Bijlage: Motie- en toezeggingenoverzicht - Voortgangsrapportage
Monitoring Wtp – winter 2026**

Datum

22 januari 2026

Onze referentie

2026-0000021690

Motie	Naam	Stand van zaken
36067-118	Motie van het lid Smals over gedurende de transitieperiode monitoren of pensioenfondsen een carve-out nodig hebben in verband met een evenwichtige belangenafweging.	In uitvoering
36067-148	Motie van de leden Palland en Ceder over bij de monitoring de randvoorwaarden meenemen die zijn opgenomen in het Pensioenakkoord.	In uitvoering
36067-158	Motie van de leden Ceder en Stoffer over de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen zo snel mogelijk evalueren en monitoren.	In uitvoering
36067-163	Motie van het lid Stoffer c.s. over het regelmatig uitvoeren van invoeringstoetsen na inwerkingtreding van de Wtp.	In uitvoering
36067-166	Motie Maatoug c.s. over een uitvoeringsmonitor over de arbeidsvoorwaardelijke afspraken en in 2026 bezien of het invaren op tijd en verantwoord kan worden ingevoerd.	In uitvoering
36067-177	Motie van de leden Smals en Stoffer over het monitoren van afspraken over compensatie en de obstakels die sociale partners ondervinden om deze te realiseren.	In uitvoering
TZ202411-092	In de monitoring van de transitie ook de compensatie bij pensioenregelingen bij verzekeraars monitoren.	In uitvoering
TZ202411-093	Via de Voortgangsrapportage monitoring Wtp terugkoppelen voor hoeveel personen met een premieregeling met een stijgende premie er is gekozen voor de eerbiedigende werking.	In uitvoering
EK T03630	Kamer periodiek informeren over voortgang transitie.	In uitvoering
EK T01964	Jaarlijkse rapportage aan het parlement over de premieontwikkeling bij de pensioenfondsen.	In uitvoering

Wtp Transitiemonitor

Winterrapportage 2025



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



Shape the future
with confidence

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
2	Werkwijze en reikwijdte	3
2.1	Gehanteerde werkwijze	3
2.1.1	Uitvraag onder belanghebbenden	3
2.1.2	DNB uitvraag sector en risicobeelden (Q4-2025)	4
2.1.3	Gepubliceerde uitingen in media en vakpers	4
2.1.4	Eigen waarnemingen	4
2.2	Representativiteit	5
2.3	Over deze rapportage	6
3	Pensioenregelingen via pensioenfondsen	7
3.1	Arbeidsvoorwaardelijke fase	7
3.2	Implementatiefase	8
3.2.1	Status	8
3.2.2	Invaren	11
3.2.3	Overig	11
3.2.3.1	Betrokkenheid fondsgremia	11
3.2.3.2	Kosten	11
3.2.4	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	13
4	Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's	16
4.1	Arbeidsvoorwaardelijke fase	16
4.1.1	Status	16
4.1.2	Inhoud van de gemaakte afspraken	17
4.1.2.1	Contractkeuze	17
4.1.2.2	Keuze transitie-moment	18
	Eerbiedigende werking	20
4.1.2.3	Premiehoogte	20
4.1.2.4	Nabestaandenpensioen	22
4.1.2.5	Compensatie	24
4.1.3	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	25
4.2	Implementatiefase	26
4.2.1	Status	26
4.2.2	Risico's	28
4.2.3	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	29
	Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren	30
	A. Arbeidsvoorwaardelijke fase	30
	B. Implementatiefase	34
	C. Ervaringen met specifieke risico's	38
	PPI's	38
	Verzekeraars	40
	Bijlage 2: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag	41

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

Amsterdam, 15 januari 2025

Wtp Transitiemonitor -Winterrapportage 2025

Uwe excellentie,

Met gepaste trots verstrekken wij u hierbij de Transitiemonitor Wet toekomst pensioenen, de vierde uit een reeks die wij u gaan verstrekken gedurende de gehele termijn waarin het nieuwe stelsel door de Nederlandse pensioensector wordt geïmplementeerd.

Onze werkzaamheden vinden hun oorsprong in de Europese aanbesteding Monitor transitie Wet toekomst pensioenen voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, welke is uitgezet op 21 september 2023 (kenmerk 201865005.011.055) en heeft geleid tot een overeenkomst tussen EY en het ministerie (met hetzelfde kenmerk).

Omdat sprake is van verschillende databronnen die afkomstig zijn van partijen die deels in andere delen van de pensioensector actief zijn, kan het zijn dat uit verschillende databronnen voor dezelfde vragen wellicht andere antwoorden worden gevonden. Daar komt nog bij dat niet alle waarnemingen op hetzelfde moment in de tijd zijn gedaan en de omstandigheden snel veranderen. Dat maakt dat sommige onderdelen van deze rapportage complex zijn. Voor een goed begrip van de inhoud van de rapportage is het van belang om de gehele rapportage te lezen. Alhoewel wij getracht hebben de gevonden informatie zo helder mogelijk te beschrijven, is het hebben van voldoende kennis van de dynamiek in de pensioenmarkt van belang.

Wij benadrukken ook dat deze rapportage gemaakt is in opdracht van en derhalve gericht is aan SZW en bedoeld is om als basis te dienen voor de door de minister te schrijven voortgangsrapportage aan de Kamer. Voor een toelichting kunt u wederom terecht bij de heer Tim Burggraaf die deze rapportage voor u vervaardigt.

Hoogachtend,
EY Adviseurs B.V.

Mw. drs. Loes Andringa AAG
Partner

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 Armoedebelief, 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 Transitie-monitor die voor u ligt, is één van de hoofdbestanddelen voor deze voortgangsrapportage.

Sociale partners die een regeling aanbieden via een pensioenfonds moesten op 1 januari 2025 een transitieplan gereed hebben. Daarmee is ook het beeld van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken onderliggend aan regelingen uitgevoerd door een pensioenfonds of APF-kring compleet. Om die reden wordt hierop sinds de Transitie-monitor zomer '25 nog maar beperkt ingegaan (zie onderdeel 3.1). Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de nieuwe wetgeving. De focus ligt derhalve voor regelingen uitgevoerd door pensioenfonds(en)/kringen op de implementatiefase.

De situatie is anders voor pensioenregelingen die worden aangeboden via een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (verder: PPI). In dat geval is de wettelijke mijlpaal voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase gesteld 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 Transitie-monitor 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 u ligt, is de vierde 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 edities van de Transitie-monitor was informatie opgenomen die niet meer door DNB beschikbaar gesteld wordt. Om de druk op de sector te beperken, vraagt DNB namelijk informatie uit die aansluit bij de fase waarin de betrokkenen zich bevinden en/of nieuwe informatie oplevert. Dientengevolge kunnen wij een deel van de initiële informatie niet meer opnemen in deze rapportage en verwijzen wij voor de meest recente informatie naar onze Winterrapportage 2024. Dit betreft informatie over de volgende onderwerpen:

- de zelfstandigheid en mogelijke overdracht of liquidatie van fondsen in de toekomst;
- het invaarverzoek en de invaarmethode;
- de gemaakte afspraken in de keten.

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. De te benaderen groepen belanghebbenden zijn op voorstel van EY in overleg bepaald. (zie Bijlage 2).

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. Er wordt gebruik gemaakt van meerdere databronnen en die zijn niet altijd één op één te matchen. Dat kan er soms toe leiden dat het lijkt alsof getallen niet met elkaar matchen. 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 0).
- Uitvraag door DNB: gegevens betreffende pensioenfondsen (Gegevens pensioenfondsen Wtp-uitvraag Q4-2025) (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 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 7 oktober 2025 uitgezet onder groepen belanghebbenden. Dit zijn achtereenvolgens (in alfabetische volgorde):

- Autoriteit Financiële Markten (verder: AFM)
- De Nederlandsche Bank (verder: 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 tijdens deze transitie. 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 (Q4-2025)

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, terwijl voor verzekeraars en PPI's de uitvraag één keer per jaar wordt uitgevoerd. Om de transitie bij verzekeraars en PPI's toch goed te kunnen volgen, heeft EY een aantal van deze vragen in de eigen survey opgenomen.

Op 24 november 2025 is door DNB de rapportage met betrekking tot de uitvraag onder pensioenfondsen beschikbaar gesteld over het vierde kwartaal van 2025. De uitvraag geeft vooral inzicht in de situatie van fondsen/kringen die verwachten in te varen. Dat betreft 138 fondsen/kringen (82%). Hiervan hadden 74 fondsen de inwaarmelding ten tijde van de uitvraag door DNB nog niet ingediend (56%). Voor zover relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is deze informatie ook 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. Daarnaast houdt EY ook een eigen database bij met uitgebreide fondsinformatie. Waar nodig en waar toegestaan (niet alle data in deze database mag worden gedeeld) is die informatie ook gebruikt.

2.2 Representativiteit

De uitvraag is uitgezet onder verschillende groepen belanghebbenden (Bijlage 2). Wat betreft de sociale partners is gereageerd door zowel de werkgevers (bij monde van AWWN) als door vakbonden (FNV, CNV en AVV). Daarnaast hebben financieel adviseurs informatie verstrekt over de voortgang bij de bij hun aangesloten werkgevers. De gevraagde financieel adviseurs beslaan het merendeel van de collectieve pensioenadviesmarkt:

- vier grote accountantskantoren (Deloitte, EY, KPMG en PWC),
- vier grote (actuariële) advieskantoren (Mercer, Aon, WTW en Triple-A),
- 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 input geleverd door vier verzekeraars (Allianz, a.s.r., Athora, Nationale-Nederlanden), het Verbond van Verzekeraars en vijf PPI's (Allianz PPI, BeFrank, Cappel pensioen, Centraal Beheer en Zwitserleven).

De ervaringen van de OR/PV zijn meegenomen via een advieskantoor die zich specifiek richt 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.

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	13/13	7	n.v.t.
Verzekeraars	4/4	4	33.696 werkgevers
PPI's	5/5	5	22.125 werkgevers
Werkgevers	2/n.a.	1	80 werkgevers
Pensioenfederatie	1/1	1	Alle fondsen
Vakbonden	5/28	3	410 cao's
Ondernemingsraden/ personeelsvertegenwoordigingen	2/n.a.	1	50 OR/PV
Financieel adviseurs	12/n.a.	8	1300 werkgevers
Toezichthouders	2/n.v.t.	1	n.v.t.

Groep	Uitgevraagd/ Marktaandeel	Aantal respondenten	"Achterban" van respondenten
IT-platform providers	7/8	3	n.v.t.

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

Voor een volledig overzicht van de participatie van belanghebbenden wordt verwezen naar Bijlage 2 van deze rapportage. 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 wilden overigens aangeven hoeveel klanten zij bedienen.

2.3 Over deze rapportage

Omwillen 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. In de meeste grafieken wordt ook de stand van de vorige rapportage vermeld, soms is dat in de tekst gedaan. Het kan in enkele gevallen zo zijn dat de vermelde getallen over de stand tijdens het opstellen van de vorige rapportages niet overeenkomen met de in deze rapportage vermelde getallen. Die verschillen zijn te verklaren, omdat afspraken na het vervaardigen van de vorige rapportage soms zijn aangepast. Dat kan bijvoorbeeld zijn omdat in de vorige rapportage een conceptplan was opgenomen of omdat tijdens de implementatiefase alsnog besloten is om af te wijken van afspraken die gemaakt zijn in het originele transitieplan.

3 Pensioenregelingen via pensioenfondsen

Dit onderdeel gaat over pensioenregelingen die worden aangeboden via pensioenfondsen. De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn gesteld aan de sociale partners (werkgevers en vakbonden) en aan beide toezichthouders. 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 181 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 Transitie-monitor geen nieuwe grafieken getoond met betrekking tot de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen. Deze fase is immers per 1 januari 2025 beëindigd. Tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase konden betrokken partijen zich wenden tot de transitiecommissie indien partijen samen niet tot overeenstemming konden komen. De termijn waarbinnen een aanvraag voor bindend advies over (een deel van) deze afspraken in het transitieplan kan worden ingediend, is met het verzamelbesluit pensioentransitie verlengd en is opengesteld van 1 juli 2025 tot 1 april 2026. In de periode 1 juli en 31 december 2025 is er één zaak, die een verzoek tot bindend advies betrof, voorgelegd aan de transitiecommissie. Deze zaak is inmiddels afgerond en gepubliceerd¹. Tevens dient opgemerkt te worden dat wij bewegingen in de sector hebben waargenomen die gerelateerd zijn aan de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen (zie ook 3.2.1). Zo is bijvoorbeeld voor 80 fondsen/kringen (44% van het totale aantal) de transitiedatum uitgesteld. Ook valt op dat voor 10 fondsen/kringen die in eerste instantie op of voor 1 januari 2026 wilden overgaan, geen nieuwe transitiedatum is afgesproken. De meest gekozen transitiedatum is 1 januari 2027: die datum geldt voor 59 fondsen/kringen (33%). Voor 25 pensioenfondsen/kringen geldt dat zij niet gaan invaren (dus n.v.t.).

		Initiële transitiedatum						Ongewijzigd	Totaal
		1-1-2025	1-7-2025	1-1-2026	1-7-2026	1-1-2027	1-7-2027		
Actuele transitiedatum	onbekend	1	1	8				16	26
	1-1-2025							3	3
	1-5-2025	1							1
	1-7-2025	1							1
	1-10-2025	1							1
	1-1-2026	11	1					18	30
	1-4-2026			2					2
	1-7-2026			8				4	12
	1-10-2026			2					2
	1-1-2027	2		26	4			27	59
	1-7-2027			2				3	5
	1-1-2028		1	4		2	2	5	14
	n.v.t.							25	25
	Totaal	17	3	52	4	2	2	101	181

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

¹ Zie <https://www.ser.nl/nl/thema/transitiecommissie-pensioen/uitspraken>

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.

Ten opzichte van de vorige rapportage is de conclusie dat meer fondsen de transitiedatum hebben uitgesteld, een aantal fondsen die reeds eerder hadden uitgesteld nogmaals hebben uitgesteld en meer fondsen nog geen nieuwe transitiedatum hebben bepaald. Deze waarneming past overigens bij de waarschuwing van BDO die stelde dat verschuiving van de transitiedatum vermoedelijk tot meer uitstel bij pensioenfondsen gaat leiden².

3.2 Implementatiefase

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de voortgang van de implementatiefase (de Memorie van Toelichting bij de Wet toekomst pensioenen splitst deze in onderbrenging bij de pensioenuitvoerder en de implementatie door de uitvoerder). Ten tijde van het opstellen van deze rapportage heeft DNB aan dertig pensioenfondsen goedkeuring verleend op hun implementatieplan en deze fondsen zijn inmiddels overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze fondsen representeren gezamenlijk circa 52% van het totaal aantal deelnemers. Voor deze fondsen vindt het toezicht plaats op basis van het nieuwe toezichtskader. Daarnaast lopen er momenteel invaarmeldingen van circa vijftig fondsen met geplande invaardata in 2026 en 2027.

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 82% van de fondsen/kringen heeft aangegeven te gaan invaren. Dit representeert circa 19 miljoen deelnemers, wat 99% van het totaal aantal deelnemers (deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) is. Er zijn tot op heden 105 fondsen die een partiële beoordelingen hebben aangevraagd. Hiervan zijn er inmiddels 78 afgerond en 27 nog in behandeling. De lopende beoordelingen hebben betrekking op de deelonderwerpen datakwaliteit (15), risicohouding (9) en contract (3).

Op basis van de ontvangen informatie van de DNB hebben ten tijde van het vervaardigen van deze rapportage 3 fondsen/kringen een overbruggingsplan ingediend bij DNB teneinde gebruik te kunnen blijven maken van het transitie-FTK. De verwachting van de DNB is dat nog 7 fondsen/kringen een overbruggingsplan gaan indienen in 2026³.

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

² Bron: PensioenPro 10 December 2025 “BDO: jaar extra zet deur open om meer invaardata op te schuiven”

³ Deze vraag is enkel gesteld aan fondsen/kringen die hun invaarmelding ten tijde van de uitvraag nog niet hadden ingediend (74).

Beoogd invaarmoment	Aantal fondsen/kringen	Aantal deelnemers
Eerste halfjaar 2026 (na 1 januari)	6	270.000
Tweede halfjaar 2026	15	280.000
Eerste halfjaar 2027	41	7.760.000
Tweede halfjaar 2027	20	250.000
Eerste halfjaar 2028	25	450.000
Onbekend	1	10.000
Totaal	132	9.020.000

Tabel 3 Beoogde invaarmomenten (bron: Uitvraag door DNB)

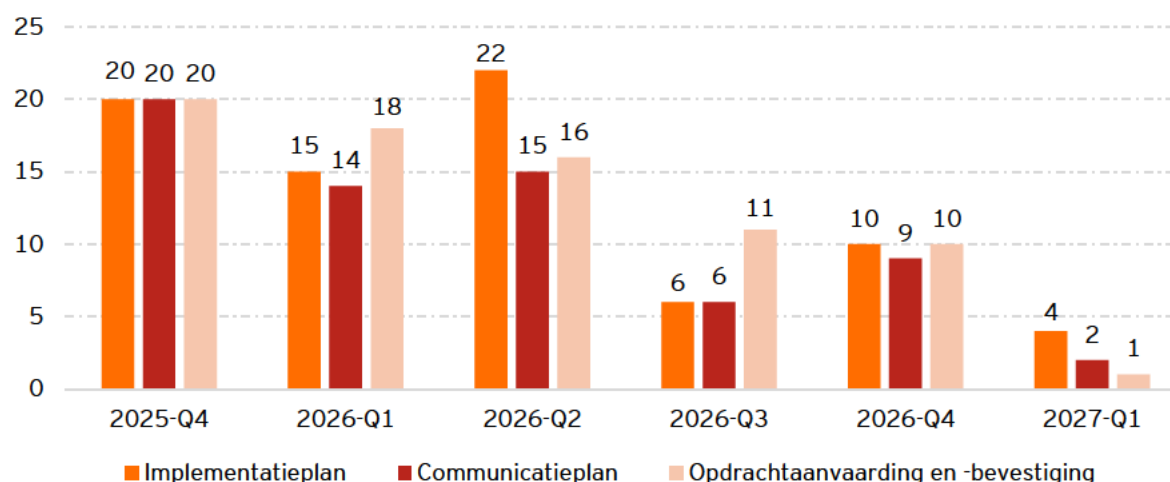
DNB heeft ook uitvraag gedaan naar de vaststelling en afronding van het implementatieplan, communicatieplan en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging. Deze vragen zijn gesteld aan fondsen/kringen die ten tijde van de uitvraag hun melding nog niet hadden ingediend (74) en niet-invarende open fondsen/kringen (14). Een deel van die fondsen/kringen gaat niet invaren (in dat geval staat "n.v.t." vermeld).

Aantal fondsen	Gereed	Niet gereed	Weet niet	N.v.t.
Implementatieplan	2	77	3	6
Communicatieplan	16	66	0	6
Opdrachtaanvaarding	3	77	0	8

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

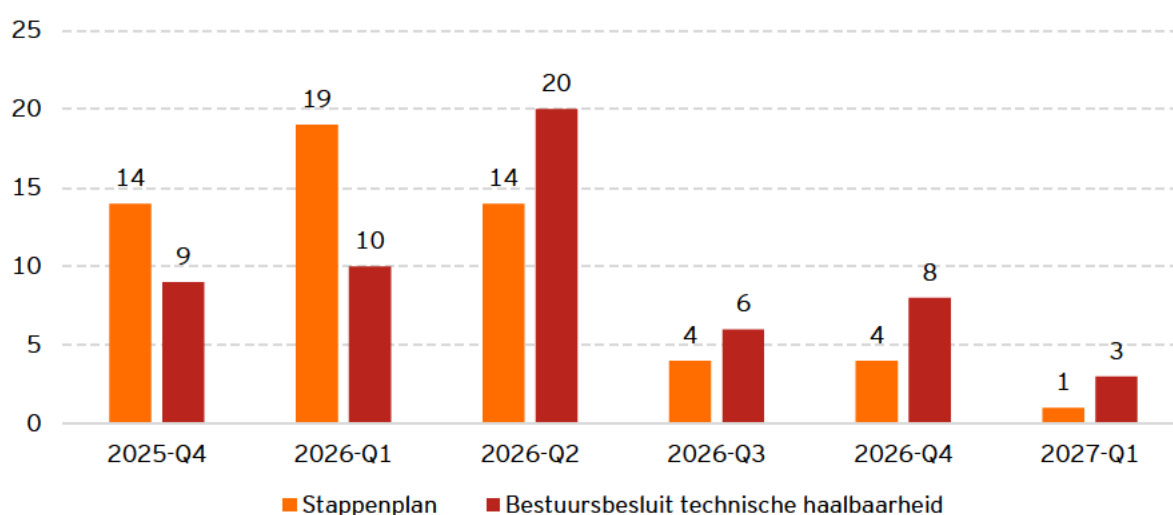
De figuur op de volgende pagina laat voor de fondsen die aangeven nog niet gereed te zijn de planning zien met

1. het implementatieplan (77 fondsen/kringen)
2. het communicatieplan (66 fondsen/kringen) en
3. de opdrachtaanvaarding en -bevestiging (77 fondsen/kringen).



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

De uitvraag door de DNB laat daarnaast zien dat 97% van de fondsen/kringen aangeeft het risicopreferentie-onderzoek afgerond te hebben en 15% de vaststelling van de transitie-effecten gereed te hebben. Ook blijkt dat 20 fondsen/kringen gereed zijn met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen. Van de resterende pensioenfondsen/kringen zijn er 56 nog niet gereed met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen, 3 weten het (nog) niet en voor 9 is het niet van toepassing⁴. Onderstaande grafiek laat de planning zien van de (56) pensioenfondsen/kringen die nog niet gereed zijn met betrekking tot het stappenplan en het bestuursbesluit technische haalbaarheid.



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

⁴ Betreft fondsen/kringen die overwegen/verwachten geen Wtp-regeling uit te gaan voeren.

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?

Op basis van de uitvraag door DNB mag worden verwacht dat 82% van de fondsen/kringen gaat invaren. Deze 82% representeert ca 19 miljoen deelnemers (betreft actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden). 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 2 fondsen/kringen ingevaren in het nieuwe stelsel. Dat betrof 70.000 deelnemers (0,4%). In de eerste helft van 2026 zijn tot nu toe 24 fondsen ingevaren met gezamenlijk 9.690.000 deelnemers (52%). Gesloten fondsen/kringen met nog bestaande werkgevers kunnen ook invaren. Niet alle fondsen zullen hiervoor kiezen, voor de exacte aantallen en de redenen om niet in te varen verwijzen wij naar de Zomerrapportage 2025.

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 5 zijn te zien. Deze uitvraag is enkel gesteld aan fondsen die hebben aangegeven de transitie-effecten reeds te hebben vastgesteld (13 fondsen).

Fondsorgaan/sleutelfunctie	Aantal fondsen/kringen
Sleutelfunctie risicobeheer	12
Sleutelfunctie actuariael	11
Intern toezicht (RvT, NUB of visitatiecommissie)	9
Verantwoordingsorgaan / belanghebbendenorgaan	11
Sleutelfunctie interne audit	5

Tabel 5 Betrokkenheid van de fondsgremia (bron: Uitvraag door DNB)

Volgens de informatie van DNB heeft 1 fonds/kring gemeld (naast het bestuur) geen ander fondsorgaan/sleutelfunctie te hebben betrokken in de besluitvorming. Deze uitvraag is enkel gesteld aan fondsen die hebben aangegeven de transitie-effecten reeds te hebben vastgesteld (13 fondsen).

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?

Wat betreft de incidentele transitiekosten, blijkt op basis van de uitvraag aan de belanghebbenden dat PUO's additionele operationele en IT-kosten hebben voor het omzetten van de pensioenregelingen naar het nieuwe stelsel. Dit betreft ook kosten voor productontwikkeling, advies, projectmanagement, communicatie en inhuur van extra capaciteit. Voor een deel zijn de kosten die nu gemaakt worden toe te schrijven aan de transitie, maar dat geldt niet voor alle kosten. Het op orde brengen van de datakwaliteit was bijvoorbeeld ook nodig geweest als er geen transitie was geweest en in sommige situaties geldt dat ook voor vernieuwing van de IT-systemen.

Uit de uitvraag blijkt dat de antwoorden van pensioenuitvoerders sterk uiteenlopen. Sommige organisaties geven een indicatie van circa anderhalf keer de jaarlijkse uitvoeringskosten over de gehele transitieperiode, terwijl anderen een vast bedrag noemen, zoals €10.000.000. Daarnaast zijn er partijen die aangeven dat de kosten nog niet te bepalen zijn, dat de kosten beperkt zijn, of dat zij hierover geen uitspraken doen extern. Ook wordt opgemerkt dat de kosten per deelnemer afhankelijk zijn van de grootte van het fonds. Daarnaast geven sommige PUO's aan dat niet duidelijk is welke kosten onder transitiekosten zouden moeten worden meegenomen.

In de Memorie van Toelichting bij de Wtp was al aangegeven dat de verwachting is dat gedurende de transitieperiode sprake zal zijn van extra kosten van incidentele aard. In de vorige versies van deze rapportage werd al opgemerkt dat uit verschillende bronnen het signaal kwam dat de incidentele transitiekosten hoger uitpakken dan initieel verwacht. Dat signaal lijkt nu nog vaker te worden afgegeven dan tijdens vorige rapportages. Zo hebben verschillende PUO's in 2025 via de media aangegeven dat hun kosten hoger zijn dan in eerste instantie gebudgetteerd.

Met name financieel adviseurs en PUO's erkennen de risico's die een significante stijging van de kosten met zich meebrengen. De deelnemer heeft op/na het moment van transitie geen inzicht in de hoogte van de kosten die in de toekomst op het gespaarde kapitaal worden ingehouden. Ook de Pensioenfederatie erkent dat dit juist is, maar stelt dat slechts in uitzonderlijke situaties de persoonlijke pensioenvermogens zullen worden verlaagd. Op dit moment is er volgens de Pensioenfederatie geen aanleiding om te veronderstellen dat dit gaat gebeuren. De informatie over kosten die op het Uniform Pensioenoverzicht (verder: UPO) wordt vermeld (art. 38, lid I PW) en de kostenverantwoording in het bestuursverslag (art. 45a PW) geven de deelnemer achteraf zicht op verrekende kosten.

Het deel van de pensioenfondsen en de PUO's dat aangeeft dat het risico bestaat dat de structurele kosten per deelnemer na transitie mogelijk hoger zullen zijn dan vóór de transitie, geven als voornaamste reden dat er door de transitie meer/nieuwe werkzaamheden zullen moeten worden verricht dan onder het huidige stelsel het geval is. De toegenomen complexiteit van het stelsel, de keuzebegeleiding, de Wet (Herziening) Bedrag Ineens en de deelnemerscommunicatie worden als voornaamste additionele werkzaamheden genoemd.

Volgens een onderzoek van BDO⁵, zet de stijging van de gemiddelde uitvoeringskosten door. Die stijging is ingezet in 2021 en onafhankelijk van het soort fonds, het aantal deelnemers aan een fonds of het belegde vermogen van het fonds. Ook Bell constateert een sterke stijging van de kosten⁶ en

⁵ Rapport "Readiness Pensioenfondsen 2025"

⁶ Rapport "Werk in uitvoering bij pensioenfondsen 2025"

constateert dat in 2024 de beheerskosten met € 220 miljoen (+18%) is gestegen t.o.v. 2023, alhoewel het aantal pensioenfondsen afneemt (in 2023 was de stijging al 145 miljoen t.o.v. 2022). De totale kostentoeename sinds 2022 is volgens Bell daarmee reeds € 500 miljoen na 2 jaar. Volgens Bell zijn in 2024 de controle- en advieskosten met 24% gestegen, de accountantskosten met 13% gestegen en de overige kosten met 27% gestegen. Overigens stellen zowel BDO als Bell dat ook de vermogensbeheerskosten zijn toegenomen, Bell becijfert deze op 9%. Dat is volgens beiden deels te wijten aan de gestegen bonussen voor vermogensbeheerders (en rendementen) en de kosten voor het herijken van risicoprofielen in de aanloop naar het invaren.

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 en financieel adviseurs?

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-platform providers geven aan dat zij hun systemen grotendeels gereed hebben voor het nieuwe pensioenstelsel en daarbij gebruik hebben gemaakt van gefaseerde implementaties en simulatieomgevingen. Deze aanpak heeft geholpen om de impact van premiereregelingen inzichtelijk te maken en om tijdig aanpassingen in architectuur en producten door te voeren. Er wordt benadrukt dat een gestructureerde planning, inclusief duidelijke tijdlijnen en voortgangsrapportages, noodzakelijk is om de transitie beheerst uit te voeren. Ook wordt gewezen op het belang van nauwe samenwerking met pensioenfondsen en toezichthouders en een proactieve houding van alle betrokken partijen.

Als IT-platformprovider worden er vier belangrijke uitdagingen gesignaleerd, namelijk datakwaliteit en datahistorie, het complexe invaarproces, een effectieve deelnemerscommunicatie en het tijdig gereed zijn van pensioenfondsbesturen. Voor datakwaliteit wordt de focus gelegd op grondige controles en correcties voordat migratie plaatsvindt. Bij het invaren worden berekeningen uitgevoerd op individueel deelnemersniveau om eventuele afwijkingen vroegtijdig te signaleren en te corrigeren, zodat het proces zorgvuldig en transparant verloopt. Voor deelnemerscommunicatie wordt software ingezet die complexe berekeningen begrijpelijk maakt en selfservicefunctionaliteiten biedt. Daarnaast worden als succesfactoren genoemd: een stapsgewijze overgang met strakke planning, duidelijke communicatie naar alle betrokken partijen, actieve betrokkenheid van stakeholders en regelmatige voortgangsrapportages.

De Pensioenfederatie geeft aan dat nu de eerste fondsen zijn overgestapt, de onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie (met name in termen van netto profijt) complex en lastig uit te leggen blijkt. Vanuit actuarissen is inmiddels gesteld dat het gebruik van netto profijt niet passend is als motivatie voor het verdelen van het vermogen⁷. Om fondsen bij de uitleg te ondersteunen is een stappenplan opgesteld door DNB, SZW en de Pensioenfederatie. Daarnaast delen fondsen met

⁷ Bron: PensioenPro 8 januari 2026, "Actuarissen: netto profijt verkeerd gebruikt bij invaren"

dezelfde transitiedatum actief kennis en ervaringen om elkaar te helpen. Daarnaast gaf de Pensioenfederatie tijdens een interview ook aan dat enkele pensioenfondsen de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel uitstellen, ondanks formele goedkeuring van DNB. Dit uitstel komt voort uit voorzichtigheid, IT-uitdagingen en de wens om zo veel mogelijk zekerheid te hebben op een succesvolle transitie. De recente stijging van de dekkingsgraden roept nieuwe vragen op over een evenwichtige herverdeling van vermogen tussen jongere en oudere deelnemers, wat leidt tot aanvullende discussies, ingrijpende wijzigingen en afstemming met sociale partners. DNB toont zich een lerende organisatie en probeert sneller knopen door te hakken, maar blijft kritisch op de evenwichtigheid van de verdeling. Dit alles vraagt om flexibiliteit in planning en tijdige IT-gereedheid. De Pensioenfederatie benadrukt dat er geen grote knelpunten zijn die de transitie ernstig belemmeren, maar dat het proces meer tijd kost door intensief rekenwerk en mogelijke nazorg. Ten tijde van de interviews en het uitzetten van de vragenlijsten werd de uiterste datum van 1 januari 2028 als haalbaar gezien, al werd toen gesteld dat de grootste druk niet bij pensioenfondsen maar vooral bij uitvoeringsorganisaties lag die kampen met werkdruk door fondsen die al zijn overgestapt. Huidige ontwikkelingen zijn onder meer dat de trend van consolidatie onder pensioenfondsen zich doorzet en de verwachting dat de belangrijkste wetgeving tijdig wordt afgerond. Ondanks uitdagingen was er op dat moment vertrouwen dat de transitie binnen de gestelde termijnen gerealiseerd kan worden. Echter, nadat alle informatie was opgehaald werd bekend dat Visma Idella stopt als PUO en dat de zeven fondsklanten voor de transitie over moeten stappen naar een andere uitvoeringsorganisatie. Eerder was al bekend gemaakt dat Achmea Pension Services de bestaande klanten nog wel overzetten naar het nieuwe stelsel, maar dat ook die fondsen vóór 1 januari 2030 op zoek moeten naar een andere uitvoeringsorganisatie. Het is volgens de Pensioenfederatie op dit moment nog niet duidelijk wat deze ontwikkelingen betekenen voor een tijdige afronding van de transitie.

Financieel adviseurs hebben vergelijkbare ervaringen. Er wordt aangegeven dat de nazorg nog een grijs gebied is en er nog veel onduidelijkheid is over verantwoordelijkheid en taken na het invaren. Daarnaast wordt gezien dat veel fondsen beslissingen uitstellen tot het laatste moment, wat leidt tot een piekbelasting richting de wettelijke transitiedatum. De druk op sleutelfunctiehouders en uitvoeringsorganisaties is groot. Het tekort aan personeel en specifieke expertise maakt het lastig om alle taken tijdig en zorgvuldig uit te voeren. Door de hoge werkdruk en het tempo van de transitie bestaat het risico dat de kwaliteit van de uitvoering en controle afneemt. Financieel adviseurs ervaren dat de documentatie van het proces vaak onvoldoende is, wat het werk van accountants in de toekomst kan bemoeilijken.

Eén van de vakbonden en enkele adviseurs signaleren dat er pogingen worden gedaan om het oude systeem grotendeels te behouden en dat de nadruk vooral ligt op het voorkomen van een verlaging van de uitkeringen. Daarmee dreigt het oorspronkelijke doel van het nieuwe pensioenstelsel uit zicht te raken. De kernprincipes, zoals persoonlijk pensioen, een directe relatie tussen deelnemer en pensioen, en een eenvoudiger beschermingsmechanisme, lijken naar de achtergrond te verdwijnen.

AFM geeft in het transitiebulletin⁸ aan dat er vooruitgang zichtbaar is in de communicatieplannen voor de pensioentransitie, maar constateert ook dat een aantal zaken vaak nog te weinig is uitgewerkt, met name rond het invaarmoment en voor situaties waarin de transitie anders loopt dan

⁸ AFM Transitiebulletin nr 33

verwacht⁹. De boodschappen in het communicatieplan wekken volgens AFM soms de indruk dat een daling niet of nauwelijks mogelijk is door bijvoorbeeld de solidariteitsreserve en spreiding. Die mechanismen zijn inderdaad in staat om economische schokken op te vangen, maar bij langduriger economische tegenwind is er een reële kans dat de pensioenuitkeringen dalen. AFM roept op om daar open en eerlijk over te communiceren en dat te verwerken dat ook in het communicatieplan. Wat betreft de prognose-transitieoverzichten stelt AFM dat de overzichten redelijk aansluiten op de situatie van de individuele deelnemer, maar dat de toelichtingen op de veranderde bedragen in de oude en nieuwe pensioenregeling nog vaak tekortschieten en dat toelichtingen over compensatie ontbreken vaak voor slapers en gepensioneerden¹⁰.

Naast knelpunten zijn er ook succesfactoren gemeld. Er wordt ervaren dat er breed draagvlak is onder alle betrokken partijen. Fondsen met dezelfde transitiedatum wisselen proactief kennis en ervaringen uit, waardoor zij van elkaar leren en gezamenlijke oplossingen vinden. Daarnaast zorgen korte communicatielijnen en een open, transparante dialoog over uitdagingen voor een constructieve samenwerking. Tot slot benadrukken sommige stakeholders dat zes fondsen/kringen met succes de overstap hebben gemaakt in 2025, ondanks de tijdsdruk en de eisen van de toezichthouders. Dit laat zien dat de sector in staat is om onder druk te kunnen leveren.

⁹ AFM Transitiebulletin nr 30

¹⁰ AFM Transitiebulletin nr 33

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 (Zomerrapportage 2025) zijn twee zaken belangrijk:

1. Voorheen werden de onderzoeksvragen in dit hoofdstuk beantwoord op basis van zowel de uitvraag van EY als die van DNB. Omdat de uitvraag van DNB betreffende verzekeraars en PPI's één keer per jaar plaatsvindt (in de zomer) kon deze niet worden meegenomen in de Winterrapportage. Daarom zijn alle onderzoeksvragen in de huidige rapportage uitsluitend beantwoord op basis van de uitvraag van EY en is de uitvraag daarvoor uitgebreid.
2. Daarnaast hebben enkele verzekeraars wel input geleverd voor deze Winterrapportage 2025, maar niet voor de Zomerrapportage 2025. Wanneer de portefeuilles van de nieuwe verzekeraars significant afwijken van de bestaande, kunnen de nieuwe gemiddelden door deze "sample change" significant veranderen.

Om deze twee redenen is een vergelijking van de uitkomsten van beide rapportages zonder verder onderzoek 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 niet bij de verzekeraar/PPI, maar bij de werkgever en de betrokken adviseurs. Verzekeraars en PPI's komen daarom 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. Het iteratieve proces dat leidt tot de uiteindelijke afspraken tussen sociale partners wordt daardoor door andere partijen en op een andere wijze georganiseerd.

4.1.1 Status

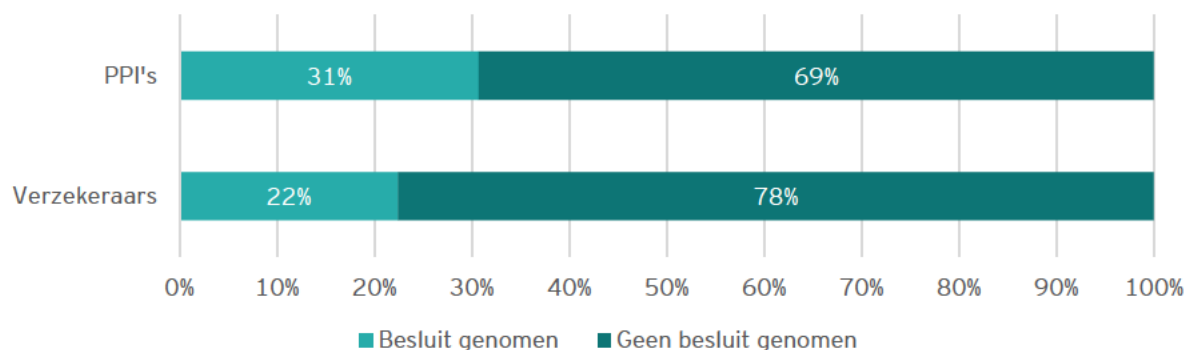
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Eerst wordt ingegaan op hoeveel werkgevers een besluit hebben genomen over de keuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de antwoorden van verzekeraars en PPI's. In totaal gaat het om 33.696 werkgevers bij verzekeraars en 22.125 werkgevers bij PPI's.

PPI's ervaren dat in 69% van de gevallen nog geen besluit genomen is over het soort contract. Ook verzekeraars geven aan dat in het merendeel van de gevallen (78%) nog geen besluit is genomen over het soort contract.

Werkgevers die een pensioenregeling bij een verzekeraar/PPI hebben ondergebracht hebben daar tot 1 oktober 2027 de tijd voor.



Figuur 3 Aantal werkgevers bij PPI's en verzekeraars dat heeft besloten over het soort contract voor de nieuwe pensioenregeling (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Dezelfde vraag is ook gesteld op basis van het aantal contracten (totaal 40.296 contracten bij verzekeraars en 23.857 contracten bij PPI's) en aantal deelnemers (totaal 978.548 deelnemers bij verzekeraars en 1.013.023 deelnemers bij PPI's). De uitkomsten zijn vergelijkbaar: voor 70% van de contracten bij PPI's en 79% bij verzekeraars is nog geen besluit genomen over het soort contract voor de nieuwe pensioenregeling. Op deelnemersniveau liggen de percentages zelfs iets hoger: PPI's ervaren dat voor 88% van de deelnemers nog geen besluit is genomen over het soort contract, terwijl verzekeraars aangeven dat dit voor 86% van de deelnemers het geval is.

4.1.2 Inhoud van de gemaakte afspraken

Transitiekeuzes met betrekking tot de pensioenregeling worden gemaakt door sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase. De vragen die betrekking hebben op de onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn gesteld aan de werkgevers, vakbonden, verzekeraars, PPI's, financieel adviseurs en personeelsvertegenwoordigingen. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing.

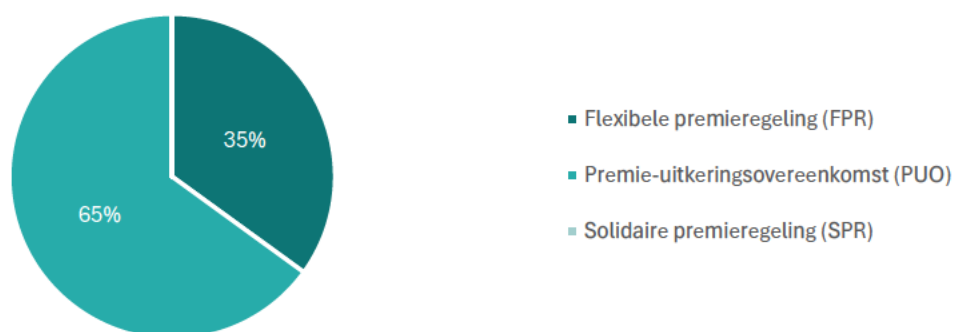
4.1.2.1 Contractkeuze

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?

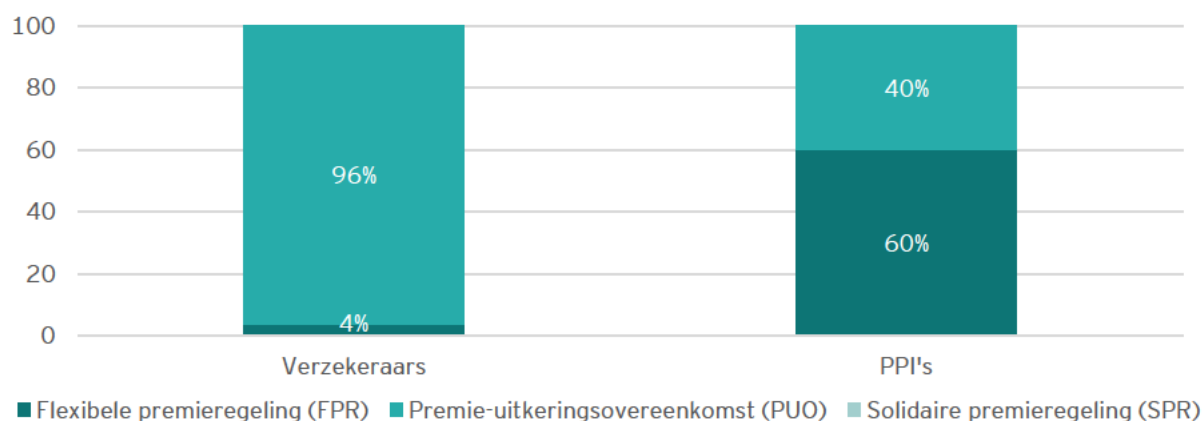
In de Zomerrapportage van 2025 werd de onderzoeksvraag over de contractkeuze bij verzekeraars en PPI's beantwoord op basis van de uitvraag door DNB. Omdat deze uitvraag één keer per jaar plaatsvindt, is de onderzoeksvraag opgenomen in de survey voor deze editie van de Transitiemonitor.

Uit de resultaten blijkt dat 35% van de werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI kiest voor een flexibele premieregeling, terwijl 65% van de werkgevers kiest voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Het solidaire contract wordt tot op heden dus niet door verzekeraars en PPI's aangeboden, alhoewel dit wel toegestaan is.



Figuur 4 Contractkeuze onder werkgevers voor PPI's en verzekeraars
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

De contractkeuze uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's laat zien dat bij verzekeraars voor 96% van de werkgevers is gekozen voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Bij PPI's kiest het merendeel voor de flexibele regeling (60%).



Figuur 5 Contractkeuze inzichten naar belanghebbende (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

4.1.2.2 Keuze transitiemoment

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

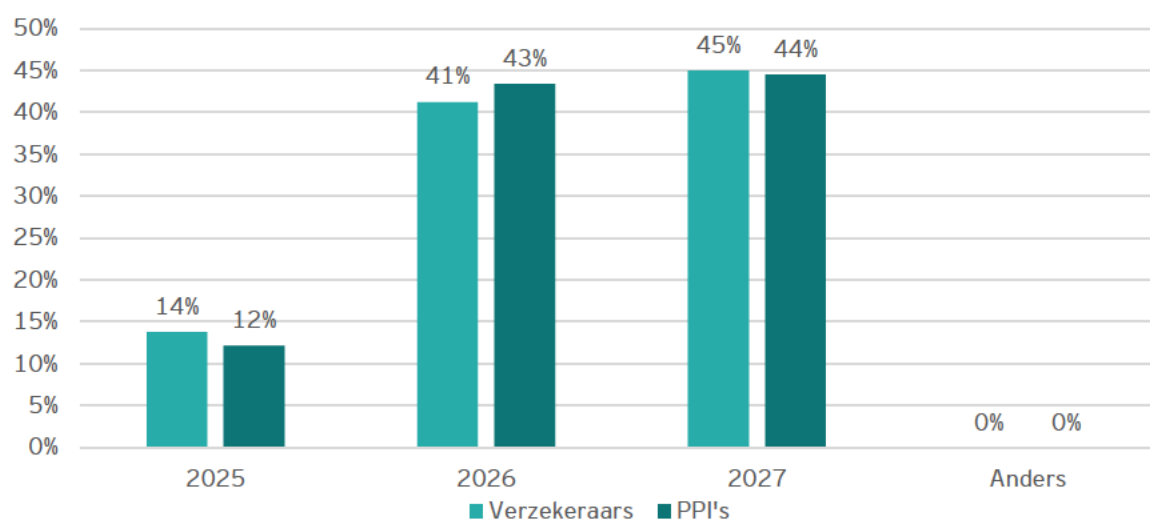
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling – wanneer wensen sociale partners over te stappen naar de nieuwe pensioenregeling?

Op grond van de huidige wettelijke bepalingen moet de transitie plaatsvinden tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028. Bij zowel PPI's als verzekeraars is uitgevraagd wanneer zij verwachten dat werkgevers de transitie gaan maken. Echter, ten tijde van de uitvraag was het wetsvoorstel voor verlenging van de transitieperiode nog niet door de Eerste Kamer behandeld, waardoor 1 januari 2028 nog geen antwoordoptie was. Wel kon gekozen worden voor de optie 'anders', maar geen van de verzekeraars of

PPI's heeft hier gebruik van gemaakt. Formeel eindigen contracten overigens op 31 december. Mogelijk is dat bedoeld door de respondenten.

Onderstaande figuur is gebaseerd op regelingen die nog omgezet moeten worden en waarvoor de transitiedatum reeds bekend is. Verzekeraars en PPI's verwachten dat de meeste werkgevers de transitie in 2026 en 2027 zullen gaan maken. In de vorige rapportage werd onderscheid gemaakt tussen transities per 1 januari en transities later in het jaar. In deze rapportage is gekozen om het gehele jaar te beschouwen, zodat de analyse aansluit bij de werkwijze van DNB. Bovendien bleek uit de eerdere uitvraag dat het aantal transities gedurende het jaar relatief beperkt was.

Opvallend in de vorige rapportage was dat bij verzekeraars veel transities nog niet ingepland waren. Dit beeld is inmiddels veranderd: de verwachte transities zijn nu gelijkmatig verdeeld over 2026 en 2027.



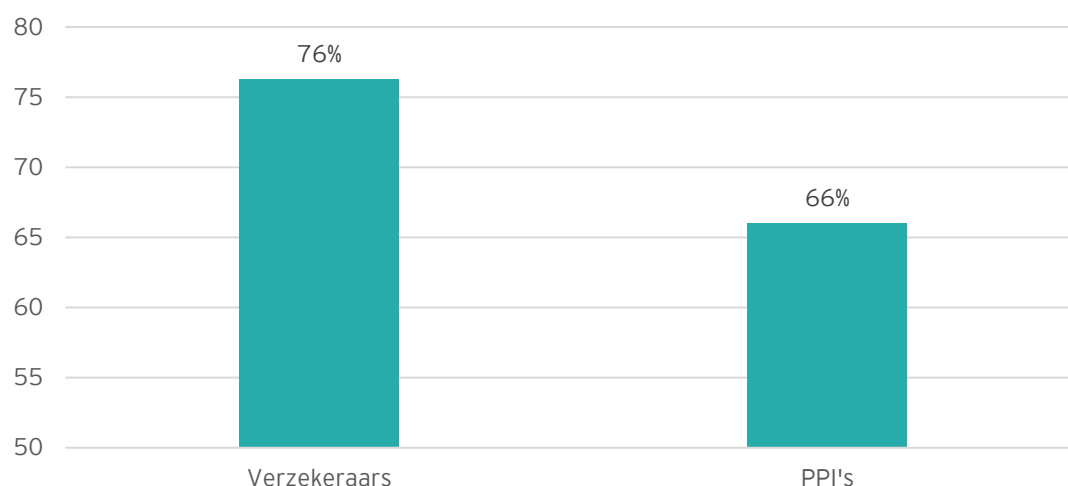
Figuur 6 Percentage verwachte transities per transitiejaar (gedurende het jaar) bij verzekeraars/PPI's waarvoor dit bekend is (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

In de Zomerrapportage 2025 stonden hogere percentages bij het jaar 2025 dan in deze rapportage. Alhoewel dat eigenlijk niet kan, is de verklaring gelegen in het feit dat het aantal verzekeraars/PPI's dat geparticipeerd heeft is veranderd (de zogenaamde sample change). Bovendien is na controle gebleken dat één PPI ditmaal beter naar de eigen portefeuille heeft gekeken, wat heeft geleid tot significante andere antwoorden. Het zwaartepunt uit de vorige monitor schuift gelijkmatig door naar latere jaren en dat komt overeen met de waarnemingen van DNB. Tot slot zijn transities die gedurende 2025 al waren doorgevoerd ten tijde van de uitvraag uit de figuur verdwenen, omdat deze alleen gaat over de nog verwachte transities.

Eerbiedigende werking

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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



Figuur 7 Eerbiedigende werking (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars respectievelijk PPI's geven aan dat waar een keuze is gemaakt voor het type contract bij bestaande premieregelingen (met leeftijdsafhankelijke premies) in 76% respectievelijk 66% van de gevallen gekozen is voor het toepassen van de eerbiedigende werking. Redenen om te kiezen voor de eerbiedigende werking zijn:

- het vereenvoudigt de compensatieproblematiek;
- het maakt de transitie als geheel eenvoudiger en minder ingrijpend;
- geen verplichting om een transitieplan op te stellen.

Ten opzichte van de zomerrapportage is het percentage premieregelingen waarbij gekozen wordt voor eerbiedigende werking bij verzekeraars gelijk gebleven en bij PPI's iets gedaald (het was 79%). Mogelijk is dit het gevolg van ppi's die de percentages over een gewijzigd deel van de portefeuille hebben ingevuld en of zijn er ook andere oorzaken (wij hebben dit niet uitgevraagd). Overigens wordt er net als in de vorige rapportage aangegeven dat de meeste werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of een PPI nog niet in de besluitvormingsfase zitten, omdat er nog voldoende tijd is om het proces te doorlopen. Financieel adviseurs bevestigen dat er sprake lijkt te zijn van uitstelgedrag.

4.1.2.3 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

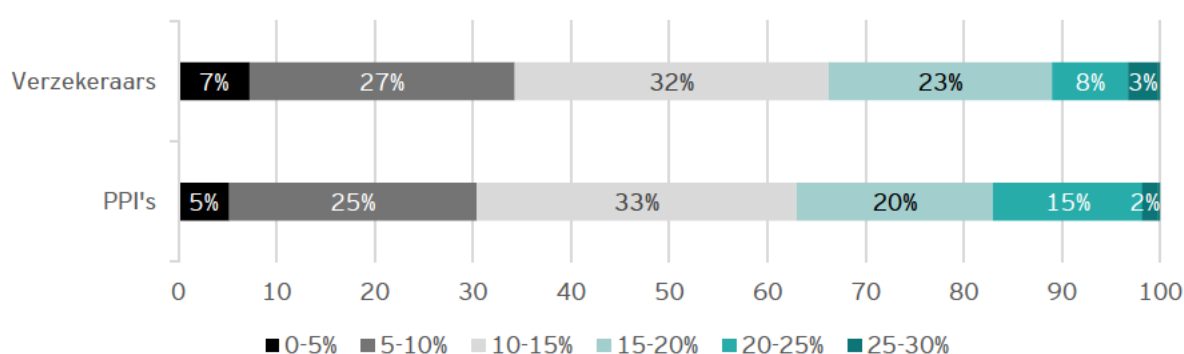
hoogte van de premie (voor pensioenregelingen waar geen gebruik gemaakt wordt van de eerbiedigende werking) zich bevindt binnen een bandbreedte van 10-15%. Opvallend is dat de mediaan bij verzekeraars iets is gedaald ten opzichte van de zomerrapportage, waarin deze nog binnen een bandbreedte van 15-20% lag. Dit kan een gevolg zijn van de sample change (zie de inleiding van dit hoofdstuk, onder item 2).

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 de praktijk zien we drie situaties bij pensioenfondsen:

1. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de hoogte van de bruto premie,
2. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de hoogte van de bruto premie, de risicopremie en de uitvoeringskosten, maar niet over wat er moet gebeuren als de risicopremie of kosten stijgen/dalen,
3. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over zowel de hoogte van de bruto premie, de risicopremie en de uitvoeringskosten en afgesproken dat stijgingen/dalingen van de risicopremie en uitvoeringskosten separaat met de werkgever verrekend worden.

Voor deelnemers is in situaties 1 en 2 vooraf niet duidelijk welk deel van de totale bruto premie daadwerkelijk als spaarpremie beschikbaar zal zijn.

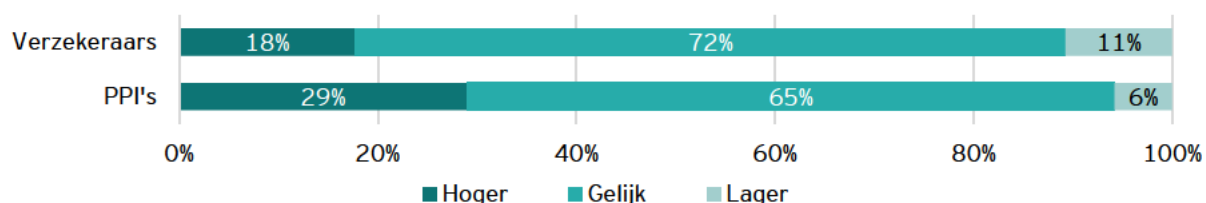
In onderstaande grafiek staat vermeld hoe de (netto) premiepercentages verdeeld zijn over de totale populatie, als sprake is van een vlakke premie (dus niet van eerbiedigende werking). Als voorbeeld: volgens de verzekeraars ligt in 23% van de gevallen de premie tussen 15% en 20%.



Figuur 8 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. Als mogelijke redenen worden genoemd de hogere risicopremie en de stijgende toekomstige kosten in het geval van eerbiedigende werking. Deze vraag is niet gesteld in de uitvraag, maar de informatie is op een later stadium alsnog toegevoegd. Bij verzekeraars is in 18% van de gevallen sprake van een verhoging en in 11% van een verlaging.

Voor PPI's geldt dat in 29% van de gevallen een verhoging plaatsvindt, terwijl slechts 6% een verlaging kent.



Figuur 9 Verandering van de premie tijdens de transitie (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

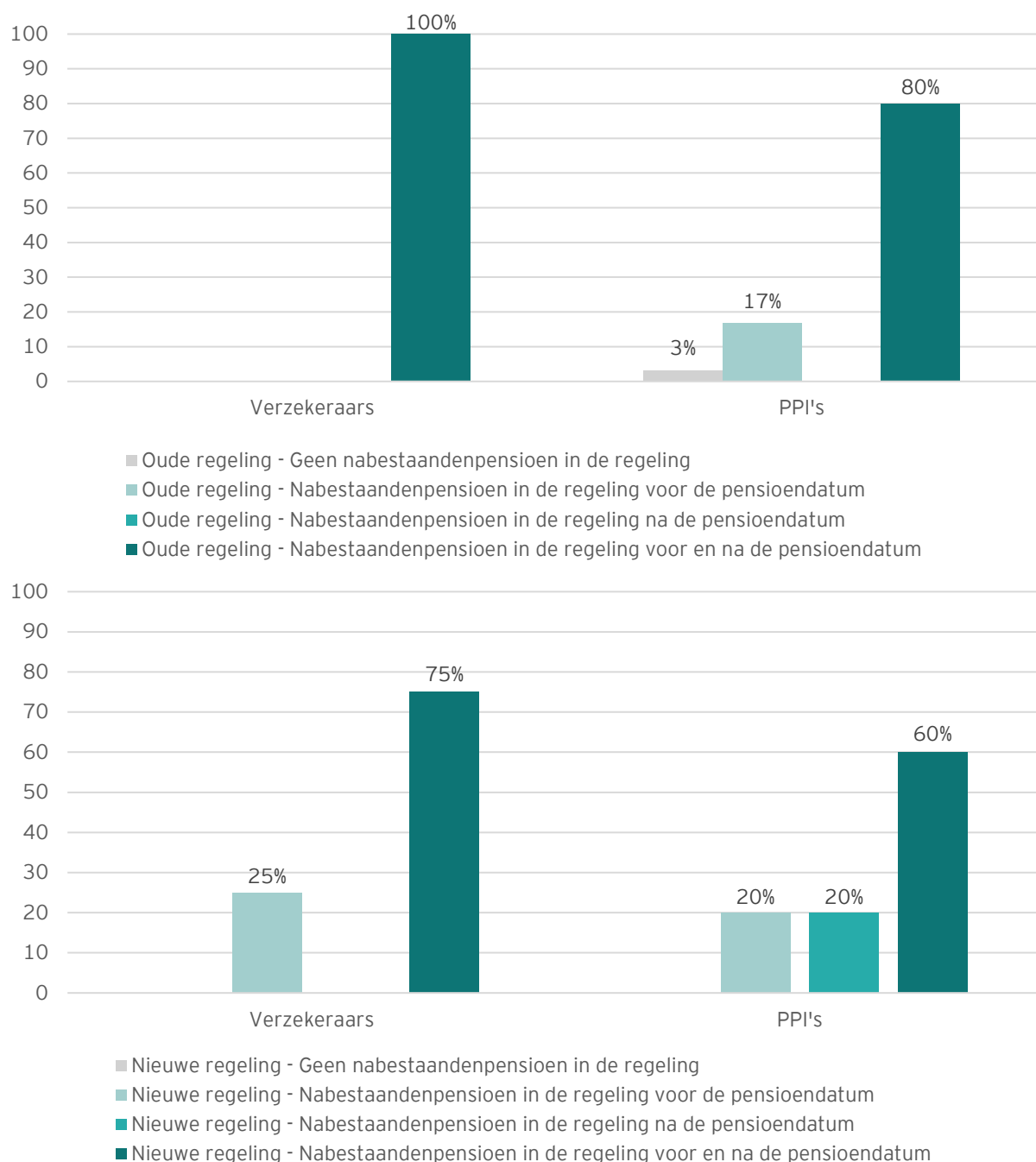
4.1.2.4 Nabestaandenpensioen

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 75% van de gevallen het nabestaandenpensioen zowel vóór als na de pensioendatum onderdeel is van de nieuwe regeling, terwijl in 25% van de gevallen het nabestaandenpensioen beperkt is tot alleen vóór de pensioendatum. Bij PPI's is in 60% van de gevallen het nabestaandenpensioen zowel vóór als na de pensioendatum opgenomen, in 20% alleen vóór en in nog eens 20% alleen ná de pensioendatum.

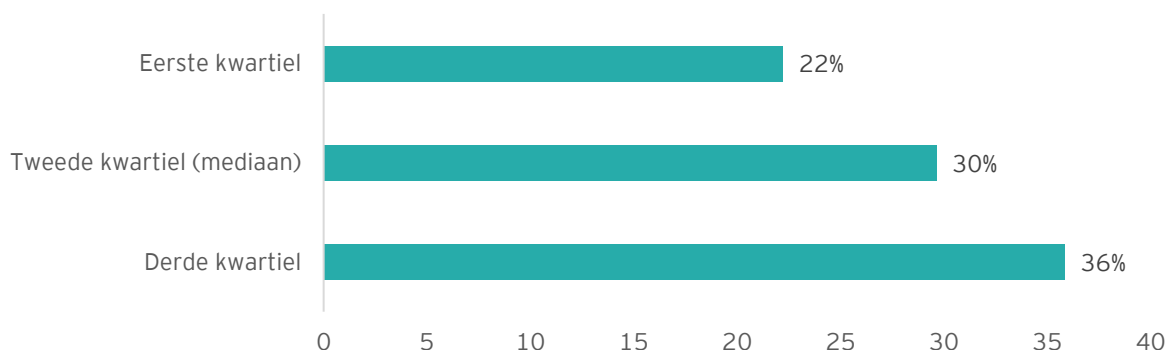


Figuur 10 Nabestaandenpensioenen in oude en nieuwe regeling
(bron: *uitvraag belanghebbenden door EY*)¹¹

Verder wordt aangegeven 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

¹¹ In deze rapportage is niet meegenomen of de werkgever elders een nabestaandepensioen vóór pensioendatum heeft verzekerd.

25% (eerste kwart) van alle geanalyseerde pensioenregelingen in een overlijdensdekking voorziet van 22% van het salaris of minder, maar 75% van de regelingen meer dan 22%.



Figuur 11 Hoogte (% laatste verdiende salaris) nabestaandenpensioen (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

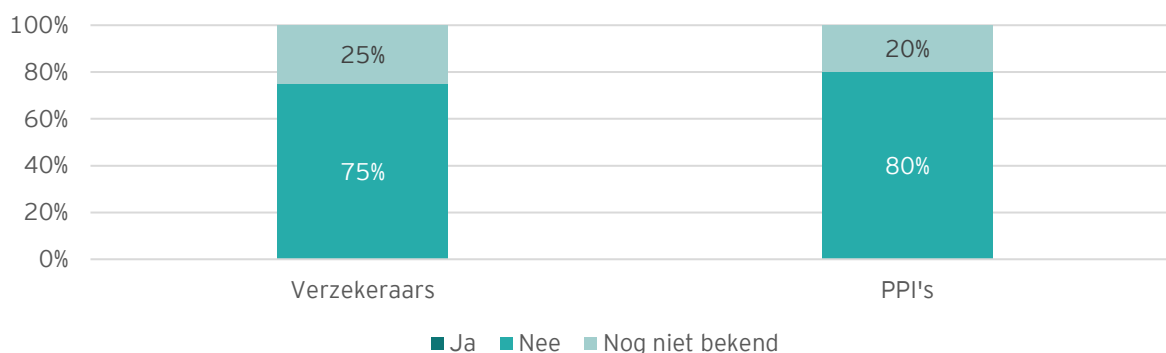
In vergelijking met de Zomerrapportage is de mediaan van de hoogte van het nabestaandenpensioen bij verzekeraars en PPI's aanzienlijk gestegen. Waar de mediaan destijds nog op 15% lag, bedraagt deze nu 30%.

4.1.2.5 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. Deze vraag is ten opzichte van de Zomerrapportage iets aangepast, zodat deze beter aansluit bij de uitvraag van DNB.



Figuur 12 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. Dit sluit aan bij de uitingen van de financieel adviseurs. Zij stellen tijdens interviews dat de meeste werkgevers gebruik maken van de eerbiedigende werking waardoor een compensatieregeling niet nodig is. 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.

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?

Verzekeraars en PPI's geven aan dat de arbeidsvoorwaardelijke fase niet van toepassing is voor hen, aangezien deze fase voornamelijk een zaak is tussen werkgevers en werknemers (vertegenwoordigers). Desalniettemin merken verzekeraars en PPI's op dat het tijdig afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase voor veel werkgevers een uitdaging vormt. Vooral kleinere werkgevers vertonen uitstelgedrag en lopen het risico straks onvoldoende adviescapaciteit beschikbaar te hebben.

Financieel adviseurs bevestigen dit en stellen dat werkgevers met verzekerde regelingen vaak geneigd zijn om beslissingen door te schuiven, omdat zij geen directe noodzaak zien. Zij zien hiervoor twee belangrijke oorzaken. Ten eerste hebben veel HR-afdelingen onvoldoende capaciteit en ervaren zij weinig urgentie om het pensioendossier nu al op te pakken. Pensioen wordt gezien als een complex onderwerp en andere prioriteiten krijgen voorrang, waardoor het dossier gemakkelijk naar achteren wordt geschoven. Ten tweede willen veel werkgevers zo lang mogelijk profiteren van het huidige pensioenstelsel. De overstap naar het nieuwe stelsel brengt namelijk hogere kosten met zich mee, vooral door de vlakke premie voor jonge medewerkers, die duurder is dan de huidige staffelpremie. Opvallend is dat grotere werkgevers meer urgentie tonen dan kleinere bedrijven. Bij ondernemingen met meerdere bv's en verschillende pensioenregelingen fungeert de Wtp-transitie zelfs als een kans om regelingen te harmoniseren. Dat wordt genoemd als een reden waarom zij wel actief met de voorbereidingen bezig zijn.

Volgens financieel adviseurs kiest het merendeel van de werkgevers voor eerbiedigende werking. Deze keuze wordt vooral gemaakt omdat het traject daarmee eenvoudiger verloopt en er minder discussie is met de ondernemingsraad. Daarnaast maakt eerbiedigende werking het mogelijk om de extra kosten geleidelijk te nemen en over een langere periode uit te smeren, waardoor de financiële impact beter beheersbaar blijft. Echter, eerbiedigende werking leidt vooral tot uitstel van daadwerkelijke veranderingen. De wens om eenvoud te realiseren kan daarbij het oorspronkelijke doel van de pensioentransitie in de weg staan.

Vanuit verschillende adviseurs is aangegeven dat werkgevers (en pensioenadviseurs) niet op de hoogte zijn van de vervangingsratio. Het ontbreken van deze kennis roept vragen op over de mate waarin de huidige regeling aansluit bij een vervangingsratio die passend is voor zowel het bedrijf als de medewerkers. Dit gebrek aan inzicht kan ertoe leiden dat beslissingen in het transitieproces onvoldoende onderbouwd zijn, met het risico dat werknemers in de toekomst niet over een toereikend pensioen beschikken.

Naast knelpunten worden er ook succesfactoren genoemd. Er wordt ervaren dat een tijdige start van het traject en een goede voorbereiding essentieel zijn om druk en vertraging te voorkomen. Transparante en duidelijke communicatie draagt bij aan het creëren van draagvlak en versterkt de samenwerking tussen sociale partners en achterbannen. Ook het feitelijk onderbouwen van keuzes en het bieden van inzicht via kwantitatieve analyses zorgt voor betrokkenheid van werknemers bij de nieuwe pensioenregeling. Verder blijkt dat constructief overleg tussen adviseurs en sociale partners, cruciaal is om het belang van de deelnemers centraal te houden.

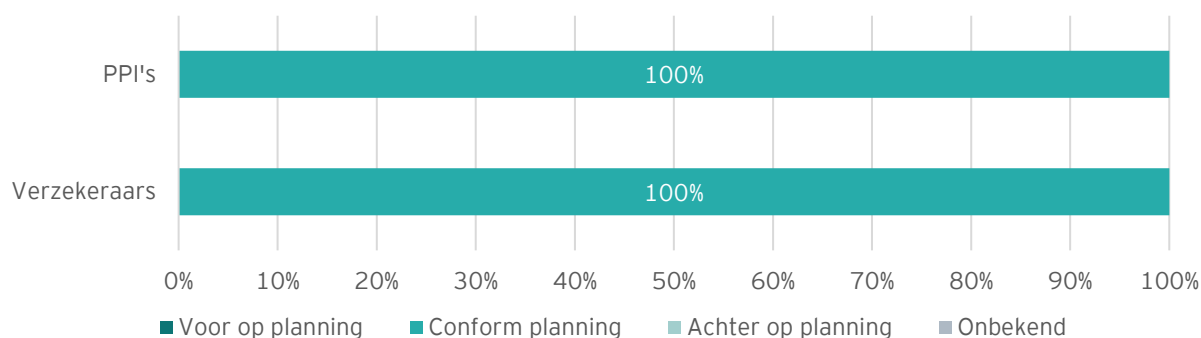
4.2 Implementatiefase

4.2.1 Status

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

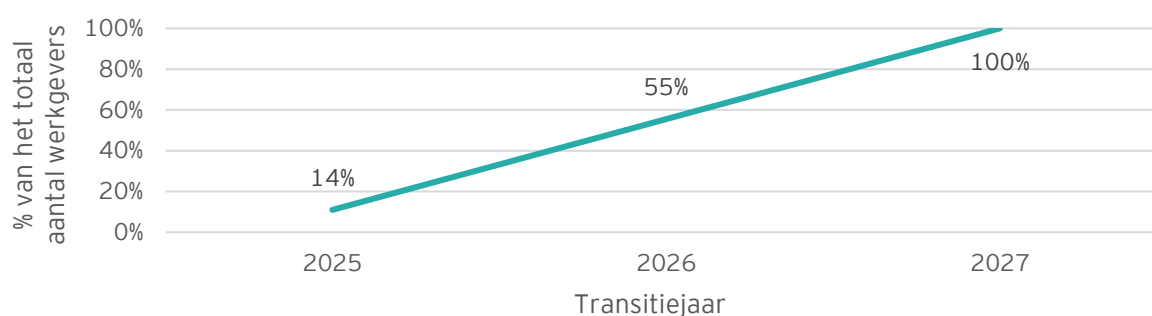
- Hoeveel pensioenuitvoerders hebben een implementatieplan en communicatieplan opgesteld?
- Welke keuzes maken verzekeraars en PPI's?
- Hoe verloopt het productontwikkelp proces ten opzichte van de situatie voor de inwerkingtreding van de Wtp?
- Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet
- Hoe loopt het contact tussen verzekeraar en werkgever?

AFM heeft in eerdere rapportages bevestigd dat verzekeraars/PPI's de communicatieplannen voor hun producten inmiddels gereed hebben. Deze plannen zijn gemaakt op basis van de bestaande producten. Dat betekent concreet wel dat werkgevers een keuze moeten maken uit de bestaande producten. Immers, als een werkgever aanvullende wensen heeft, dan zal moeten worden gezien of die aanvullende wensen zouden moeten leiden tot een aanpassing van het eerder vervaardigde implementatie- en communicatieplan. Het kan dus zijn dat er op een later moment toch nog nieuwe communicatieplannen bij AFM binnenkomen.



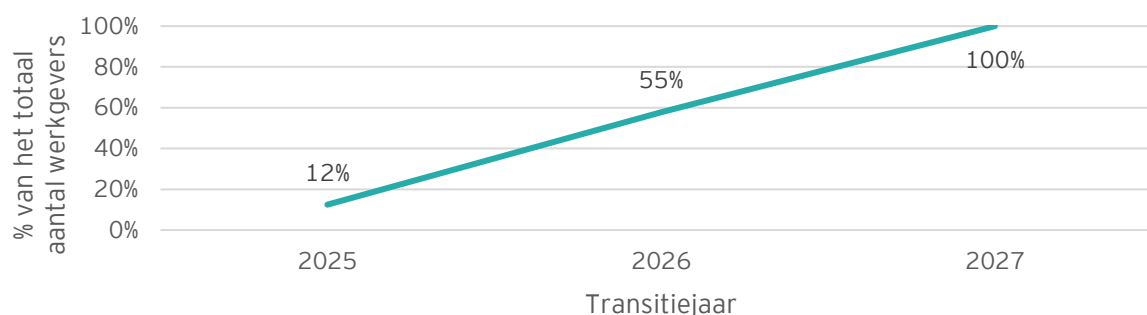
Figuur 13 Status van de planning bij verzekeraars en PPI's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Volgens verzekeraars en PPI's verloopt het productontwikkelp proces van Wtp-regelingen conform planning. Beide groepen geven aan dat Wtp-proof producten reeds beschikbaar zijn, maar signaleren dat werkgevers slechts in beperkte mate tot besluitvorming overgaan. Financieel adviseurs bevestigen deze situatie. Die constateren dat veel werkgevers de transitie tot het laatste moment aanhouden. AFM heeft aangegeven in januari 2026 een brief te zullen sturen naar pensioenadvieskantoren waarin onder andere wordt benadrukt dat 2026 een beslissend transitiejaar is en waarin deze kantoren worden opgeroepen om de klanten nu te adviseren. Ten behoeve van de vorige rapportage werd de onderzoeksvraag over de voortgang van de omzetting van regelingen bij verzekeraars en PPI's beantwoord op basis van de uitvraag door DNB. Omdat deze uitvraag één keer per jaar plaatsvindt, is de onderzoeksvraag ditmaal opgenomen in de survey. Uit deze resultaten blijkt dat verzekeraars - op het moment van de uitvraag in oktober - verwachtten dat van de contracten die nog omgezet moe(s)ten worden, eind 2025 14% en eind 2026 circa 55% van het aantal werkgevers (27.464) hun contract heeft omgezet naar het nieuwe stelsel. Deze inschatting komt boven op het aantal contracten dat op het moment van de uitvraag al was omgezet. De uitvraag is bovendien gesteld voordat de finale transitiedatum werd verschoven naar 1 januari 2028.



Figuur 14 Overgang van aantal werkgevers per einde jaar, als percentage van totaal om te zetten werkgevers bij verzekeraars (cumulatief) (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

De omzettingen bij PPI's laat een vergelijkbaar beeld zien. Daar was op het moment van de uitvraag de verwachting dat - van de contracten die nog omgezet moeten worden - per einde 2025 circa 12% en per einde 2026 circa 55% van het aantal werkgevers (16.788) hun contract heeft omgezet naar het nieuwe stelsel. Deze inschatting komt boven op het aantal contracten dat op het moment van de uitvraag al was omgezet.



Figuur 15 Overgang van aantal werkgevers per einde jaar, als percentage van totaal om te zetten werkgevers bij PPI's (cumulatief) (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

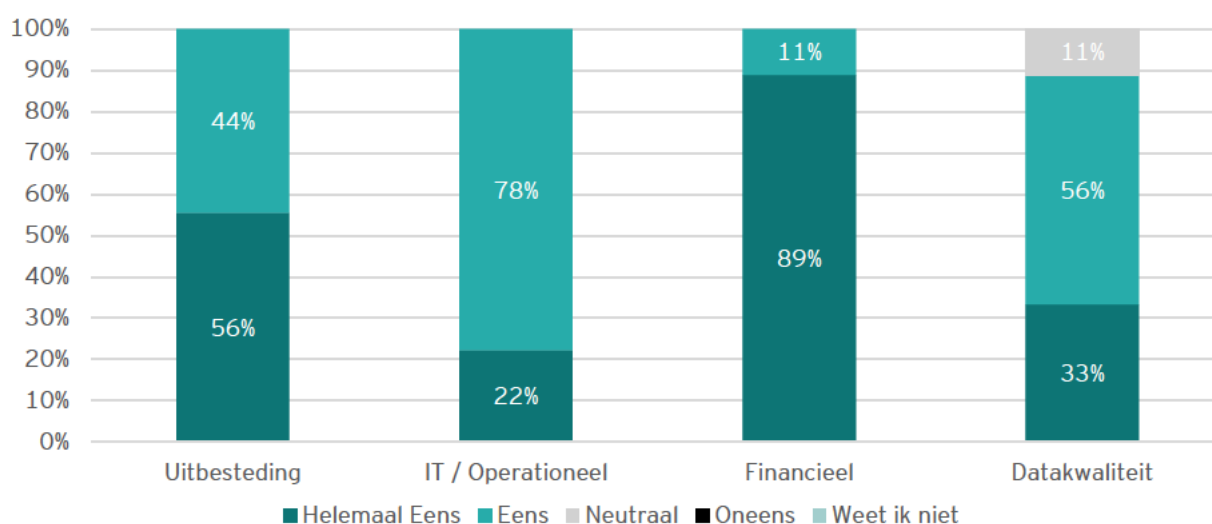
Desgevraagd geeft 75% (50% in de vorige rapportage) van de verzekeraars en 60% (40% in de vorige rapportage) van de PPI's aan dat het contact tussen de aanbieder (verzekeraar/PPI) en de werkgever goed verloopt. De overige verzekeraars en PPI's geven aan dat het voldoende is.

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 100% positief (was 88% in de voorgaande rapportage). Vanuit IT/Operationeel perspectief en financieel perspectief antwoordt ook 100% positief. Daarentegen is vanuit datakwaliteit perspectief 89% positief en 11% (één partij) weet het niet.



Figuur 16 *Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT/ Operationeel, datakwaliteit, uitbesteding en financieel perspectief (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

Drie van de verzekeraars/PPI's zien naast bovenstaande risico's nog andere risico's en noemen enerzijds mogelijke fundamentele aanpassingen aan de wetgeving en nieuwe interpretaties door toezichthouders, waardoor een gevoel van onduidelijkheid blijft. Daarnaast wordt er gewezen op een grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers, wat de kwetsbaarheid van het uitvoeringsproces vergroot. Tot slot wordt piekbelasting genoemd als een belangrijk risico.

4.2.3 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 zij vaak pas op het laatste moment worden geïnformeerd over een Wtp-overstap. Ze benoemen knelpunten zoals het tijdig indienen van offerteverzoeken door adviseurs, het verkrijgen van handtekeningen van werkgevers, en tijdig versturen van transitiebrieven. De markt is niet gewend om ruim vóór de transitiedatum een ondertekende offerte inclusief alle benodigde stukken aan te leveren. Hierdoor worden de strakke tijdslijnen nog onvoldoende gevoeld en ontstaat extra druk, omdat het hele proces naar voren is gehaald. Om deze knelpunten te mitigeren, zetten verzekeraars en PPI's in op intensieve communicatie richting adviseurs en actieve ondersteuning van werkgevers.

Verzekeraars en PPI's signaleren ook operationele en IT-gerelateerde uitdagingen. Het automatiseren van transitiecommunicatie blijkt complex, zeker omdat IT-systemen flexibel moeten zijn om twee verschillende wettelijke producten te ondersteunen. Daarbij komt dat werkgevers vaak laat tekenen, wat extra druk op de planning zet. Daarnaast vormt datakwaliteit een belangrijk aandachtspunt. Het beheren van pensioenadministraties voor meerdere werkgevers met uiteenlopende producten vraagt om een gestructureerde aanpak en interne controles om consistentie en naleving van wettelijke termijnen te waarborgen. Het ontbreken van een koppeling met het UWV bemoeilijkt de werkwijze bij verplichte en vrijwillige voortzetting. PPI's en verzekeraars zetten daarom in op data-analyses en dashboards om inzicht te krijgen en verbeteringen door te voeren.

Financieel adviseurs hebben vergelijkbare ervaringen. Zij merken op dat de deelnemerscommunicatie bij de overgang van een Defined Benefit (DB) naar Defined Contribution (DC)-regeling nog onvoldoende duidelijk is. Er is kritiek op de informatievoorziening richting deelnemers, met name via het UPO. De huidige documenten zijn vaak te omvangrijk en sluiten niet aan bij het doel om helderheid te bieden. Werkgevers worstelen bovendien met de vraag welke informatie precies gedeeld moet worden, zoals de hoogte van het kapitaal of de verwachte uitkering.

Net als in de vorige rapportage, wordt als succesfactor genoemd dat verschillende klanten op een natuurlijk moment zijn overgestapt naar een Wtp-proof regeling. Proactieve afstemming met klanten heeft ervoor gezorgd dat verwachtingen helder waren en dat er tijdig ingespeeld kon worden op hun behoeften. De deskundigheid en inzet van professionals hebben een cruciale rol gespeeld, evenals de samenwerking tussen verschillende partijen en de afstemming met toezichthouders.

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 staat een samenvatting van de ervaringen van verschillende partijen met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel 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.

A. Arbeidsvoorwaardelijke fase

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Sociale partners	▪ Het nemen van voldoende tijd voor het wijzigingstraject is belangrijk. ▪ Werkgevers stellen de transitie uit. ▪ Werkgevers zijn er nog niet mee bezig en willen graag op dezelfde voet door.	▪ Uitstel, waardoor straks regelingen onder hoge druk klaar moeten komen.	▪ Elkaar motiveren om het bespreekbaar te maken in de cao-besprekingen. ▪ Daarnaast wordt aangegeven dat de omgang verschilt per traject.	▪ Op tijd beginnen met het wijzigingstraject en een goede voorbereiding.

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Financieel adviseurs	- Financieel adviseurs hebben een adviesrol bij werkgevers- en/of werknemersvertegenwoordiging - Belangrijk dat je volledig, transparant en duidelijk communiceert.	- Werkgevers met verzekerde regelingen blijven keuzes vooruit schuiven en zien geen noodzaak. - Moeite met het definiëren van uitgangspunten voor de nieuwe regeling en transitie mede door kosten en budget. - De wens om eenvoud te realiseren kan kwaliteit in de weg staan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de keuze voor eerbiedige werking.	- Door middel van uitleg en het voorleggen van scenario's wordt meer duidelijkheid geboden. - Zo goed en duidelijk mogelijk advies geven	- De samenwerking tussen sociale partners en achterbannen. - Het creëren van draagvlak - Transparante en duidelijke communicatie

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Adviesbureaus voor ondernemingsraden	▪ Kwantitatieve analyses geven inzicht	▪ Veel werkgevers (en pensioenadviseurs) zijn niet op de hoogte van de vervangingsratio en/of de pensioenregeling aansluit bij een bij het bedrijf en de medewerkers passende vervangingsratio	▪ Inzicht geven in kwantitatieve analyses, keuzes. ▪ Feitelijk onderbouwen	▪ De verbetering van het nabestaandenpensioen ▪ Betrokkenheid van de werknemers bij nieuwe pensioenregeling na goede communicatie

Belanghebbenden	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Verzekeraars/PPI's	- Verzekeraars en PPI's geven aan dat de arbeidsvoorwaardelijke fase vooral een zaak is tussen werkgever en werknemers- (vertegenwoordigers). - Ze worden soms betrokken voor het aanleveren van informatie, bestanden en berekeningen. - Betrokkenheid van de werkgever en adviseur is belangrijk. - Het compensatievraagstuk speelt voor de werkgever bij overgang naar WTP. Deze wordt vaak vermeden met eerbiedige werking.	- De werkgever moet in actie komen m.b.t. de arbeidsvoorwaardelijke fase. Zonder actie komt de transitie niet in beeld en blijft uitstel een groot knelpunt. - Verwarring bij deelnemers tussen de instemmingsbrief en transitie-communicatie. - Vertraging van de verplichte transitie-communicatie doordat benodigde documenten niet tijdig worden aangeleverd (complexe besluitvoering). - Kleine werkgevers die uitstellen, zullen straks niet of onvoldoende adviescapaciteit treffen.	- Nadrukkelijk vermelden in communicatie dat werkgever op tijd moet zijn met de transitie en in actie moet komen. - Adviseurs aansporen de werkgevers op te zoeken. - Een constructief overleg tussen de adviseurs en sociale partners, waarbij het belang van de deelnemers altijd centraal staat, is cruciaal. - Voldoen aan inspanningsverplichtingen.	- Structurele aanpak en planning. - Benaderen vanuit zowel de uitvoerder als de adviseurs om in actie te komen. - Ook hier geven verzekeraars en PPI's aan dat de arbeidsvoorwaardelijke fase vooral een zaak is tussen werkgever en werknemers- (vertegenwoordigers).

Tabel 6 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren 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	- Verzekeraars/PPI's worden op het laatste moment op de hoogte gesteld van een Wtp overstap. - Diverse klanten hebben inmiddels hun regeling aangepast of een Wtp-proof regeling afgesloten.	- De verplichte en tijdigheid van transitie-communicatie: - De markt is niet gewend ruim voor de transitiedatum de ondertekende offerte inclusief stukken op te sturen. - De strakke tijdslijnen worden nog niet gevoeld door de markt. - Het hele proces is vervroegd, waardoor er druk ontstaat bij alle betrokken partijen¹².	- Mitigerende maatregelen als extra communicatie naar de adviseur. - Werkgevers en adviseurs actief ondersteunen en wijzen op het belang van tijdig ondertekenen. - Het gericht werken aan het verminderen van knelpunten en vertragingen tijdens de implementatiefase.	- Goede afstemming met adviseurs/werkgevers. - Op tijd beginnen en benadruk dit in de communicatie. - Het optimaliseren van processen om ze efficiënter en effectiever te maken.

¹² In het verleden was het niet ongebruikelijk dat de juridische stukken vlak voor of zelfs na het feitelijke transitiemoment werden getekend. Aangezien nu de deelnemersinformatie tenminste 1 maand voor het transitiemoment moet plaatsvinden, is het proces feitelijk vervroegd. Verzekeraars/PPI dienen hier hun processen op aan te passen.

Pensioenfederatie	▪ 56 implementatieplannen zijn ingediend bij de DNB. ▪ De eerste fondsen zijn over naar de nieuwe regeling.	▪ De onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie in termen van netto profijt is complex en lastig uitlegbaar.	▪ Er is een stappenplan opgesteld door DNB, SZW en de Pensioenfederatie	▪ Fondsen met dezelfde transitiedatum delen hun kennis en ervaringen onderling.
PUO's	▪ De implementatiefase vergt veel werk en aandacht. ▪ De evenwichtige besluitvorming is ontzettend complex. Het is een hele grote opdracht in bestuurlijke en uitvoeringsoptiek. ▪ Een PUO geeft aan inmiddels in de eindfase van de implementatie ▪ De IT en het beoordelingsproces van de toezichthouder is intensief en kent soms een lange doorlooptijd.	▪ Er is veel herplannen nodig, denk hierbij aan inzichten / interpretaties / beoordelingen door DNB en AFM. ▪ Evenwichtige besluitvorming en argumentatie in opdracht van de sociale partners. ▪ Afhankelijkheid van externe ketenpartners.	▪ Strakke sturing en continu planning herzien. ▪ Goed stakeholder-management met alle betrokken partijen. ▪ Veel (bestuurd)vergadering en veel tijdsbesteding van bestuurders. ▪ Zo vroeg mogelijk met alle ketenpartners van het pensioenfonds aan de slag gaan. ▪ Intensief contact met de toezichthouder.	▪ Goede onderbouwing. ▪ Korte lijnen met alle betrokken partijen en open transparante communicatie over uitdagingen die langskomen. ▪ Intensief contact met de toezichthouder. ▪ Het bouwen en testen hand in hand laten verlopen. ▪ Multidisciplinaire teams met vele continuïteit.

Financieel adviseurs	De meeste pensioenuitvoerders zijn er klaar voor.	- Financieel adviseurs ervaren geen grote knelpunten momenteel. - In de markt wordt wel gezien dat de deelnemers-communicatie bij de overgang van DB naar DC nog onduidelijk is.		- Het kunnen voortborduren op bestaande infrastructuren bij Verzekeraars en PPI's. - Duidelijk zijn over wat er dient te gebeuren.
IT-platform providers	- IT-platformproviders hebben hun systemen grotendeels gereed gemaakt voor het nieuwe pensioenstelsel. - Er is gebruikgemaakt van gefaseerde implementaties en simulatieomgevingen om impact van premiereregelingen inzichtelijk te maken. - Een gestructureerde planning met duidelijke tijdlijnen en voortgangs-rapportages noodzakelijk is.	- Datakwaliteit en datahistorie: risico op fouten bij migratie. - Complex invaarproces: berekeningen op individueel niveau zijn ingewikkeld. - Effectieve deelnemers-communicatie: complexe berekeningen moeten begrijpelijk worden gemaakt. - Tijdig gereed zijn van pensioenfondsbesturen: afhankelijkheden en besluitvorming.	- Voor datakwaliteit: grondige controles en correcties vóór migratie. - Bij het invaren: individuele berekeningen om afwijkingen vroegtijdig signaleren en corrigeren. - Voor communicatie: inzet van software die complexe berekeningen begrijpelijk maakt. - Actieve samenwerking en afstemming met alle stakeholders om tijdige besluitvorming te ondersteunen.	- Stapsgewijze overgang met strakke planning. - Duidelijke communicatie naar alle betrokken partijen. - Actieve betrokkenheid van stakeholders gedurende het hele proces. - Regelmatige voortgangsrapportages om transparantie en beheersing te waarborgen.

	▪ Nauwe samenwerking met pensioenfondsen en toezichthouders en een proactieve houding van alle partijen is cruciaal.			
--	--	--	--	--

Tabel 7 *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. ▪ Het ondersteunen van twee verschillende wettelijke producten vereist grote flexibiliteit van IT-systemen. ▪ Uitdaging om alles op tijd af te ronden, werkgevers tekenen de uitvoeringsovereenkomst vaak niet tijdig.	▪ De actie "Inspanning" om werkgever tijdig te laten tekenen werkte goed voor werkgevers die overgaan naar Wtp flatrate. ▪ Werken met multidisciplinaire teams. ▪ Strakke planning en goede afspraken met IT leveranciers. ▪ Door pragmatisch te werken en korte lijnen te hanteren, kunnen producten en werkbeschrijvingen snel worden aangepast.
Datakwaliteit	▪ Het beheren van een pensioenadministratie voor meerdere werkgevers met uiteenlopende producten en uitgangspunten vereist een zorgvuldige aanpak om de datakwaliteit structureel op orde te houden. Het is om dit continu te monitoren en waar nodig te verbeteren. ▪ De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting. ▪ Er zijn extra resources nodig om de datakwaliteit op orde te krijgen.	▪ Inzicht verkrijgen in de datakwaliteit door data-analyses. ▪ Een verbetering van de datakwaliteit ▪ Het inrichten van een gestructureerd proces met interne controles is cruciaal om consistentie en naleving van wettelijke termijnen te waarborgen.
Uitbesteding	▪ Er wordt aangegeven dat bijna niks wordt uitbesteed door de PPI's.	▪ Strakke planning en goede afspraken met IT leveranciers

Financieel	▪ Het beheren van twee (wettelijke) pensioenproducten zorgt voor een inefficiëntere manier van bedrijfsvoering. ▪ Fiscaal onzuivere regelingen bij niet tijdige omzetting van de pensioenregeling naar WTP door werkgever.	▪ Geen succesfactoren benoemd.
------------	---	--

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

Als overige risico's worden genoemd: grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers, gevoel van onduidelijkheid door wijzigingen in de wetgeving en discussies binnen de politiek en een piekbelasting.

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.
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.

Tabel 9 Ervaringen met specifieke risico's van verzekeraars (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Als overige risico's worden genoemd: grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers, gevoel van onduidelijkheid door wijzigingen in de wetgeving en discussies binnen de politiek en een piekbelasting.

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	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.
Allianz PPI	
De heer Anne Laning	
a.s.r	
APG	
Athora	
AVV	Er heeft een interview plaatsgevonden.
AWVN	Mede namens VNO-NCW.
AZL	
BeFrank	
Cappital pensioen PPI	
Centraal Beheer PPI	
CNV	
Deloitte	
DNB	
DSM Pension Services B.V.*	
EY	
Festina Finance	
FNV	Er heeft een interview plaatsgevonden en FNV heeft voortgangsdata aangeleverd
KPMG	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
KPS	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.

Belanghebbende	Toelichting
Keylane	
Nationale-Nederlanden	
OR-Pensioenadviseurs	Perspectief van ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen.
Pensioenfederatie	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
PGGM	
PGB	
Pensioenfonds Horeca & Catering	
PwC	
Stichting Pensioenfonds IBM Nederland	
Triple A Risk Finance	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
Visma Idella	
Willis Towers Watson	
Zwitserleven PPI	

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

Belanghebbende
Adfiz
AFM
Aon
Appel Pensioen
Blue Sky Group
Capgemini
CGI
De Unie
Edmond Halley
IG&H
LTO Nederland
Lumera
Mercer
Montae
Pensioenfonds ABN AMRO*
PenCue
TKP
VCP

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

DOELSTELLINGENMONITOR WET TOEKOMST PENSIOENEN

MONITOR 2025

RAPPORT

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

JELLIEN KNOL, NILS VERHEUVEL, MIKA VISSERS EN DANIËL VAN VUUREN
M.M.V. HERMA GEBOERS EN CASPER VAN EWIJK

IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

AMSTERDAM, JANUARI 2026

Samenvatting

Deze eerste doelstellingenmonitor brengt de voortgang tot en met eind 2025 in beeld met betrekking tot de drie doelstellingen van de Wtp. Hetzelfde geldt voor de negen randvoorwaarden die door de Tweede Kamer zijn vastgesteld.

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Pensioenfondsen hebben tot en met 1 januari 2028 de tijd om over te stappen naar het nieuwe pensioenstelsel. Ultimo 2025 zijn zes pensioenfondsen ingevaren. Daarnaast blijkt uit de Transitie-monitor (EY, zomer 2025) dat bij verzekeraars 14 procent van de pensioenregelingen en bij premiepensioeninstellingen (PPI's) 26 procent is omgezet naar een Wtp-conforme regeling. Omdat de transitie zich nog in een relatief vroeg stadium bevindt, worden in deze monitor naast ingevaren fondsen en omgezette regelingen ook pensioenfondsen en regelingen betrokken die zich nog in de voorbereidende fase bevinden. De gepresenteerde bevindingen geven hiermee vooral een beeld van de verwachte mate waarin de doelstellingen van de Wtp worden gerealiseerd; een volledig beeld zal pas zichtbaar worden naarmate meer pensioenuitvoerders daadwerkelijk zijn ingevaren.

De Wtp heeft drie hoofddoelstellingen en negen randvoorwaarden (zie Tabel S.1). De drie hoofddoelstellingen volgen uit de wet en de negen randvoorwaarden volgen uit de motie Palland-Ceder bij de parlementaire behandeling van de Wtp.¹ Een aantal randvoorwaarden ziet vooral op de transitie zelf en wordt in deze monitor daarom slechts beknopt behandeld. Het betreft randvoorwaarden 2, 5, 6 en 9, evenals randvoorwaarde 7 voor regelingen die worden uitgevoerd door een pensioenfonds.

Tabel S.1 Doelstellingen en randvoorwaarden Wtp

Doelstelling	Inhoud
Hoofddoelstellingen Wtp	1. Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen. 2. Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel. 3. Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.
Randvoorwaarden (motie Palland-Ceder)	1. De ouderdomspensioenen blijven levenslang. 2. De herziening is geen versoering. 3. Er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstellingen voor het te verwachten pensioen te realiseren. 4. De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn. 5. De overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken. 6. Eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd. 7. Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuwgekozen pensioencontract. 8. Pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken. 9. De overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar.

De doelstellingen van de Wtp worden in deze monitor in kaart gebracht aan de hand van een verzameling geselecteerde indicatoren. Deze indicatoren geven inzicht in de voortgang met betrekking tot de doelstellingen van de Wtp. De monitor maakt gebruik van vijf informatiebronnen: een vragenlijst onder pensioenuitvoerders,

¹ Kamerstukken II, 2022-2023, 36 067, nr. 148

invaarsjablonen die door pensioenfondsen zijn ingevuld op verzoek van DNB, implementatieplannen van de ingevaren pensioenfondsen, relevante documenten en verdiepende interviews met betrokken partijen.

De beoordeling van de randvoorwaarden is primair gebaseerd op de Transitie-monitor (EY, winter 2024 en zomer 2025) en gesprekken met betrokken partijen. Waar mogelijk is deze kwalitatieve informatie aangevuld met resultaten uit de eigen vragenlijst en met inzichten uit relevante externe documenten. Deze combinatie van bronnen biedt een breed en samenhangend beeld van de stand van zaken, maar kent verschillen in detailniveau en beschikbaarheid.

In deze doelstellingenmonitor staat de beschrijving van de geselecteerde indicatoren per doelstelling en randvoorwaarde centraal. Het rapport bevat geen integraal oordeel over de mate waarin doelstellingen en randvoorwaarden zijn gerealiseerd. Dit past bij het karakter van de monitor en bij het feit dat de doelstellingen en randvoorwaarden niet eenduidig zijn gedefinieerd en ruimte laten voor interpretatie. Op basis van de combinatie van indicatoren kan daarom geen eenduidige slotsom per doelstelling of randvoorwaarde worden getrokken.

Tabel S.2 geeft de stand van zaken in 2025 weer. In deze tabel zijn op hoofdlijnen de bevindingen per indicator samengevat, uitgesplitst naar de drie doelstellingen van de Wtp en de randvoorwaarden.

Tabel S.2 Voortgang doelstellingen en randvoorwaarden Wtp 2025

Doelstelling	Stand van zaken
1. Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen	<u>Verwacht pensioen en vervangingsratio</u> - Over het verwachte pensioen en de vervangingsratio in het nieuwe stelsel is het nog te vroeg om betrouwbare gegevens te presenteren, omdat pas een beperkt aantal pensioenfondsen is ingevaren. - In het nieuwe stelsel schatten pensioenfondsen de jaarlijkse kans op een nominale verhoging van ingegane pensioenen aanzienlijk groter (veelal meer dan 20 procent) dan de kans op een nominale verlaging (meestal minder dan 2,5 procent). Als zich een nominale verlaging voordoet dan kan die wel substantieel zijn (tot 10 procent). In scenario's waarin een nominale verlaging plaatsvindt, zou die waarschijnlijk in het oude stelsel ook hebben plaatsgevonden. <u>Beleggings-, rente- en inflatierisico</u> - In het nieuwe stelsel is de verwachting dat bij pensioenfondsen het beleggingsrisico stijgt, vooral voor jonge deelnemers. Zij worden meer blootgesteld aan beleggingsrisico's dan oudere deelnemers en gepensioneerden, om zo een hoger rendement en uiteindelijk een beter pensioen te kunnen realiseren. - In het nieuwe stelsel verandert bij pensioenfondsen de inrichting van het renterisico. Dit wordt meer leeftijdsafhankelijk ingericht. De wijze waarop dit gebeurt verschilt tussen solidaire en flexibele contracten. Er is geen sprake van een eenduidige verandering in vergelijking met het oude stelsel. - Op de korte termijn kan het inflatierisico voor deelnemers van pensioenfondsen toenemen doordat de expliciete koppeling met inflatie (via de indexatie) wordt losgelaten, terwijl het inflatierisico op de lange termijn juist lager kan zijn door een sterkere focus op beleggingsrendementen en een minder sterke focus op nominale verwachtingen. - Pensioenfondsen geven aan dat sociale partners de doelen nominale zekerheid, koopkrachtbehoud en maximaal

Doelstelling	Stand van zaken
2. Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel	rendement ongeveer even belangrijk vinden in het beleggingsbeleid. • Driekwart van de werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI sorteert in de opbouwfase voor op een vaste uitkering. Deelnemers kunnen hiervan afwijken en desgewenst in de opbouwfase zelf kiezen om voor te sorteren op een variabele uitkering en ook hebben zij op de pensioendatum een keuze tussen een vaste uitkering of een variabele uitkering. <u>Spreidingsmethodiek en risicohouding</u> • Vrijwel alle pensioenfondsen maken gebruik van een spreidingsmethodiek. Vaak wordt een spreidingsperiode van drie tot vijf jaar gehanteerd, waarbij positieve en negatieve rendementen niet in één keer, maar geleidelijk over meerdere jaren worden verwerkt in het pensioenvermogen of de uitkering. • Risicohouding - en blootstelling zijn sterk geënt op leeftijd (lifecycle). <u>Keuzebegeleiding en communicatie</u> • Twee derde van de pensioenfondsen en een kwart van de verzekeraars en PPI's bieden uitgebreide persoonlijke keuzebegeleiding bij (o.a.) pensionering. In aanvulling hierop wordt ook keuzebegeleiding geboden via bijvoorbeeld een webportaal en online stappenplannen. • De meest gebruikte communicatiekanalen om te informeren over wijzigingen in het nabestaandenpensioen zijn een persoonlijke brief of e-mail, de mijn-omgeving, webinars en nieuwsbrieven. In aanvulling hierop communiceren pensioenfondsen relatief vaak via de werkgever en zetten verzekeraars en PPI's relatief vaak adviseurs in. • Communicatie over wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspensioen geschiedt in hoge mate via telefonisch contact, de mijn-omgeving en persoonlijke communicatie via brief of e-mail. In aanvulling hierop zetten pensioenfondsen relatief vaak adviseurs in en versturen zij een nieuwsbrief naar deelnemers. • In het nieuwe stelsel communiceren pensioenfondsen vaker over het verwachte pensioen via persoonlijke digitale dashboards. Verzekeraars en PPI's voorzien geen aanpassing in de wijze van hun communicatie over het verwachte pensioen. Door de Wtp zien gesprekspartners wel meer aandacht voor communicatie. <u>Aandacht voor heterogeniteit deelnemers</u> • Pensioenuitvoerders differentiëren hun risicohouding in het beleggingsbeleid voornamelijk naar leeftijd en slechts bij uitzondering naar andere achtergrondkenmerken. Van de pensioenfondsen differentieert twee derde de risicohouding louter naar leeftijd. Fondsen die wél differentiëren naar andere kenmerken dan leeftijd doen dit vooral op de deelnemersstatus, zoals actief, gewezen, gepensioneerd, pensioengerechtigd of arbeidsongeschikt. • Ook voor de toedelingsregels wordt vooral rekening gehouden met leeftijd en niet met andere achtergrondkenmerken van deelnemers. • Uit invaarsjablonen blijkt dat pensioenfondsen met een flexibele premieregeling minimaal twee en gemiddeld drie

Doelstelling	Stand van zaken
3. Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt	beleggingsprofielen hanteren. Een vijfde van de pensioenfondsen geeft aan dit in de toekomst te zullen uitbreiden. <u>Duidelijkheid over relatie premie en pensioenopbouw</u> • In het nieuwe stelsel communiceren pensioenfondsen vaker over de beleggings- en administratieve kosten. De meeste nieuwe aandacht gaat hierbij uit naar het UPO. Ook wordt meer aandacht besteed aan communicatie via de website, de nieuwsbrief en het pensioenregister. • Volgens gesprekspartners vinden pensioenfondsen het nog ingewikkeld om kosten te presenteren op individueel niveau en communiceren zij nog vaak via het jaarverslag of op een andere algemene wijze. Volgens de AFM voldoet de UPO nog niet voor wat betreft de communicatie van kosten. • Ongeveer driekwart van de pensioenfondsen geeft aan dat deelnemers vanaf de overgang naar de Wtp via een persoonlijk digitaal dashboard inzicht krijgen in de ontwikkeling van hun pensioenvermogen • PPI's en verzekeraars communiceren voornamelijk via de UPO, de website, rendementsoverzichten en pensioenovereenkomsten over beleggings- en administratieve kosten. • Vier van de vijf pensioenfondsen geven aan dat er weinig tot geen herverdeling plaatsvindt van jong naar oud via de solidariteits- of risicodelingsreserve; één op de vijf pensioenfondsen zien gemiddeld of veel herverdeling via deze reserves. <u>Buffers</u> • Pensioenfondsen geven aan dat de totale buffers op korte en lange termijn veelal lager worden dan voor de overgang naar het nieuwe stelsel. • Het merendeel van de fondsen kent geen toewijzing van premie-inleg aan de solidariteitsreserve. • Ruim 85 procent van de fondsen met een flexibele regeling geeft aan een risicodelingsreserve te hanteren. <u>Beperkingen op waardeoverdracht</u> • Waardeoverdrachten in het nieuwe stelsel worden in principe eenvoudiger en transparanter, doordat buffers kleiner zijn en werknemers dankzij een persoonlijke pensioenopbouw beter inzicht hebben in wat er met hun pensioen gebeurt na een baanwisseling <u>Ruimte voor maatwerk</u> • Bij het schrijven van deze eerste monitor is er nog te weinig concrete informatie beschikbaar over geboden maatwerk. <u>Deelname aan pensioenregeling door zelfstandigen</u> • De Wtp maakt deelname aan een tweede pijlerpensioenregeling voor zelfstandigen beter mogelijk en toegankelijker, al blijft deelname vrijwillig. • Met de beleids- en experimenteerruimte ontstaat onder de Wtp meer mogelijkheid voor zelfstandigen om pensioen op te bouwen. Het is echter nog te vroeg om te concluderen of die effectief kan worden <u>Invulling van het nabestaandenpensioen</u>

Doelstelling	Stand van zaken
	• Driekwart van pensioenfondsen treft in het nieuwe stelsel maatregelen om het financiële risico voor het nabestaandenpensioen te mitigeren <u>Arbeidsparticipatie oudere werknemers</u> • Blijkens de meest recente AOW-monitor (SEO, 2025) is er de afgelopen jaren in het algemeen sprake van toename van de variatie in uittredingsleeftijden. Het nieuwe pensioenstelsel sluit beter aan bij deze ontwikkeling. Waar het oude stelsel met de doorsneesystematiek uitging van een uniforme, lineaire loopbaan van circa 40 jaar, erkent het nieuwe stelsel dat loopbanen variëren en dat mensen langer actief blijven
Randvoorwaarde	Stand van zaken
1. De ouderdomspensioenen blijven levenslang 2. De herziening is geen versobering 3. Er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstellingen voor het te verwachten pensioen te realiseren 4. De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn 5. De overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken 6. Eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd	• De invoering van de Wtp verandert niets aan het levenslange karakter van de ouderdomspensioenuitkeringen. • In het nieuwe stelsel blijft de premie-inleg bij pensioenfondsen veelal gelijk. Bij werkgevers die hun regeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of PPI is dit nog niet overal duidelijk en zijn er soms aanwijzingen voor een lagere gesommeerde (vlakke) premie t.o.v. de voorheen geldende gesommeerde staffel. • Het verwachte rendement stijgt, omdat meer beleggingsrisico kan worden genomen. Hierdoor zijn de verwachte uitkeringen in het nieuwe stelsel vergelijkbaar of hoger. • Pensioenfondsen geven aan dat sociale partners bij de overgang naar de Wtp niet hebben gevraagd om aanpassingen te doen in demotieregelingen. • Uit gesprekken blijkt dat pensioenfondsen, PPI's en verzekeraars verwachten dat er onder de Wtp voldoende ruimte blijft om de huidige doelstellingen voor het te verwachten pensioen te realiseren. • Uit gesprekken blijkt dat verwacht wordt dat de premie-inleg een stabiel percentage blijft en dus weinig van jaar tot jaar verandert. • De stabiliteit van de pensioenuitkering wordt in de solidaire premieregeling veelal geborgd door rendementsverdeling over meerdere jaren en door het aanhouden van reserves. • DNB beoordeelt of het invaarbesluit van het pensioenfonds voldoet aan de wettelijke eisen en kan eventueel een verbod op invaren opleggen. DNB beoordeelt daarbij onder andere de evenwichtige belangenafweging door het fonds. • Bij ruim driekwart van werkgevers die hun pensioenregeling hebben onder gebracht bij een verzekeraar of PPI hebben gekozen voor de eerbiedigende werking voor premieregelingen (Transitiemonitor, EY, zomer 2025). • Uit de transitieplannen blijkt dat alle pensioenfondsen een compensatieregeling inrichten, waarbij vrijwel altijd binnen de pensioenregeling wordt gecompenseerd. • Over het algemeen wordt bij zowel pensioenfondsen als PPI's en verzekeraars voorzien in adequate compensatie voor de nadelen die kunnen ontstaan door de overgang naar het nieuwe stelsel. • Er zijn specifieke situaties waarin compensatie mogelijk ontbreekt of minder effectief is. Of deze zich daadwerkelijk

Doelstelling	Stand van zaken
7. Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuwgekozen pensioencontract 8. Pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken 9. De overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar	zullen voordoen, zal blijken uit latere monitors, wanneer meer regelingen zijn ingevaren. Pensioenuitvoerders onderzoeken momenteel hoe hiermee om te gaan. Bij PPI's en verzekeraars kan het gaan om situaties zonder eerbiedigende werking, waarbij compensatie buiten de pensioenregeling wordt vormgegeven en daardoor niet in de pensioenpot terechtkomt. Bij pensioenfondsen kan het gaan om deelnemers die op het moment van invaren tijdelijk geen actieve deelnemer zijn, zoals mantelzorgers en seizoenswerkers, en daardoor compensatie kunnen mislopen. - Eind 2025 zijn zes pensioenfondsen ingevaren. Daarnaast blijkt dat bij verzekeraars inmiddels 14 procent van de pensioenregelingen is omgezet naar een Wtp-conforme regeling, terwijl bij PPI's 26 procent van de regelingen is omgezet (Transitiemonitor, EY, zomer 2025). - Verwacht wordt dat 81 procent van de fondsen/kringen invaart, met in totaal 99 procent van alle deelnemers (Transitiemonitor, EY, zomer 2025). - Uit gesprekken blijkt dat pensioenuitvoerders voldoende tot ruim voldoende ruimte ervaren om beleggingsrendementen te boeken. - PPI's en verzekeraars beoordelen de transitie over het algemeen als uitvoerbaar. Tegelijkertijd wordt een belangrijk risico's gesignaleerd: een groot deel van de omzettingen wordt pas tegen het einde van de transitieperiode verwacht, waardoor capaciteitsgebrek kan ontstaan bij adviseurs en uitvoerders. - Ook pensioenfondsen geven in gesprekken aan dat de overgang haalbaar is. Pensioenfondsen plaatsen wel kanttekeningen bij de uitvoerbaarheid van de communicatievereisten. - Pensioenfondsen, PPI's en verzekeraars geven aan dat de transitie aanzienlijke kosten met zich meebrengt, maar dat deze kosten draaglijk zijn. Een aantal gesprekspartners geeft aan dat de kosten hoger zijn uitgevallen dan eerder gedacht door de langdurige politieke besluitvorming.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026)

Inhoudsopgave

Samenvatting		2
1	Inleiding	10
1.1	Achtergrond en doelstellingen	10
1.2	Transitie voor pensioenfondsen, PPI's en verzekeraars	11
1.3	Onderzoeksaanpak	12
2	Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen	16
2.1	Inleiding	16
2.2	Verwacht pensioen	16
2.3	Vervangingsratio	18
2.4	Beleggings-, rente- en inflatierisico	19
2.5	Spreadingsmethodiek en risicohouding	24
3	Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel	28
3.1	Inleiding	28
3.2	Keuzebegeleiding en communicatie	28
3.3	Aandacht voor heterogeniteit deelnemers	32
3.4	Duidelijkheid over relatie premie en pensioenopbouw	34
4	Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt	39
4.1	Inleiding	39
4.2	Buffers	40
4.3	Beperkingen op waardeoverdracht bij baanwisseling	41
4.4	Ruimte voor maatwerk	41
4.5	Deelname aan pensioenregelingen door zelfstandigen en werknemers	42
4.6	Invulling van het nabestaandenpensioen	42
4.7	Arbeidsparticipatie oudere werknemers	43
5	Randvoorwaarden Wtp	44
5.1	Inleiding	44
5.2	De ouderdomspensioenen blijven levenslang	44
5.3	De herziening is geen versobering	45
5.4	Er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstelling voor het te verwachten pensioen te realiseren	47
5.5	De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn	47
5.6	De overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken	48

5.7	Eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd	48
5.8	Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuwgekozen pensioencontract	49
5.9	Pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken	50
5.10	De overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar	50
Referenties		51
Bijlage A Gesprekspartners		52
Bijlage B Aanvullende resultaten		53

1 Inleiding

De Wet toekomst pensioenen is op 1 juli 2023 in werking getreden en kent drie hoofddoelstellingen en negen randvoorwaarden. Deze eerste monitor rapporteert de voortgang op de doelstellingen en randvoorwaarden over 2025.

1.1 Achtergrond en doelstellingen

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Pensioenuitvoerders krijgen tot en met 1 januari 2028 de tijd om de overstap naar het nieuwe stelsel te maken. Pensioenfondsen die inmiddels zijn ingevaren en de tweede pijler pensioenregelingen die premiepensioeninstellingen (PPI's) en verzekeraars hebben omgezet, vallen volledig onder de Wtp en worden daarom in deze monitor meegenomen. Omdat ultimo 2025 een beperkt aantal pensioenfondsen daadwerkelijk is ingevaren en een deel van de regelingen bij PPI's en verzekeraars is omgezet, worden in deze monitor ook de nog niet ingevaren pensioenfondsen en niet omgezette regelingen betrokken.² Hierdoor geeft deze monitor een verwachtingsbeeld van de mate waarin de doelstellingen van de Wtp worden gerealiseerd, en nog niet overall een weergave van de feitelijke situatie. Naarmate in de komende jaren meer pensioenuitvoerders daadwerkelijk zijn ingevaren, zal het beeld steeds definitiever worden. Daarnaast zullen niet alle effecten al op korte termijn (binnen deze monitorperiode tot 2028) zichtbaar zijn. Op de langere termijn volgt een nieuwe evaluatie, waarbij de resultaten van deze monitor als input kunnen dienen.

De Wtp heeft drie doelstellingen:

1. Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen.
2. Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel.
3. Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Naast de doelstellingen die centraal staan in de wet, heeft de Tweede Kamer met de motie Palland-Ceder negen randvoorwaarden opgesteld³:

1. De ouderdomspensioenen blijven levenslang.
2. De herziening is geen versobering.
3. Er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstellingen voor het te verwachten pensioen te realiseren.
4. De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn.
5. De overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken.
6. Eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd.
7. Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuwgekozen pensioencontract.
8. Pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken.
9. De overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar.

Een aantal randvoorwaarden ziet vooral op de transitie zelf en wordt in deze monitor daarom slechts beknopt behandeld. De informatie hierover is grotendeels ontleend aan de Transitie-monitor (EY, winter 2024 en zomer

² De Transitie-monitor rapporteert over het aantal ingevaren pensioenfondsen en het aandeel van de regelingen bij PPI's en verzekeraars dat is omgezet. De Transitie-monitor winter 2025 was ten tijde van het opstellen van dit rapport nog niet beschikbaar. De meest recente stand van zaken betreft de editie zomer 2025 (zie paragraaf 5.8).

³ Kamerstukken II, 2022-2023, 36 067, nr. 148

2025). Het betreft randvoorwaarden 2, 5, 6 en 9, evenals randvoorwaarde 7 voor regelingen die worden uitgevoerd door een pensioenfonds.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd om de mate van realisatie van de doelstellingen en randvoorwaarden van de Wtp te monitoren. Per doelstelling en randvoorwaarde rapporteren wij over indicatoren, die op voorhand zijn geselecteerd in samenspraak met het ministerie van SZW en diverse experts uit het pensioendomein.⁴

In deze doelstellingenmonitor staat de *beschrijving* centraal van geselecteerde indicatoren per doelstelling en randvoorwaarde. Een oordeel over de realisatie van de doelstellingen en randvoorwaarden wordt achterwege gelaten. Dit is immers geen evaluatie. Bovendien zijn de doelstellingen en randvoorwaarden niet eenduidig gedefinieerd en laten zij ruimte voor interpretatie. Op basis van het samenstel van indicatoren kan dus geen éénduidige slotsom worden opgesteld per doelstelling of randvoorwaarde.

De hoofdstukken 2 tot en met 4 van deze monitor beschrijven achtereenvolgens voor ieder van de drie doelstellingen van de Wtp de indicatoren. Hoofdstuk 5 beschrijft de bevindingen met betrekking tot de negen randvoorwaarden.

1.2 Transitie voor pensioenfondsen, PPI's en verzekeraars

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft voor pensioenuitvoerders ingrijpende gevolgen, waarbij de context en uitdagingen verschillen tussen pensioenfondsen enerzijds en PPI's en verzekeraars anderzijds.

Voor pensioenfondsen betreft de transitie een fundamentele herinrichting van het stelsel, waarbij opgebouwde aanspraken en rechten worden omgezet naar persoonlijke pensioenvermogens. Dit vereist complexe besluitvorming door sociale partners en pensioenfondsbesturen over onder meer de invulling van de solidaire of flexibele premieregeling, de risicohouding, de toedelingsregels en de evenwichtige verdeling van het collectieve vermogen bij het zogenaamde invaren. Voor pensioenfondsen vergt de transitie ingrijpende aanpassingen in de administratie, vermogensbeheer en communicatie.

Voor PPI's en verzekeraars is de context anders. Zij voeren al premieovereenkomsten uit en kennen geen collectieve buffers of aanspraken. De transitie heeft voor hen daardoor minder impact op de kern van het pensioencontract, maar vraagt wel om aanpassingen in producten, systemen, beleggingsbeleid en communicatie om te voldoen aan de nieuwe wettelijke eisen van de Wtp.

De Wtp beoogt eerder perspectief te bieden op een koopkrachtig pensioen door de overgang naar premieovereenkomsten met een grotere blootstelling aan beleggingsrendementen en het loslaten van de strikte koppeling aan de rekenrente. Daarnaast heeft de Wtp als doel om bij te dragen aan een transparanter en meer persoonlijk pensioen(stelsel) door het afschaffen van impliciete herverdeling en het werken met persoonlijke pensioenvermogens. Tot slot beoogt het nieuwe stelsel beter aan te sluiten bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt, onder meer doordat pensioenopbouw persoonlijker en beter overdraagbaar is en de premie-inleg niet langer leeftijdsafhankelijk is.

⁴ Het onderzoeksteam sprak hiervoor met experts vanuit het ministerie van SZW, het ministerie van Financiën, AFM, DNB, de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars, FNV, CNV, VCP, VNO-NCW, AWWN en LTO. Zie Bijlage B voor een volledige lijst met gesprekspartners.

De drie doelstellingen van de Wtp en de negen randvoorwaarden uit de motie Palland-Ceder gelden voor alle pensioenuitvoerders, maar de verandering ten opzichte van het oude stelsel is voor pensioenfondsen aanzienlijk groter dan voor verzekeraars en PPI's. Verzekeraars en PPI's werkten al met premieregelingen, waarin beleggingsrendementen direct aan deelnemers werden toegerekend. Het perspectief op een koopkrachtig pensioen verandert voor deze uitvoerders daardoor minder ingrijpend dan voor pensioenfondsen. Ook was de pensioenopbouw binnen premieregelingen al persoonlijk, waardoor deze doelstelling voor verzekeraars en PPI's een minder grote verandering teweeg brengt dan bij pensioenfondsen. Andere verschillen in de mate waarin de doelstellingen worden gerealiseerd, worden nader beschreven in de monitor.

1.3 Onderzoeksaanpak

In deze monitor gebruiken we vijf methoden om de doelstellingen van de Wtp in kaart te brengen. De onderzoeksaanpak combineert de methoden om een zo volledig mogelijk beeld te geven van de mate waarin de doelstellingen worden behaald en aan de randvoorwaarden wordt voldaan. Hieronder worden de vijf gehanteerde methoden toegelicht.

Vragenlijst

Onder pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's is een vragenlijst uitgezet ten behoeve van deze monitor. De vragenlijst stond open in oktober en november 2025. In totaal hebben 51 pensioenfondsen, 4 verzekeraars en 4 PPI's de vragenlijst volledig ingevuld. Onvolledig ingevulde vragenlijsten zijn niet meegenomen.

De vragenlijst is door ongeveer een derde van alle pensioenfondsen volledig ingevuld. De representativiteit van pensioenfondsen naar type fonds, beheerd vermogen en invaarmoment is goed te noemen (Tabel 1.1). In de respons is sprake van een lichte oververtegenwoordiging van bedrijfstakpensioenfondsen en een lichte ondervertegenwoordiging van ondernemingspensioenfondsen. Hiernaast zijn pensioenfondsen met een groot beheerd vermogen (meer dan 10 miljard euro) ondervertegenwoordigd.

Tabel 1.1 Overzicht respondenten pensioenfondsen

	Vragenlijst	Populatie
Pensioenfondsen	51 (100%)	162 (100%)
Type pensioenfondsen		
Ondernemingspensioenfondsen	25 (49%)	100 (62%)
Bedrijfstakpensioenfondsen	20 (39%)	45 (28%)
Beroepspensioenfondsen	2 (4%)	9 (6%)
Algemeen pensioenfondsen	3 (6%)	5 (3%)
Overig	1 (2%)	3 (2%)
Basisregeling		
Premieovereenkomst	13 (25%)	Niet bekend
Uitkeringsovereenkomst	48 (94%)	Niet bekend
Beheerd vermogen (december 2024)		
Tot 10 miljard euro	41 (80%)	(61%)
Meer dan 10 miljard euro	10 (20%)	(37%)
Invaarmoment		
2025	1 (2%)	3 (2%)
2026	16 (31%)	51 (31%)
2027	18 (35%)	63 (39%)
2028	8 (16%)	17 (10%)
Niet invaren (intentie en definitief)	6 (12%)	26 (16%)
Onbekend	2 (4%)	2 (1%)
Vormgeving premieovereenkomsten voor de Wtp (Alleen van toepassing bij uitvoerders met premieovereenkomst), N = 13		
Vlakke premie	2 (15%)	Niet bekend
Staffel in de premie	7 (54%)	Niet bekend
Zowel vlakke als staffel in de premie	4 (31%)	Niet bekend

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders.

Noot: De tabel geeft de vergelijking van pensioenfondsen in de vragenlijst met de verdeling in de populatie. Het cijfer zonder haakjes geeft het absolute aantal in de vragenlijst of populatie weer; het cijfer tussen haakjes het bijbehorende aandeel in de vragenlijst of populatie. In sommige gevallen is het absolute aandeel niet bekend in de bron. Cijfers in de populatie naar type fonds zijn gebaseerd op DNB (2025b), cijfers naar beheerd vermogen zijn gebaseerd op de monitor code pensioenfondsen 2021 (SEO, 2022) en cijfers op basis van invaren zijn gebaseerd op de Transitie-monitor (EY, zomer 2025). Onder overige type pensioenfondsen vallen ondernemings spaarfondsen en speciale wetgeving. Doordat sommige pensioenuitvoerders meerdere basispensioenregelingen aanbieden, is de som van de percentages onder "Basisregeling" groter dan 100.

Alle verzekeraars en PPI's hebben de vragenlijst volledig ingevuld, waardoor het beeld voor hen representatief is (Tabel 1.2). Alle PPI's en verzekeraars bieden in de basis een premieregeling aan; enkele verzekeraars bieden hiernaast eind 2025 ook een uitkeringsovereenkomst of een kapitaalovereenkomst aan. Verder geven zij allemaal aan zowel een vlakke premie als een staffelpremie aan te bieden als vormgeving van de regeling. PPI's en

verzekeraars zijn al gestart met het omzetten van premieregelingen. Voor het omzetten van uitkeringsovereenkomsten verwachten zij echter dat het grootste deel pas in 2027 zal plaatsvinden.⁵

Tabel 1.2 Overzicht respondenten onder PPI's en verzekeraars

	Vragenlijst	Populatie
Verzekeraars en PPI's	8 (100%)	18 (100%)
Verzekeraar	4 (50%)	4 (100%)
PPI	4 (50%)	4 (100%)
Regeling		
Premieovereenkomst	8 (100%)	Niet bekend
Uitkeringsovereenkomst	3 (38%)	Niet bekend
Kapitaalovereenkomst	3 (38%)	Niet bekend
Beheerd vermogen (december 2024)		
1 tot 10 miljard euro	2 (25%)	Niet bekend
10 tot 20 miljard euro	3 (38%)	Niet bekend
Meer dan 20 miljard euro	2 (25%)	Niet bekend
Weet niet/ wil niet zeggen	1 (13%)	Niet bekend
Vormgeving premieovereenkomsten voor de Wtp (Alleen van toepassing bij uitvoerders met premieovereenkomst)		
Zowel vlakke als staffel in de premie	8 (100%)	Niet bekend
Verwacht moment omzetten uitkeringsovereenkomst, N = 3		
Aandeel al omgezet	8,3%	Niet bekend*
Aandeel (naar verwachting) omgezet in 2026	25,0%	Niet bekend*
Aandeel (naar verwachting) omgezet in 2027	66,7%	Niet bekend*
Verwacht moment omzetten premieovereenkomst, N = 8		
Aandeel al omgezet	16,5%	Niet bekend*
Aandeel (naar verwachting) omgezet in 2026	42,8%	Niet bekend*
Aandeel (naar verwachting) omgezet in 2027	40,8%	Niet bekend*

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders.

Noot: De tabel geeft de vergelijking van PPI's en verzekeraars in de vragenlijst met de verdeling in de populatie. Het cijfer zonder haakjes geeft het absolute aantal in de vragenlijst of populatie weer; het cijfer tussen haakjes het bijbehorende aandeel in de vragenlijst of populatie. Cijfers over de populatie komen van het Verbond van Verzekeraars (2025). Hoewel niet bekend is welk deel van de uitkeringsovereenkomsten en premieovereenkomsten op welk moment wordt omgezet, is wél bekend dat: verzekeraars in totaal 14 procent in 2025 hebben omgezet, 9 procent verwachten om te zetten in 2026 en 76 procent in 2027 en dat PPI's in totaal 26 procent in 2025 hebben omgezet, 25 procent verwachten om te zetten in 2026 en 49 procent in 2027 (Transitiemonitor, EY, zomer 2025). Doordat sommige verzekeraars en PPI's meerdere basispensioenregelingen aanbieden, is de som van de percentages onder "Basisregeling" groter dan 100.

⁵ Kapitaalovereenkomsten zijn niet verder uitgevraagd.

Invaarsjablonen

Ten behoeve van deze monitor zijn door De Nederlandsche Bank N.V. (DNB, 2025) geaggregeerde gegevens verstrekt op basis van de voor 3 oktober ingediende invaarsjablonen. De dataset bevat informatie over de 74 pensioenfondsen die tot nu toe een sjabloon hebben ingediend. Samen administreren deze fondsen circa 15 miljoen deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Het is belangrijk te benadrukken dat de sjablonen geen zicht geven op eventuele wijzigingen die fondsen na de beoordeling van DNB doorvoeren. DNB heeft de aangeleverde gegevens voor dit onderzoek uitsluitend geaggregeerd en niet inhoudelijk gecontroleerd. De aangeleverde informatie betreft daarom uitsluitend een informatielevering en staat los van het formele toezicht op pensioenfondsen.

Implementatieplannen

De Pensioenfederatie heeft de implementatieplannen verstrekt van de pensioenfondsen die zijn ingevaren. Dit betreft eind 2025 zes pensioenfondsen. In toekomstige monitoren wordt deze bron uitgebreid met implementatieplannen van de fondsen die op dat moment eveneens zijn ingevaren en hun plan delen met de Pensioenfederatie.

Documentenanalyse

Daarnaast is een documentenanalyse uitgevoerd van relevante rapportages en monitoringinstrumenten, waaronder de Transitie-monitor (EY, winter 2024 en zomer 2025), de rapportages van de Regeringscommissaris transitie pensioen en de AOW-monitor (SEO, 2025).

Interviews

Tot slot zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's en andere betrokken partijen. Deze interviews dienden zowel ter validatie van de resultaten uit de kwantitatieve analyses als voor het verzamelen van aanvullende kwalitatieve inzichten.

2 Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen

De meeste indicatoren geven een positief beeld over de doelstelling om deelnemers eerder perspectief te bieden op een koopkrachtig pensioen, al is het op dit moment te vroeg om hier harde conclusies aan te verbinden.

2.1 Inleiding

De eerste doelstelling is dat de nieuwe pensioencontracten eerder perspectief bieden op een koopkrachtig pensioen, met behoud van risicodeling binnen en tussen generaties. In het oude stelsel (Financieel Toetsingskader, FTK) moeten pensioenuitvoerders streven naar zowel nominale zekerheid als een koopkrachtig pensioen. Bij de nieuwe pensioencontracten komt gerealiseerd rendement eerder beschikbaar voor het verhogen van pensioenuitkeringen en gereserveerd pensioenvermogen. De nieuwe pensioencontracten versterken de koppeling tussen pensioen en conjunctuur, met inachtneming van passende schokdempers. Hiermee dient er eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen te zijn.

Om de voortgang op deze doelstelling te onderzoeken, hanteert deze monitor vier indicatoren, die gezamenlijk inzicht bieden in de mate waarin er eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen is. De indicatoren zijn:

1. Verwacht pensioen
1. Vervangingsratio
2. Beleggings-, rente- en inflatierisico
3. Spreidingsmethodiek van rendementen en risicohouding

Het verwacht pensioen laat zien wat deelnemers naar verwachting aan toekomstig pensioeninkomen kunnen opbouwen en welk risico zij hierbij lopen. Het biedt daarmee inzicht in het verwachte uitkeringsniveau in het nieuwe contract en hoe dit zich verhoudt tot het oude contract. De vervangingsratio vergelijkt het pensioeninkomen met het verdiende loon en geeft inzicht in de mate waarin deelnemers hun levensstandaard kunnen behouden na pensionering. Het beleggings-, rente- en inflatierisico bepalen hoe hoog het pensioen naar verwachting wordt en hoe onzeker die verwachting is. Tot slot beïnvloedt de spreidingsmethodiek van rendementen de stabiliteit van het pensioen, terwijl de risicohouding de hoogte en onzekerheid van het te verwachten pensioen bepaalt.

2.2 Verwacht pensioen

In een deel van de implementatieplannen wordt een vergelijking gemaakt tussen het te verwachten pensioen in het oude en het nieuwe stelsel. Het verwacht pensioen laat zien wat deelnemers naar verwachting aan toekomstig pensioeninkomen kunnen opbouwen. Omdat tot nu toe slechts een beperkt aantal pensioenfondsen is ingevaren en slechts een deel van hen deze vergelijkingen beschikbaar stelt, is het op dit moment nog te vroeg om hier gegevens over op te nemen in deze monitor. Vanaf de volgende doelstellingenmonitor is het naar verwachting wel mogelijk om cijfers op te nemen over het verwacht pensioen en dit te vergelijken met het oude stelsel.

Pensioenfondsen verwachten dat bij ingegane pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel de jaarlijkse kans op een nominale verhoging aanzienlijk groter dan de kans op een nominale verlaging (Figuur 2.1). Waar verhogingen relatief vaak voorkomen, wordt de jaarlijkse kans op een nominale verlaging als beperkt ingeschat. Tegelijkertijd geldt dat, indien zich een nominale verlaging voordoet, deze gemiddeld van grotere omvang is dan een nominale verhoging.

De meeste pensioenfondsen schatten de jaarlijkse kans op een nominale verhoging op meer dan 20 procent (Figuur 2.1). Bijna driekwart van de fondsen valt in deze categorie. Hiertegenover staat dat de jaarlijkse kans op een nominale verlaging meestal kleiner is dan 2,5 procent (Figuur 2.1); ongeveer twee derde van de fondsen geeft deze inschatting. Daarnaast schat circa een vijfde van de pensioenfondsen de kans op een nominale verlaging tussen de 2,5 en 5 procent, terwijl een zeer klein deel van de fondsen deze kans hoger dan 5 procent schat.⁶

Wanneer wordt gekeken naar de verwachte omvang van nominale aanpassingen, dan blijkt dat een nominale verlaging (indien deze zich voordoet) doorgaans relatief groot is, terwijl een nominale verhoging juist meestal veel gematigder van omvang is (Figuur 2.1). Zo verwacht ongeveer 40 procent van de pensioenfondsen dat een nominale verlaging tussen de 1 en 2,5 procent ligt, circa 25 procent dat deze tussen de 2,5 en 5 procent ligt en ongeveer 20 procent dat de verlaging meer dan 5 procent bedraagt. De verwachtingen ten aanzien van nominale verhogingen zijn daarentegen eenduidiger: circa 80 procent van de pensioenfondsen verwacht dat een verhoging tussen de 1 en 2,5 procent ligt. Tegelijkertijd geven enkele geïnterviewde pensioenfondsen aan te streven naar een jaarlijkse nominale verhoging van circa 2 tot 3 procent. Dit suggereert dat respondenten die 1 tot 2,5 procent aangeven, zich mogelijk vooral aan de bovenkant van deze bandbreedte bevinden.

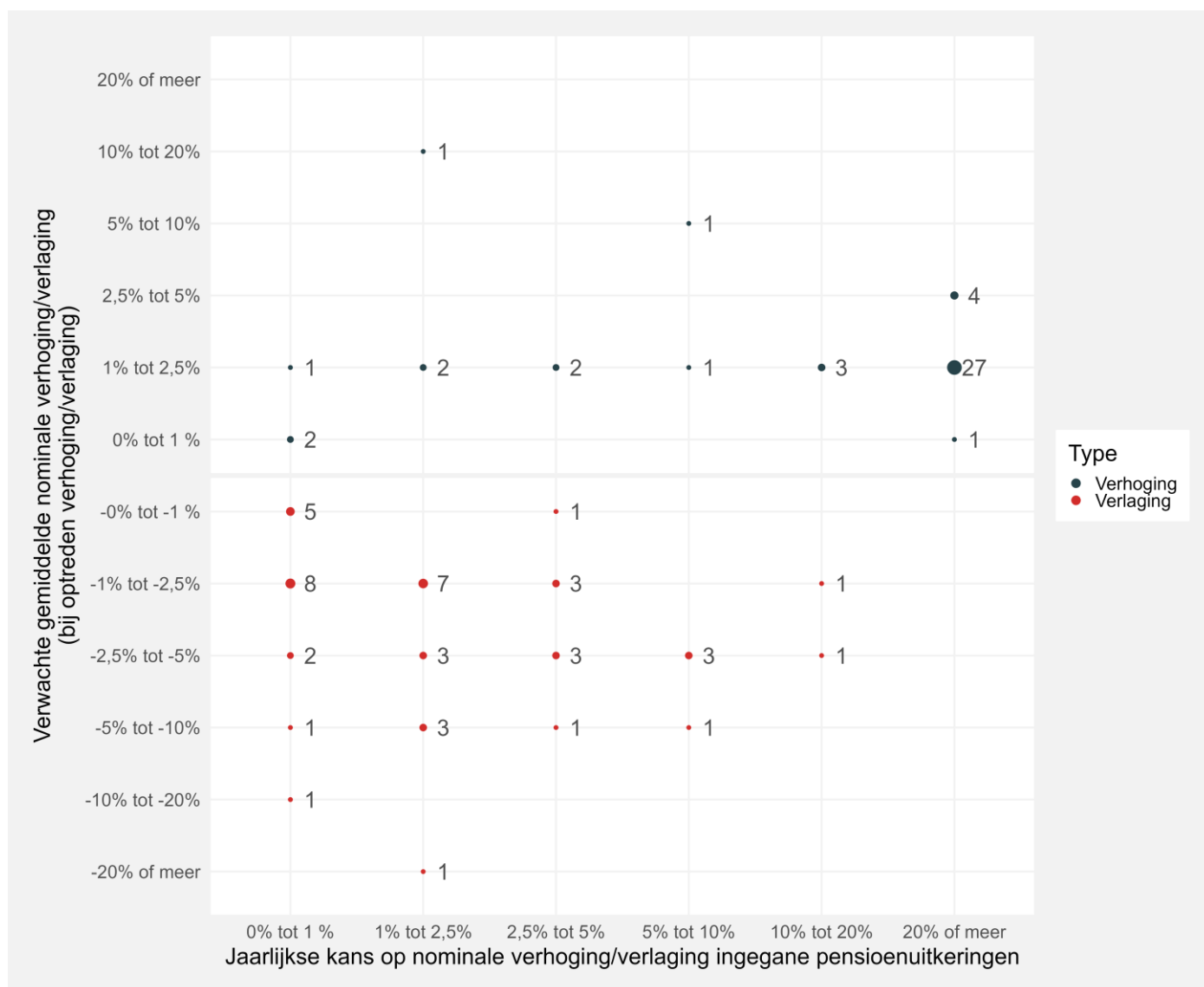
Pensioenfondsen hanteren meerdere instrumenten om nominale verlagingen te voorkomen, zoals het dempen van schokken via de spreidingsmethodiek bij rendementen en het benutten van reserves. Dit verklaart de kleine kans op een verlaging met een relatief grote omvang en grote kans op een verhoging met een beperkte omvang. Indien zich desondanks toch een nominale verlaging voordoet, is doorgaans sprake van een extreem ongunstig scenario, waarin zowel tegenvallende beleggingsrendementen als beschikbare reserves onvoldoende zijn om een verlaging te vermijden. In dergelijke situaties wordt dan ook een relatief sterke verlaging verwacht.

Een belangrijke opmerking bij Figuur 2.1 is dat deze geen vergelijking geeft met het oude pensioenstelsel. Uit gesprekken blijkt dat men niet inschat dat de kans op een nominale verlaging in het nieuwe stelsel groter wordt dan onder het oude stelsel. In het oude stelsel konden in extreme situaties eveneens nominale kortingen op ingegane pensioenen plaatsvinden. Meerdere gesprekspartners geven aan dat het risico op een nominale verlaging onder het oude stelsel juist groter was.

Tot slot geeft een aantal geïnterviewde pensioenfondsen aan dat zij hun beleggingsbeleid hebben getoetst bij deelnemers, waarbij is gevraagd naar de gewenste afruil tussen zekerheid (risico) en rendement. De verwachte kansen op nominale verhogingen en verlagingen, evenals de bijbehorende omvang daarvan, weerspiegelen in dit geval in belangrijke mate de risicovoorkeuren van de deelnemers.

⁶ Zie Bijlage B voor aanvullende figuren.

Figuur 2.1 Jaarlijkse kans op nominale verhoging (bovenste paneel) beduidend groter dan kans op nominale verlaging (onderste paneel); indien sprake is van verlaging dan kan die wel relatief sterk zijn



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 45). De getallen in de figuur geven de aantallen respondenten weer. Vraag: "Wat is volgens uw inschatting de jaarlijkse kans dat ingegane pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase nominaal worden verhoogd [verlaagd]? Indien dit zich voordoet, wat is naar verwachting de gemiddelde verhoging [verlaging] (in procenten)?" Respondenten hebben de vraag voor zowel een verhoging als een verlaging beantwoord en komen dus twee keer voor in de grafiek.

2.3 Vervangingsratio

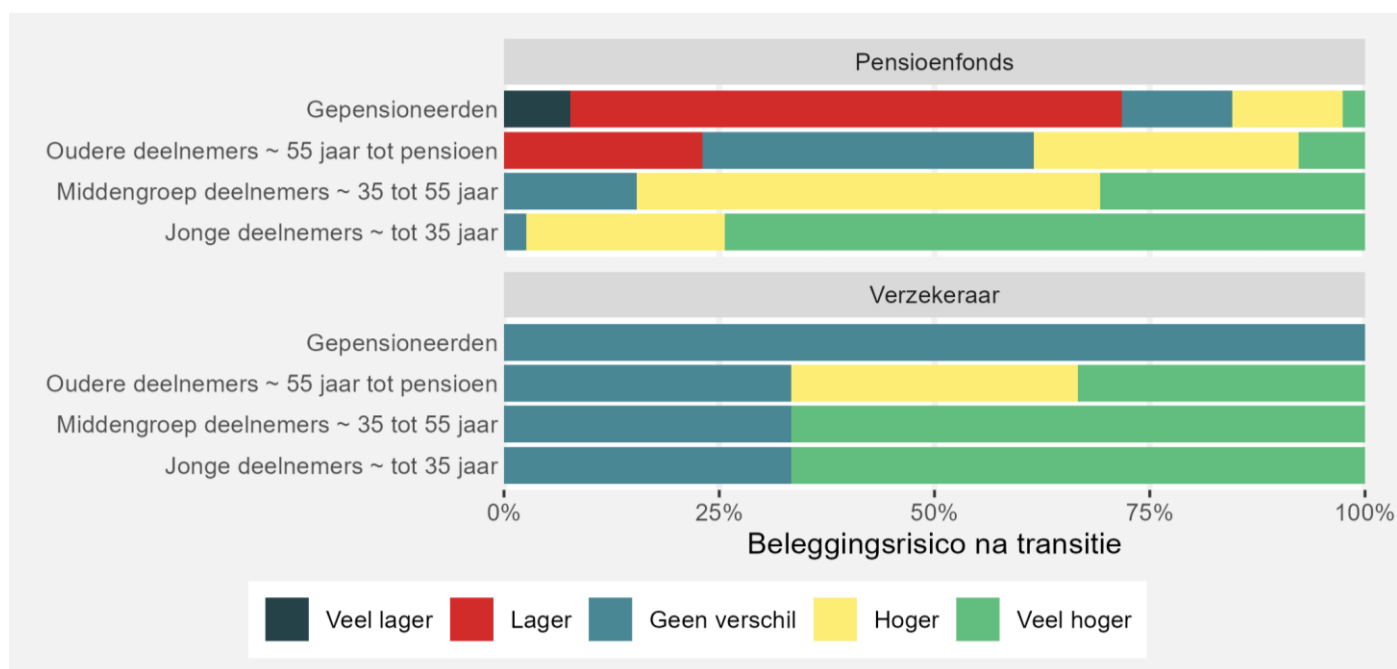
In een deel van de implementatieplannen wordt de vervangingsratio opgenomen en een vergelijking gemaakt tussen de vervangingsratio in het oude en het nieuwe stelsel. De vervangingsratio geeft aan in hoeverre het ouderdomspensioen aansluit bij het verdiende loon. Het verdiende loon kan hier op verschillende manieren worden 'gemeten', zoals de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag, het middelloon of het laatst verdiende loon. Het is daarmee een graadmeter voor het behoud van koopkracht op het moment dat iemand met pensioen gaat.

Omdat tot nu toe slechts een beperkt aantal pensioenfondsen is ingevaren en slechts een deel van hen dergelijke vergelijkingen publiceert, is het op dit moment te vroeg om hierover gegevens op te nemen.

2.4 Beleggings-, rente- en inflatierisico

In het nieuwe pensioenstelsel wordt meer beleggingsrisico genomen dan in het oude stelsel. Het beleggingsrisico voor jonge deelnemers stijgt relatief sterk (Figuur 2.2). Zij worden meer blootgesteld aan beleggingsrisico's dan oudere deelnemers en gepensioneerden, om zo een hoger rendement en uiteindelijk een beter pensioen te kunnen realiseren.

Figuur 2.2 Veelal hoger beleggingsrisico, maar juist lager bij gepensioneerden



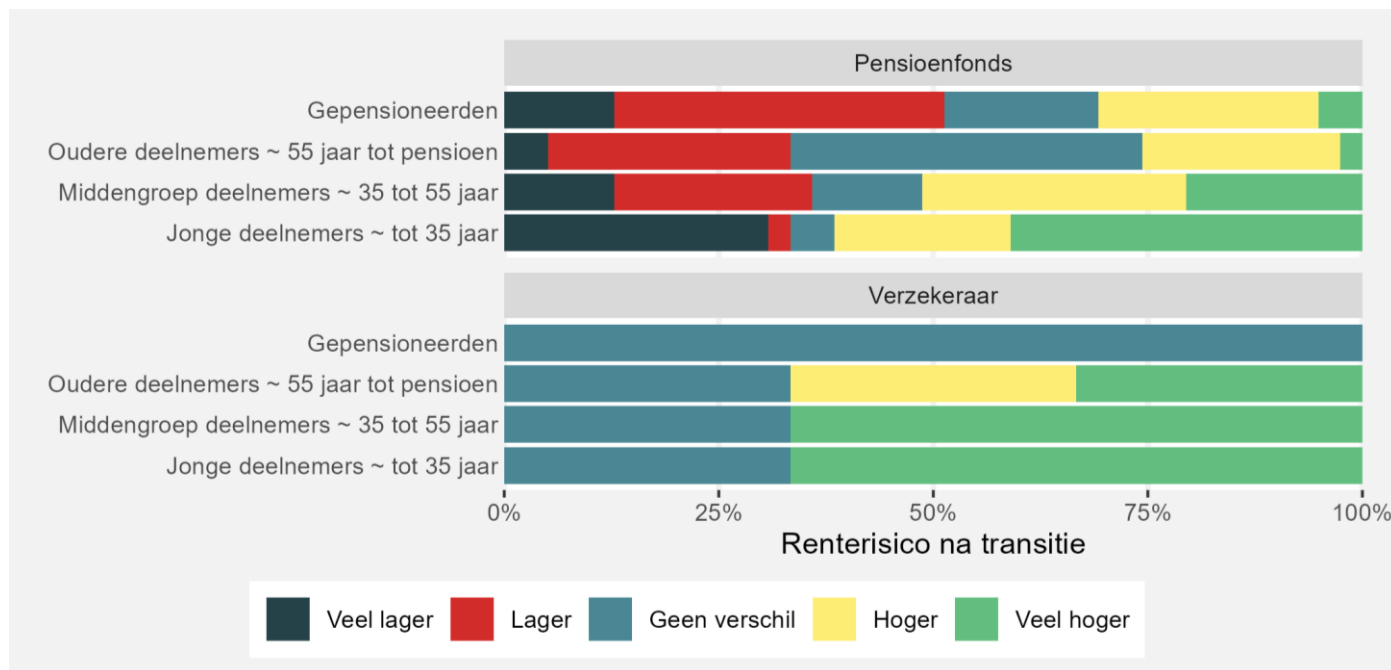
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen (die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen) en verzekeraars die een uitkeringsovereenkomst aanbieden vóór de inwerkingtreding van de Wtp (N = 39 pensioenfondsen & 3 verzekeraars). De uitzondering is de groep gepensioneerden, waarbij voor de verzekeraars slechts 2 antwoorden zijn gebruikt. Vraag: "Kunt u voor het beleggingsrisico per leeftijdscohort aangeven hoe het risico verandert voor de deelnemer na omzetting van de uitkeringsovereenkomsten ten opzichte van daarvoor?"

Onder de Wtp verandert de inrichting van het renterisico fundamenteel voor pensioenfondsen. Waar in het oude stelsel sprake was van een uniform, fondsbreed renterisicobeleid, wordt het renterisico in het nieuwe stelsel meer leeftijdsafhankelijk ingericht. De wijze waarop dit gebeurt, verschilt tussen solidaire en flexibele contracten en is afhankelijk van de uitgangspositie en de specifieke kenmerken van het pensioenfonds. Deze verschillen, in combinatie met het onderscheid tussen renterisico voor en na afdekking (dat in de vragenlijst niet expliciet is gespecificeerd), kunnen ten grondslag liggen aan de uiteenlopende antwoorden. In het solidaire contract wordt het renterisico van de verwachte uitkeringen in beginsel niet gedeeld tussen cohorten. Hierdoor wordt voorkomen dat oudere deelnemers indirect blootstaan aan het relatief grotere renterisico van jongere deelnemers dat resulteert na renteafdekking. Bij flexibele premieregelingen, uitgevoerd door verzekeraars en een deel van de pensioenfondsen, ontbreekt een solidariteitsreserve en is geen sprake van beschermingsrendement. Het

renterisico wordt in deze contractvorm individueel gedragen via leeftijdsafhankelijke lifecycles. Jongere deelnemers hebben doorgaans weinig renteafdekking en daarmee een hoger renterisico, terwijl oudere deelnemers juist een hoge mate van renteafdekking hebben. Dit verklaart waarom verzekeraars en PPI's aangeven dat het renterisico voor jonge deelnemers toeneemt (Figuur 2.3).

Figuur 2.3 De verandering van het renterisico in het nieuwe stelsel is niet eenduidig



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen (die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen) en verzekeraars die een uitkeringsovereenkomst aanbieden vóór de inwerkingtreding van de Wtp (N = 39 pensioenfondsen & 3 verzekeraars). De uitzondering is de groep gepensioneerden, waarbij voor de verzekeraars slechts 2 antwoorden zijn gebruikt. Vraag: "Kunt u voor het renterisico per leeftijdscohort aangeven hoe het risico verandert voor de deelnemer na omzetting van de uitkeringsovereenkomsten ten opzichte van daarvoor?"

Het inflatierisico voor de deelnemer wordt door pensioenfondsen niet eenduidig ingeschat (Figuur 2.4). Een deel van de fondsen geeft aan dat het inflatierisico onder de Wtp gelijk blijft, terwijl ongeveer een kwart het risico als lager inschat en een vergelijkbaar aandeel juist als hoger. Volgens pensioenfondsen en experts hangt dit heterogene beeld samen met het feit dat onder het nieuwe stelsel verschillende vormen van inflatierisico een rol spelen, die in tegengestelde richting werken.

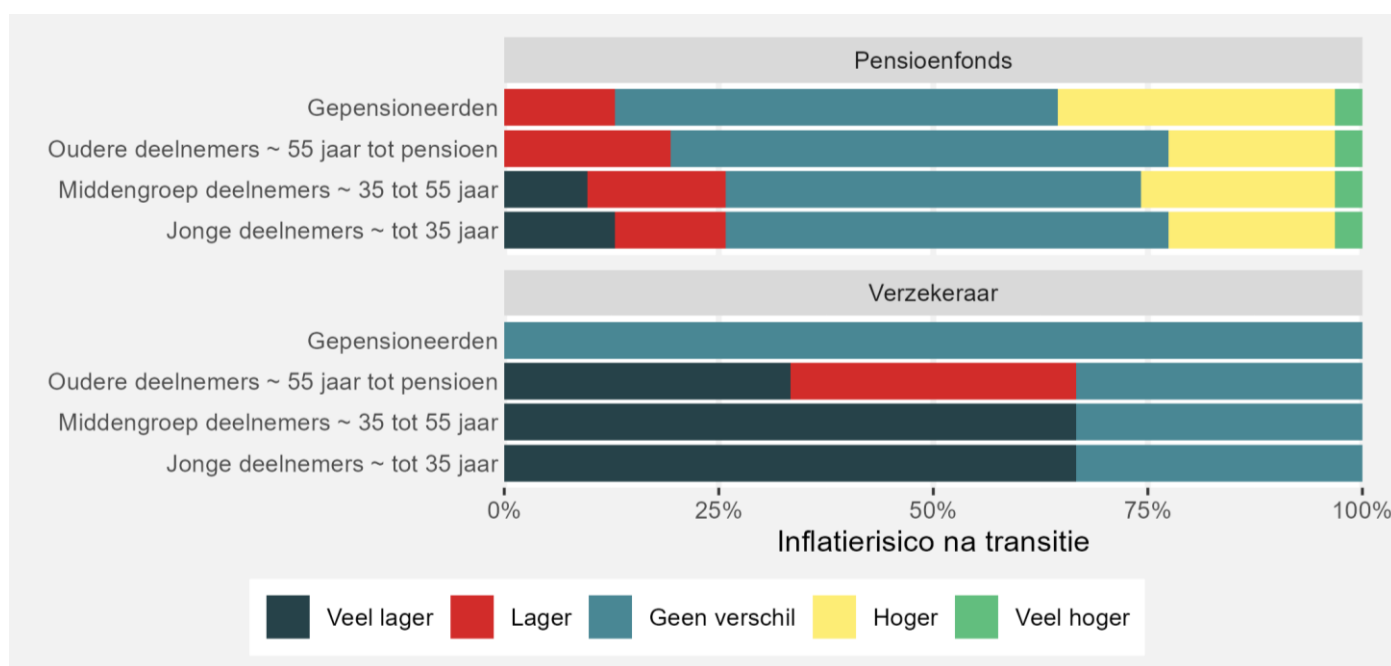
Aan de ene kant wordt het kortetermijn inflatierisico groter in het nieuwe stelsel. In het nieuwe stelsel ligt minder nadruk op jaarlijkse inflatiecorrectie, waardoor pensioenen op korte termijn gevoeliger kunnen zijn voor onverwachte inflatieschokken. Aan de andere kant is het verwachte langetermijn-inflatierisico juist kleiner, omdat de Wtp, doordat beleggingsrisico's beter kunnen worden aangesloten op de risicohouding van deelnemers. Hierdoor worden hogere verwachte rendementen mogelijk, wat de kans vergroot dat de koopkracht van pensioenen op de lange termijn behouden blijft.

Pensioenfondsen hebben mogelijk deze korte- en langetermijneffecten bij de beantwoording van de vraag verschillend gewogen. Sommige fondsen leggen meer nadruk op de toegenomen onzekerheid op korte termijn, terwijl andere fondsen vooral kijken naar de verbeterde vooruitzichten voor koopkrachtbehoud op de lange termijn.

Dit verschil in weging verklaart de uiteenlopende inschattingen van het inflatierisico. Daarnaast geeft een relatief groot deel van de pensioenfondsen aan het niet te weten, wat mogelijk samenhangt met het feit dat korte- en langetermijneffecten door elkaar heen lopen.

Verzekeraars met uitkeringsovereenkomsten geven overwegend aan dat het inflatierisico voor deelnemers gelijk blijft of lager wordt. Dit hangt samen met het feit dat zij vóór de Wtp vooral nominale contracten aanboden, waarbij geen indexatie was voorzien. Voor reeds ingegane uitkeringen geldt op grond van het overgangsrecht dat omzetting niet verplicht is, waardoor het risico ongewijzigd blijft. Voor nieuwe contracten geldt echter dat geen nominale uitkeringsovereenkomsten meer mogen worden afgesloten, waardoor het risico dat pensioenen structureel niet met de inflatie meegroeien, kleiner wordt voor deelnemers.

Figuur 2.4 Beperkte verschuivingen inflatierisico



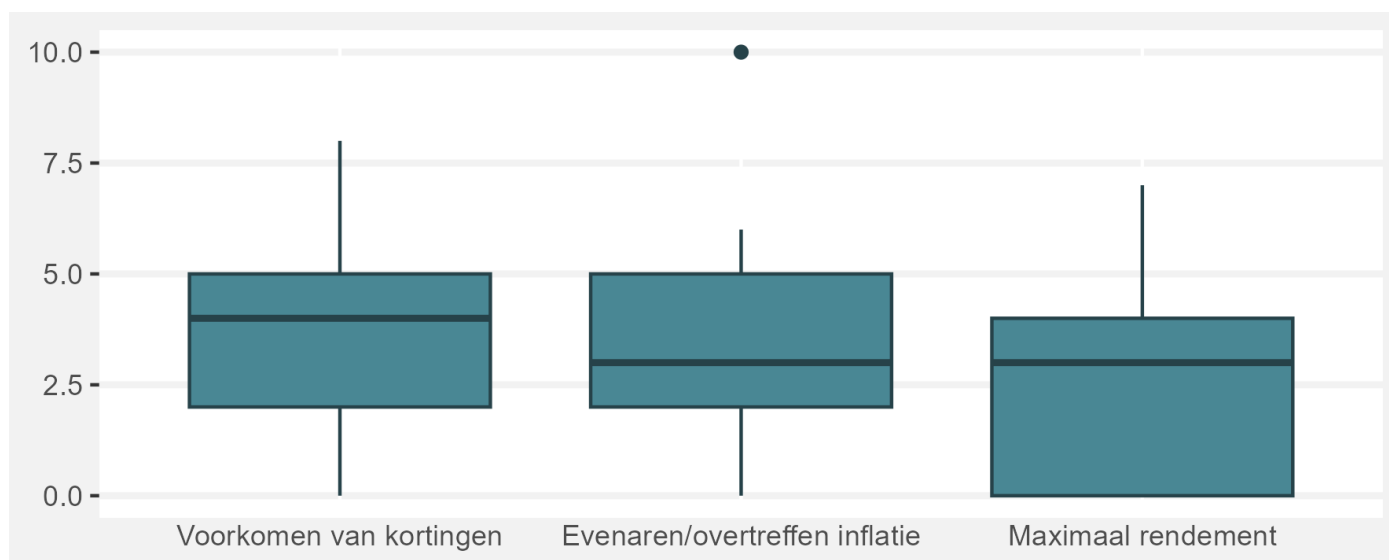
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen (die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen) en verzekeraars die een uitkeringsovereenkomst aanbieden vóór de inwerkingtreding van de Wtp (N = 31 pensioenfondsen & 3 verzekeraars). De uitzondering is de groep gepensioneerden, waarbij voor de verzekeraars slechts 2 antwoorden zijn gebruikt.

Vraag: "Kunt u voor de inflatierisico per leeftijdscohort aangeven hoe het risico verandert voor de deelnemer na omzetting van de uitkeringsovereenkomsten ten opzichte van daarvoor?"

Pensioenfondsen geven aan dat het voorkomen van nominale kortingen, het evenaren of overtreffen van inflatie en het behalen van maximaal rendement nagenoeg even belangrijke doelstellingen zijn binnen hun beleggingsbeleid (Figuur 2.5). Deze weging is gebaseerd op de doelstellingen die door sociale partners zijn vastgesteld en die richtinggevend zijn voor het beleggingsbeleid van pensioenfondsen. Dat deze doelstellingen alle drie belangrijk zijn, hangt samen met het feit dat er enerzijds grote waarde wordt gehecht aan het voorkomen van nominale kortingen en anderzijds wordt gestreefd naar behoud van koopkracht. Het realiseren van voldoende rendement vormt daarbij een essentiële randvoorwaarde.

Figuur 2.5 Vergelijkbaar belang van het voorkomen van nominale kortingen, behouden van koopkracht en maximaliseren van het rendement



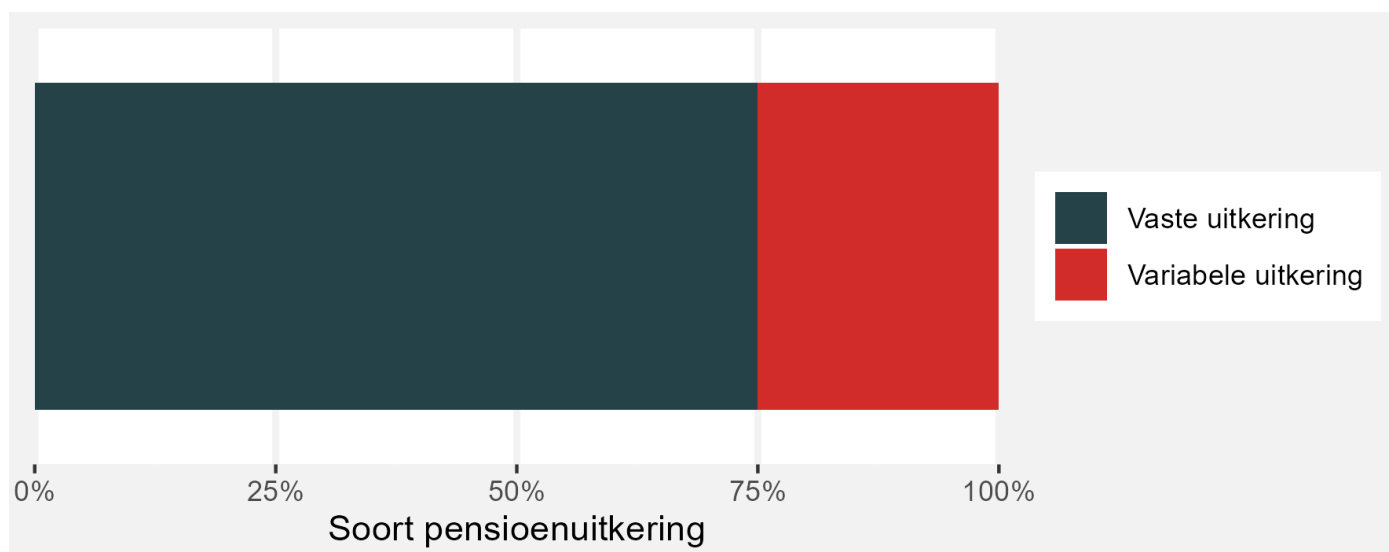
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 45). Vraag: "Kunt u aangeven in hoeverre onderstaande stellingen van belang zijn voor de instelling? U beschikt over 10 punten die u naar eigen inzicht kunt verdelen over de stellingen. Hoe meer punten u aan een stelling geeft, hoe belangrijker u deze vindt." Hierbij zijn de volgende stellingen getoond: 1) Ons beleggingsbeleid is gericht op het voorkomen van (nominale) kortingen, 2) Ons beleggingsbeleid is gericht op het behalen van een rendement dat minimaal even hoog is als de inflatie, 3) Ons beleggingsbeleid is gericht op het behalen van een zo hoog mogelijk rendement.

Bij driekwart van de regelingen kiezen⁷ werkgevers in de opbouwphase voor een vaste uitkering als standaardoptie wanneer zij het pensioen van hun werknemers opbouwen via een verzekeraar (Figuur 2.6). Deelnemers kunnen tijdens de opbouwphase zelf kiezen om af te wijken van de defaultoptie en voor te sorteren op een variabele uitkering. Daarnaast hebben deelnemers op pensioendatum bij het aankopen van het pensioenproduct ook de keuze tussen een vaste of variabele uitkering. Een vaste uitkering biedt werknemers meer zekerheid, omdat de uitkering niet jaarlijks schommelt. Tegelijkertijd biedt een vaste uitkering geen bescherming tegen inflatie, waardoor de koopkracht van het pensioen op termijn kan afnemen.

⁷ Dit kan zowel het gevolg zijn van een actieve keuze als van het aanhouden van de defaultoptie.

Figuur 2.6 Vaste uitkering het meest geprefereerd bij verzekeraars



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle verzekeraars (N = 4). Vraag: "Wat voor soort pensioenuitkering wordt door werkgevers het meest gekozen als default voor de uitkeringsfase?"

Uit de invaarsjablonen blijkt dat circa 90 procent van de fondsen geen bescherming biedt tegen inflatierisico via de risicodelingsreserve of solidariteitsreserve (DNB, 2025). Dit percentage geldt zowel voor de flexibele premieregelingen (14 fondsen) als de solidaire premieregelingen (60 fondsen). Dit betekent dat er geen geld uit de reserve wordt gebruikt om pensioenen te verhogen wanneer de inflatie hoger uitvalt dan verwacht. Pensioenen zijn in deze gevallen afhankelijk van het overrendement voor het meebewegen met de inflatie. Als dit hoog genoeg is dan komt dit ten goede aan de koopkracht van pensioenen. Voor 10 procent van de fondsen is wel sprake van bescherming tegen inflatie via de genoemde reserves.

Uit de invaarsjablonen blijkt verder dat pensioenfondsen het voorkomen van nominale kortingen prioriteit geven bij de inzet van reserves (DNB, 2025). Dit geldt zowel voor de flexibele premieregelingen als de solidaire premieregelingen. Uitdeelregels van de risicodelingsreserve richten zich op het dempen of voorkomen van kortingen op uitkeringen, vaak door een maximaal percentage van de reserve per jaar beschikbaar te stellen (veelal 10 tot 30 procent). Daarnaast zien we dat overschotten van de risicodelingsreserve boven een bepaald niveau worden verdeeld onder het uitkeringscollectief.

Tevens blijkt dat pensioenfondsen als default geen vaste daling of vaste stijging van de uitkering toepassen (DNB, 2025). Sommige fondsen geven aan dat gepensioneerden wel kunnen kiezen voor een vaste daling of vaste stijging in de uitkering.

Uit de beschikbare implementatieplannen blijkt dat pensioenfondsen als doel hebben de pensioenuitkering mee te laten groeien met de inflatie; zo ambieert één fonds een pensioen "dat meegroeit met de inflatie", terwijl een ander fonds streeft naar "80 procent jaarlijkse indexatie op basis van de prijsindex".

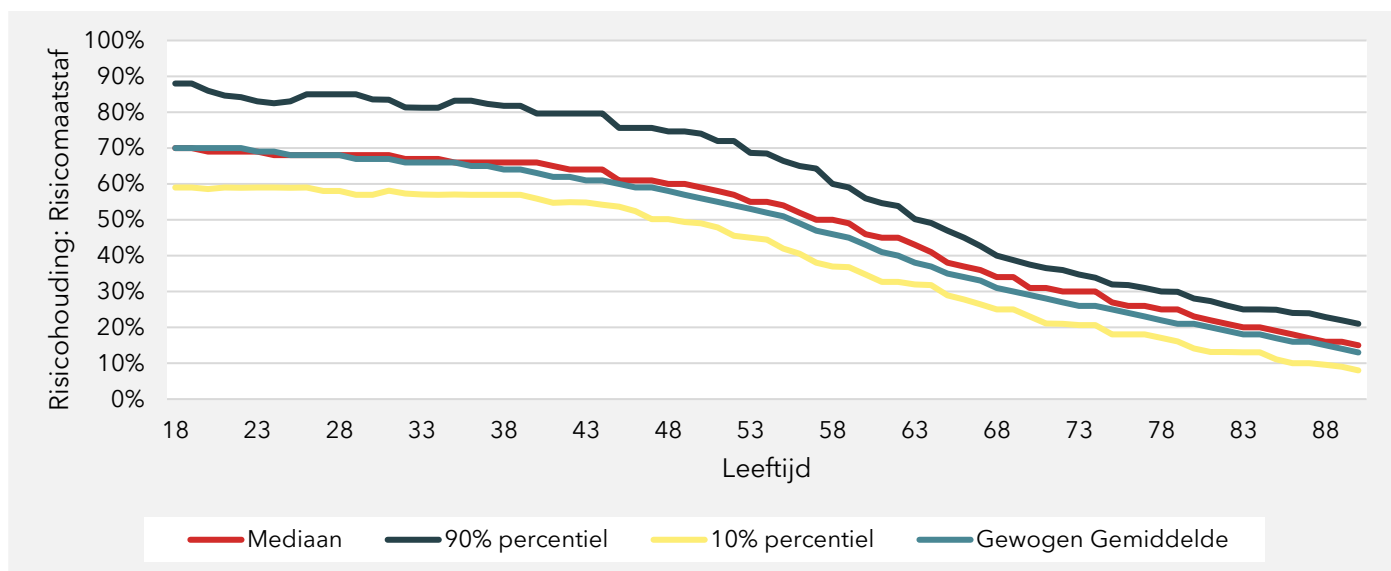
2.5 Spreidingsmethodiek en risicohouding

Vrijwel alle pensioenfondsen maken gebruik van een spreidingsmethodiek (DNB, 2025).⁸ Circa 95 procent van de fondsen met een solidaire premieregeling geeft dit aan. Resultaten worden gespreid via de solidariteitsreserve en de spreidingsmethode. Circa 90 procent van de fondsen met een flexibele premieregeling past een spreidingsmethode toe. Vaak wordt een spreidingsperiode van drie tot vijf jaar gehanteerd, waarbij positieve en negatieve rendementen niet in één keer, maar geleidelijk over meerdere jaren worden verwerkt in het pensioenvermogen of de uitkering. Elk jaar komt dus een deel van het rendement van eerdere jaren vrij, terwijl er nieuwe rendementen bijkomen die opnieuw worden uitgesmeerd. Zo ontstaat een gelijkmatiger, stabielere verloop van pensioenuitkomsten.

Door vrijwel alle fondsen wordt de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur als projectierendement gehanteerd, doorgaans zonder op- of afslag (DNB, 2025). In enkele gevallen wordt expliciet benoemd dat een afslag of opslag niet wenselijk wordt geacht, mede vanuit het perspectief van deelnemers en het beperken van het risico op verlagingen.

De risicohouding in het beleggingsbeleid is steeds een afweging tussen het te nemen beleggingsrisico en het te verwachten rendement. Deze afweging verschilt naar leeftijd, omdat jongere deelnemers een langere beleggingshorizon hebben en daardoor meer risico kunnen dragen dan oudere deelnemers (zie Figuur 2.7 tot en met Figuur 2.10). Het nemen van beleggingsrisico is gericht op het realiseren van een hoger rendement en daarmee op het bereiken van een koopkrachtig pensioen. Binnen dit kader hanteren alle pensioenfondsen met een solidaire premieregeling een maximum voor de blootstelling aan beleggingsrisico van 150 procent (DNB, 2025).

Figuur 2.7 Risicohouding (risicomaatstaf) daalt met leeftijd

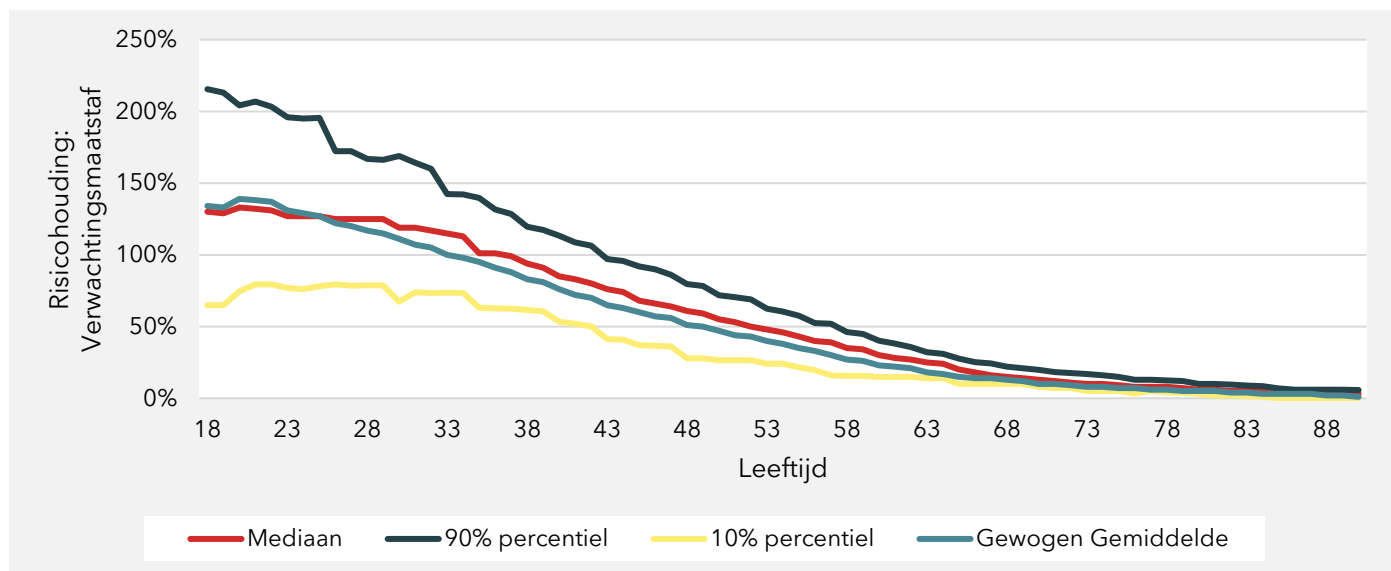


Bron: DNB (2025) op basis van invaarsjablonen pensioenfondsen

⁸ De genoemde percentages zijn gebaseerd op de invaarsjablonen die door DNB worden verzameld. Het betreft 60 invaarsjablonen van fondsen met een solidaire premieregeling en van 14 fondsen met een flexibele premieregeling.

Noot: De risicomaatstaf is het maximaal aanvaardbare neerwaartse risico in het beleggingsbeleid. In de plaatjes zijn percentages, medianen, 90e en 10e percentielen steeds gebaseerd op 74 fondsen. Het gewogen gemiddelde betreft de gemiddelde waarde, gewogen met deelnemersaantallen.

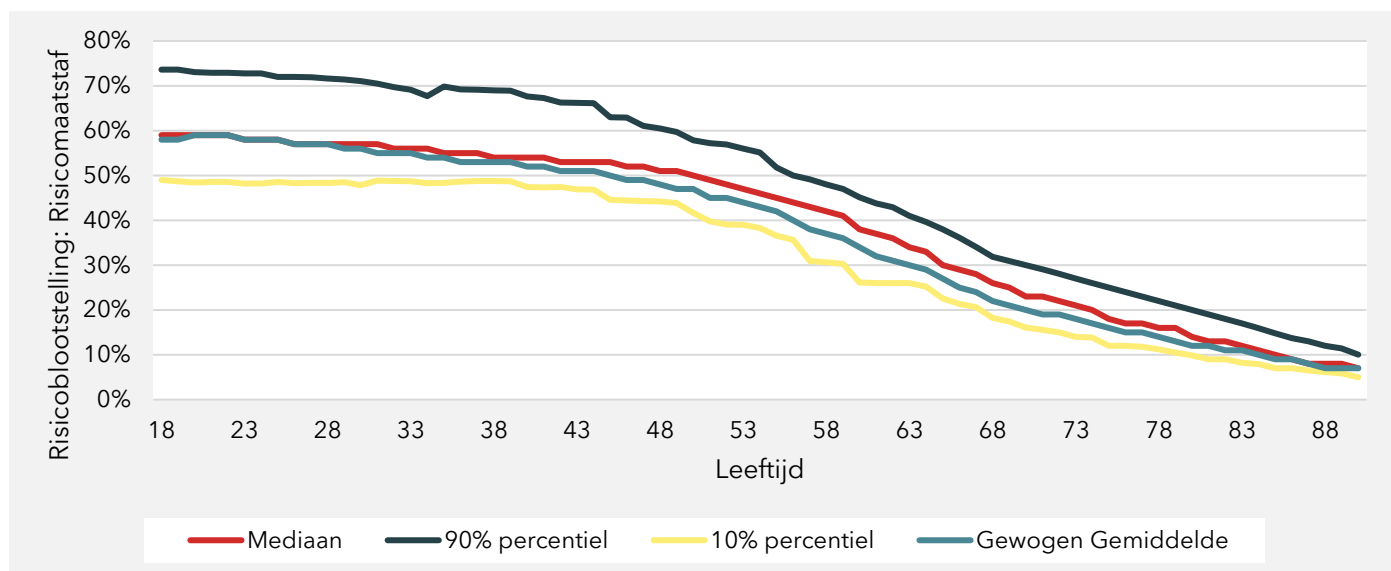
Figuur 2.8 Risicohouding (verwachtingsmaatstaf) neemt met leeftijd af en komt bij 67 jaar en ouder vrijwel overeen met hypothetisch geheel risicomijdend beleggingsbeleid



Bron: DNB (2025) op basis van invaarsjablonen pensioenfondsen

Noot: De verwachtingsmaatstaf is de mediaan van de projecties ten opzichte van hypothetisch geheel risicomijdend beleggingsbeleid. In de plaatjes zijn percentages, medianen, 90e en 10e percentielen steeds gebaseerd op 74 fondsen. Het gewogen gemiddelde betreft het de gemiddelde waarde, gewogen met deelnemersaantallen.

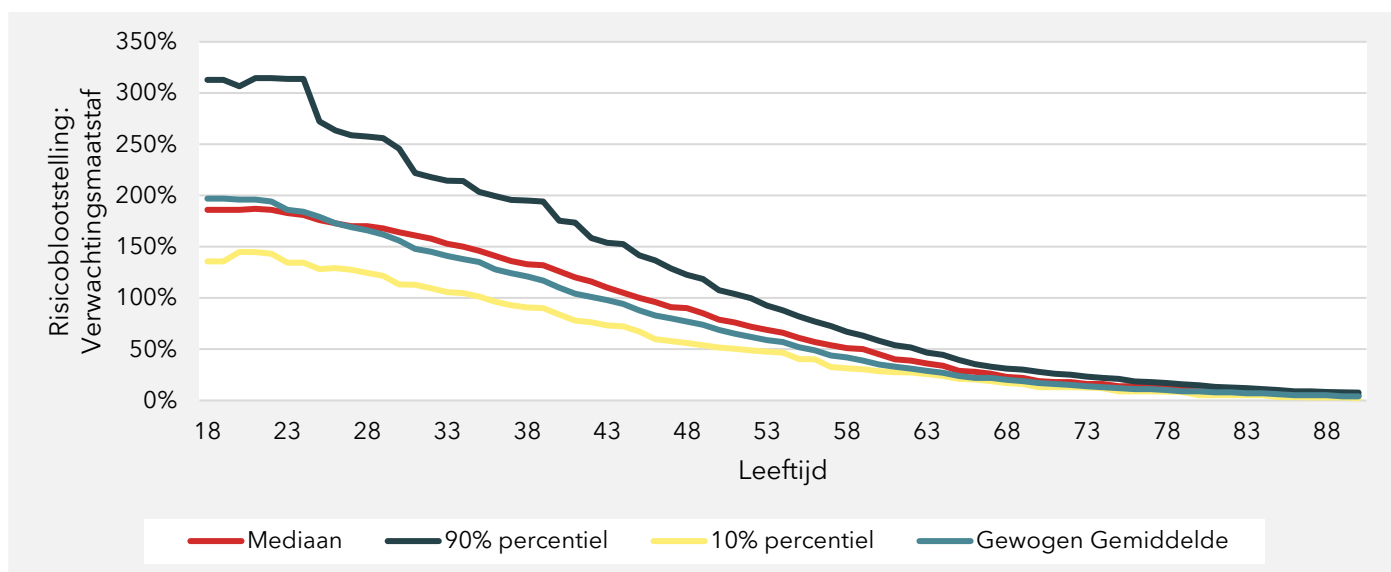
Figuur 2.9 Risicoblootstelling (risicomaatstaf) neemt met leeftijd af en ligt gemiddeld lager dan de risicohouding



Bron: DNB (2025) op basis van invaarsjablonen pensioenfondsen

Noot: De risicomaatstaf is het maximaal aanvaardbare neerwaartse risico in het beleggingsbeleid. In de plaatjes zijn percentages, medianen, 90e en 10e percentielen steeds gebaseerd op 74 fondsen. Het gewogen gemiddelde betreft de gemiddelde waarde, gewogen met deelnemersaantallen.

Figuur 2.10 Risicoblootstelling (verwachtingsmaatstaf) neemt met leeftijd af maar ligt substantieel boven risicohouding

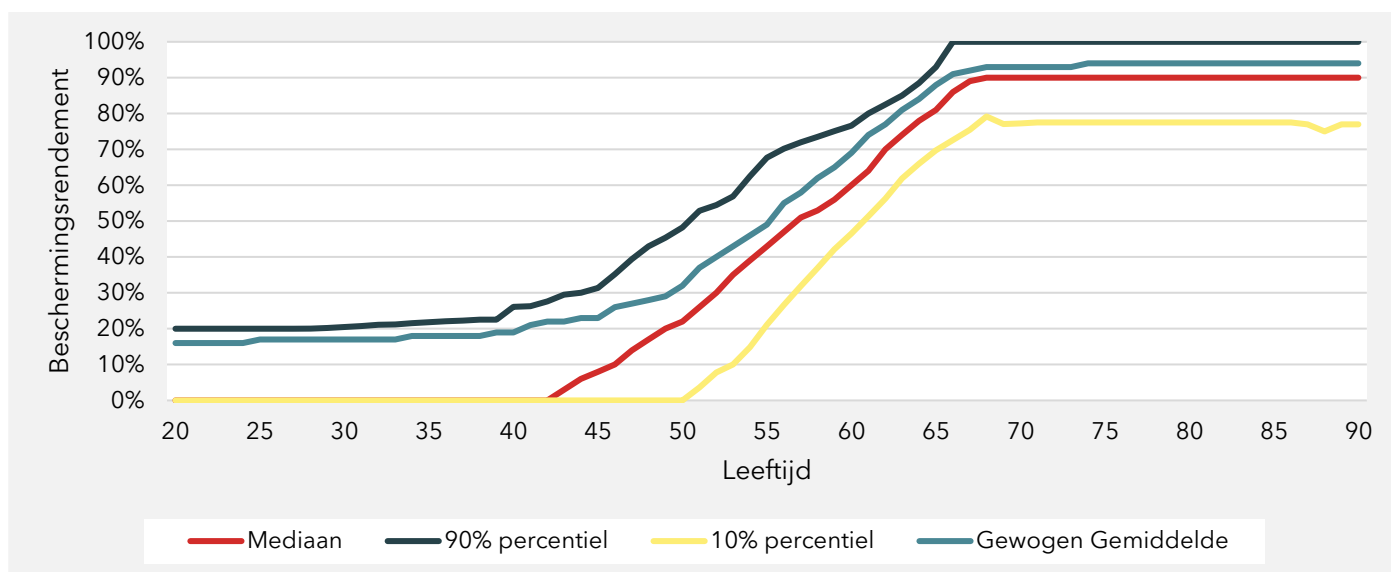


Bron: DNB (2025) op basis van invaarsjablonen pensioenfondsen

Noot: De risicomaatstaf is het maximaal aanvaardbare neerwaartse risico in het beleggingsbeleid. In de plaatjes zijn percentages, medianen, 90e en 10e percentielen steeds gebaseerd op 74 fondsen. Het gewogen gemiddelde betreft de gemiddelde waarde, gewogen met deelnemersaantallen.

Het toenemende beschermingsrendement met de leeftijd en het afnemende overrendement (Figuur 2.11 en Figuur 2.12) passen binnen het streven naar een koopkrachtig pensioen doordat zij aansluiten bij de veranderende risicodraagkracht van deelnemers gedurende de levensloop. Door het onderscheid tussen het beschermingsrendement en overrendement kan renterisico beter toegewezen worden aan verschillende leeftijdscohorten. Jongere deelnemers hebben een lange beleggingshorizon en kunnen tijdelijk negatieve resultaten opvangen, waardoor zij relatief meer overrendement krijgen toebedeeld en zo profiteren van hogere verwachte beleggingsopbrengsten die op lange termijn bijdragen aan koopkrachtbehoud. Naarmate deelnemers ouder worden en het pensioen dichterbij komt, neemt de gevoeligheid voor schokken toe. Een hoger beschermingsrendement beperkt dan de impact van renteschommelingen en vergroot de stabiliteit van het te verwachten pensioen. Door deze verschuiving van groei naar bescherming wordt voorkomen dat vlak voor of na pensionering grote tegenvallers optreden, terwijl in eerdere levensfasen juist voldoende rendement kan worden gerealiseerd om de koopkracht van het pensioen over de gehele looptijd te ondersteunen.

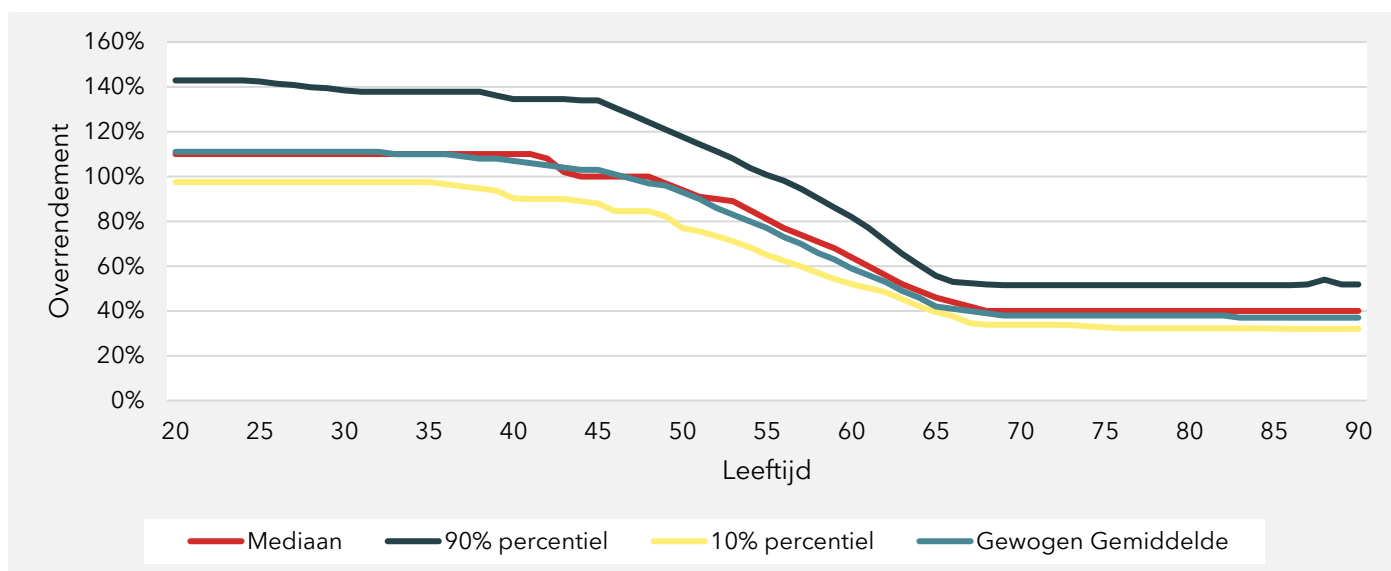
Figuur 2.11 Het beschermingsrendement is gemiddeld ca. 20 procent tot en met 45 jaar en stijgt daarna door tot boven de 90 procent vanaf de pensioenleeftijd



Bron: DNB (2025), invaarsjablonen pensioenfondsen

Noot: Het beschermingsrendement is het deel van het rendement dat nodig is om financiële risico's te neutraliseren. In de plaatjes zijn percentages, medianen, 90e en 10e percentielen steeds gebaseerd op 74 fondsen. Het gewogen gemiddelde betreft de gemiddelde waarde, gewogen met deelnemersaantallen.

Figuur 2.12 Het overrendement ligt op jongere leeftijden meestal boven de 100 procent en daalt tot circa 40 procent vanaf 67 jaar



Bron: DNB (2025), invaarsjablonen pensioenfondsen

Noot: Het overrendement is het rendement dat uitstijgt boven het beschermingsrendement door het nemen van beleggingsrisico's. In de plaatjes zijn percentages, medianen, 90e en 10e percentielen steeds gebaseerd op 74 fondsen. Het gewogen gemiddelde betreft het de gemiddelde waarde, gewogen met deelnemersaantallen.

3 Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel

In het nieuwe stelsel wordt meer aandacht besteed aan communicatie. De wijze waarop pensioenfondsen communiceren over beleggings- en administratiekosten is nog in ontwikkeling.

3.1 Inleiding

De tweede doelstelling van de Wtp is een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel. In het oude stelsel bepalen dekkingsgraden bij pensioenfondsen de ontwikkeling van het pensioen en dekkingsgraden worden weer bepaald door de interactie tussen de ontwikkeling van de bezittingen en de verplichtingen van het fonds. Dit is voor veel deelnemers niet goed te volgen. De nieuwe contracten dienen de ontwikkeling van het pensioen transparanter te maken. Met de informatievoorschriften is de ontwikkeling van het pensioen jaar-op-jaar waarschijnlijk beter te volgen. De begrijpelijkheid van het stelsel draagt naar verwachting bij aan het draagvlak van het pensioenstelsel. Tot slot dient de afschaffing van de doorsneesystematiek het pensioen ook transparanter en persoonlijker te maken, omdat de premies hoofdzakelijk dienen voor de opbouw van het persoonlijke pensioenvermogen en niet worden herverdeeld. Ook zijn er daarmee meer individuele aanvullende keuzes te maken om het pensioen persoonlijker te maken bij invoering van de nieuwe regeling. Aangezien verzekeraars en PPI's ook vóór de Wtp voornamelijk premieregelingen uitvoerden, kende de pensioenopbouw daar al een meer persoonlijk karakter. In de context van de Wtp-transitie vormt met name de communicatie naar deelnemers een belangrijk aandachtspunt.

Om de voortgang op deze doelstelling te onderzoeken, hanteert deze monitor drie indicatoren, die gezamenlijk inzicht bieden in de mate waarin het pensioenstelsel transparanter en meer persoonlijk is. De indicatoren zijn:

1. Communicatie naar deelnemers
2. Mate waarin rekening wordt gehouden met heterogeniteit deelnemers
3. Duidelijkheid over relatie tussen premie en pensioenopbouw

Informatie kan objectief transparanter worden gegeven door meer en duidelijker te communiceren, maar de relevante uitkomstmaat is of deelnemers dit ook als transparanter ervaren. Daarom zijn de ervaringen van deelnemers eigenlijk een indicator voor deze doelstelling, maar deze wordt gemeten via de deelnemersmonitor (nog te verschijnen). Verder impliceert een meer persoonlijk pensioenstelsel ook dat er meer rekening wordt gehouden met de heterogeniteit van deelnemers. Tot slot heeft duidelijkheid over de relatie tussen de premie en pensioenopbouw te maken met zowel transparante (de mate waarin dit duidelijk is) als met een meer persoonlijk pensioenstelsel (de premies zijn bestemd voor het persoonlijk pensioenvermogen/kapitaal).

3.2 Keuzebegeleiding en communicatie

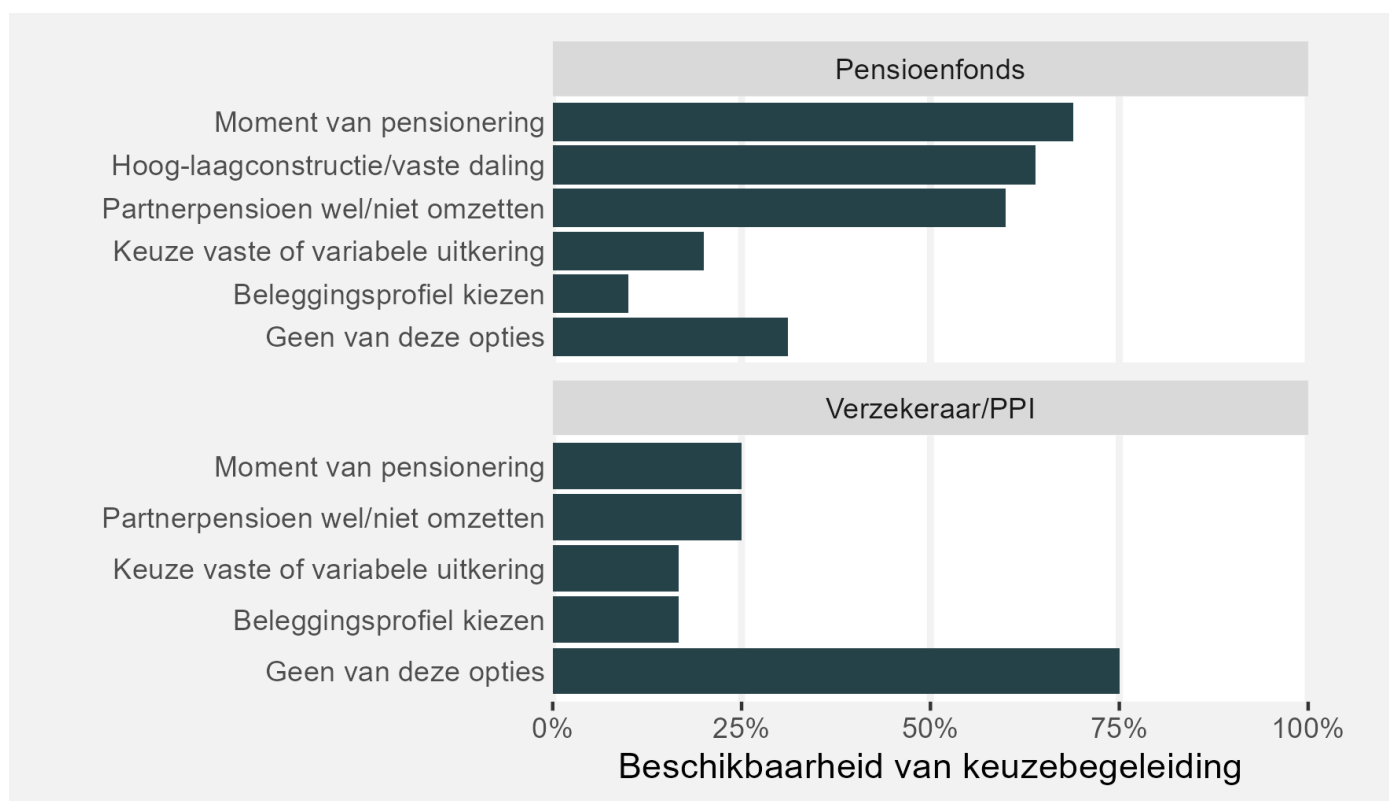
Twee derde van de pensioenfondsen biedt "uitgebreide persoonlijke keuzebegeleiding" (Figuur 3.1). Zij ondersteunen deelnemers vooral bij het moment van pensionering, de hoog-laagconstructie (bij solidaire

regelingen⁹⁾ en het omzetten van het partnerpensioen. Keuzebegeleiding is ook wettelijk verplicht. In de enquête is gevraagd naar keuzebegeleiding die “uitgebreid” en “persoonlijk” is en dit kan de reden zijn dat niet alle pensioenfondsen aangeven die te bieden.

Bij driekwart van de verzekeraars en PPI's ontbreekt “uitgebreide persoonlijke keuzebegeleiding” (Figuur 3.1). Het gaat daarbij om keuzes zoals het moment van pensionering, de keuze tussen een vaste of variabele uitkering (bij flexibele regelingen), het gebruik van een hoog-laagconstructie (bij solidaire regelingen), het omzetten van partnerpensioen in ouderdomspensioen en het bepalen van een passend beleggingsprofiel (bij flexibele regelingen). Dat er geen uitgebreide persoonlijke begeleiding wordt geboden betekent niet dat deelnemers helemaal geen keuzebegeleiding ontvangen. De wet eist immers van pensioenuitvoerders dat deelnemers adequaat begeleid worden in het maken van keuzes. Begeleiding kan ook plaatsvinden via online stappenplannen of digitale hulpmiddelen op de website of het portaal. Dit laatste is door gesprekspartners bevestigd.

De keuze voor een passend beleggingsprofiel wordt bij pensioenuitvoerders met een flexibele regeling relatief weinig ondersteund via persoonlijke keuzebegeleiding. Naast keuzebegeleiding geldt bij beleggingsvrijheid in de opbouwfase ook een wettelijke adviesplicht. De mate waarin aan deze adviesplicht invulling wordt gegeven, is echter niet uitgevraagd in de vragenlijst en kan daarom in dit onderzoek niet worden beoordeeld.

Figuur 3.1 Twee derde van pensioenfondsen en een kwart van de verzekeraars/PPI's biedt persoonlijke keuzebegeleiding



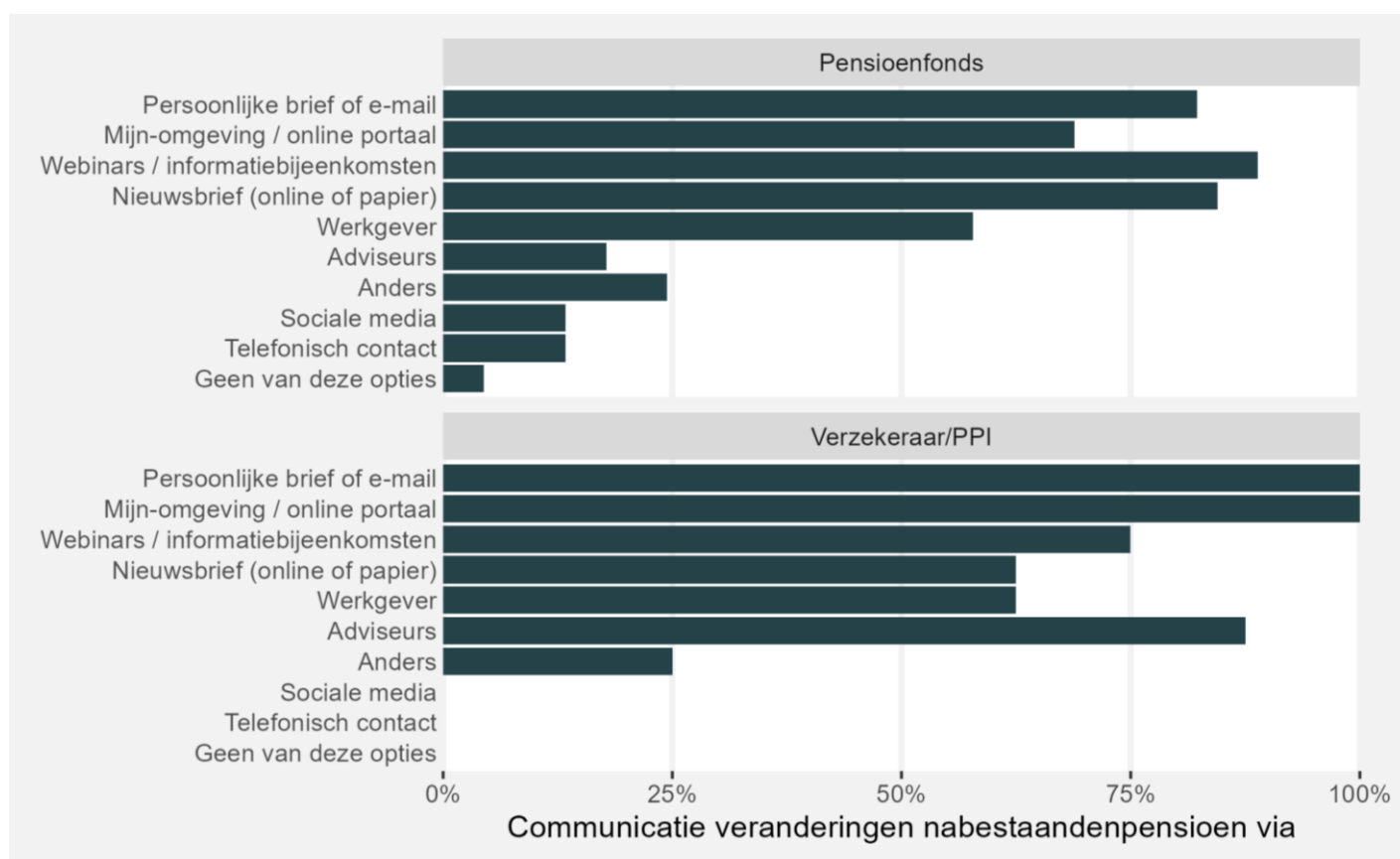
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

⁹ Dit is alleen uitgevraagd voor solidaire premieregelingen, maar geldt ook bij flexibele premieregelingen.

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 45) en aan alle verzekeraars/PPI's (N = 8). De elementen "Keuze vaste of variabele uitkering", "Hoog-laagconstructie/vaste daling" en "Beleggingsprofiel kiezen" zijn slechts aan een deel van de respondenten getoond. Hierbij zijn de percentages dus berekend op basis van een kleinere groep respondenten. Vraag: "Op welke manier is er sprake van het aanbieden van uitgebreide persoonlijke (telefonisch, videogesprek of fysieke) keuzebegeleiding?" De keuze tussen een vaste en variabele uitkering en het kiezen van het beleggingsprofiel zijn alleen gevraagd aan pensioeninstellingen die een flexibele premieregeling (gaan) aanbieden en de keuze tussen hoog-laagconstructie is alleen gevraagd aan pensioeninstellingen die een solidaire premieregeling (gaan) aanbieden.

Veel pensioenuitvoerders gebruiken meerdere communicatiekanalen om wijzigingen in het nabestaandenpensioen toe te lichten (Figuur 3.2). De meest gebruikte communicatiemiddelen zijn een persoonlijke brief of e-mail, de mijn-omgeving, webinars en nieuwsbrieven. In aanvulling hierop communiceren pensioenfondsen relatief vaak via de werkgever en verzekeraars en PPI's zetten relatief vaak adviseurs in.

Figuur 3.2 Pensioenuitvoerders zetten verschillende tools in voor communicatie over veranderingen in het nabestaandenpensioen

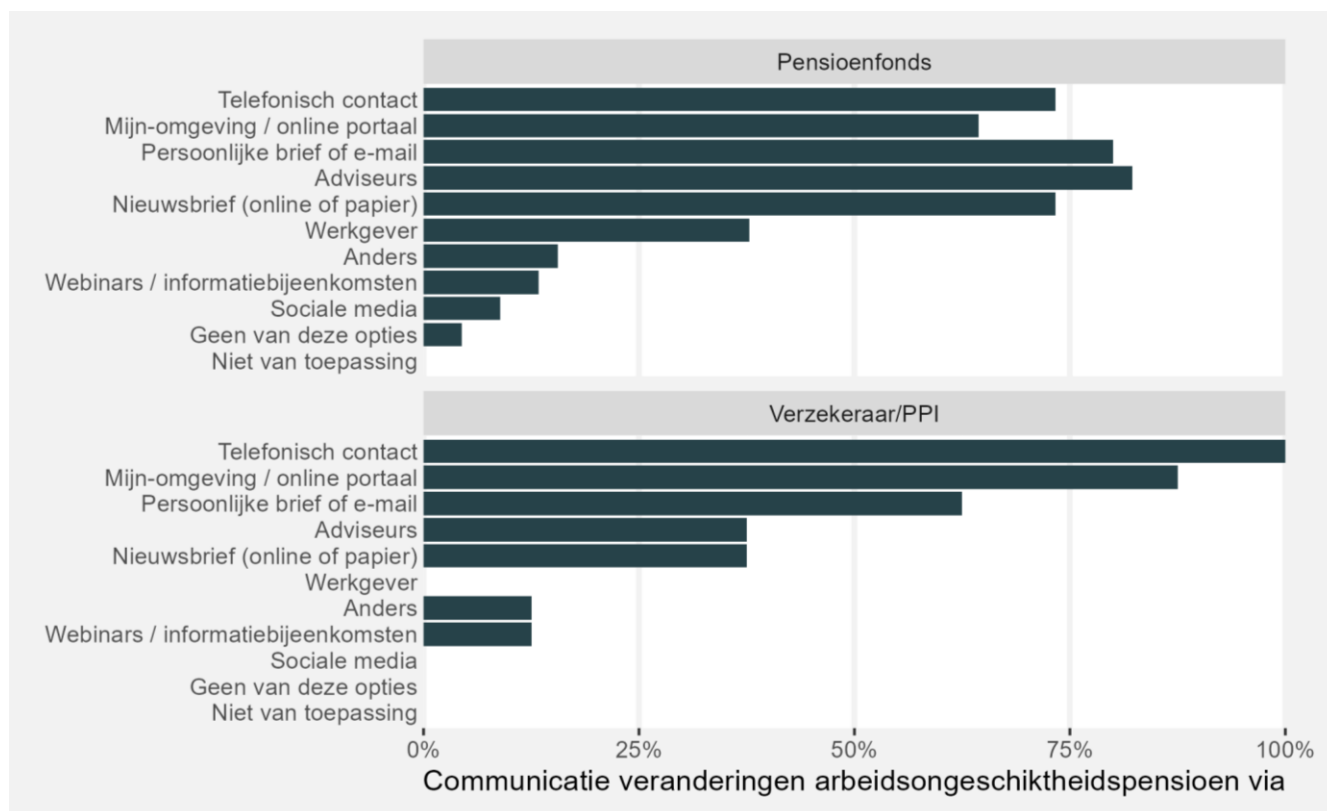


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen en aan alle verzekeraars/PPI's (N = 45 pensioenfondsen & 8 verzekeraars/PPI's). Vraag: "Op welke manieren communiceert uw instelling richting deelnemers over veranderingen in het nabestaandenpensioen als gevolg van de Wtp?" Bij "Anders" is ingevuld: "transitieoverzicht", "informatiepagina's, brochures en Q&A's op de website", "website", "brochure", "via website, Pensioen123, evt. transitie-informatie, evt. informatiebijeenkomsten", "pensioenkrant", "bij vragen aan klantinformatie", "website".

Veel pensioenuitvoerders gebruiken meerdere communicatiekanalen om wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspensioen toe te lichten (Figuur 3.3). Pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's communiceren in hoge mate via telefonisch contact, de mijn-omgeving en persoonlijke communicatie via brief of e-mail. In aanvulling hierop zetten pensioenfondsen relatief vaak adviseurs in en versturen zij een nieuwsbrief naar deelnemers.

Figuur 3.3 Pensioenuitvoerders zetten verschillende tools in voor communicatie over veranderingen in het arbeidsongeschiktheidspensioen



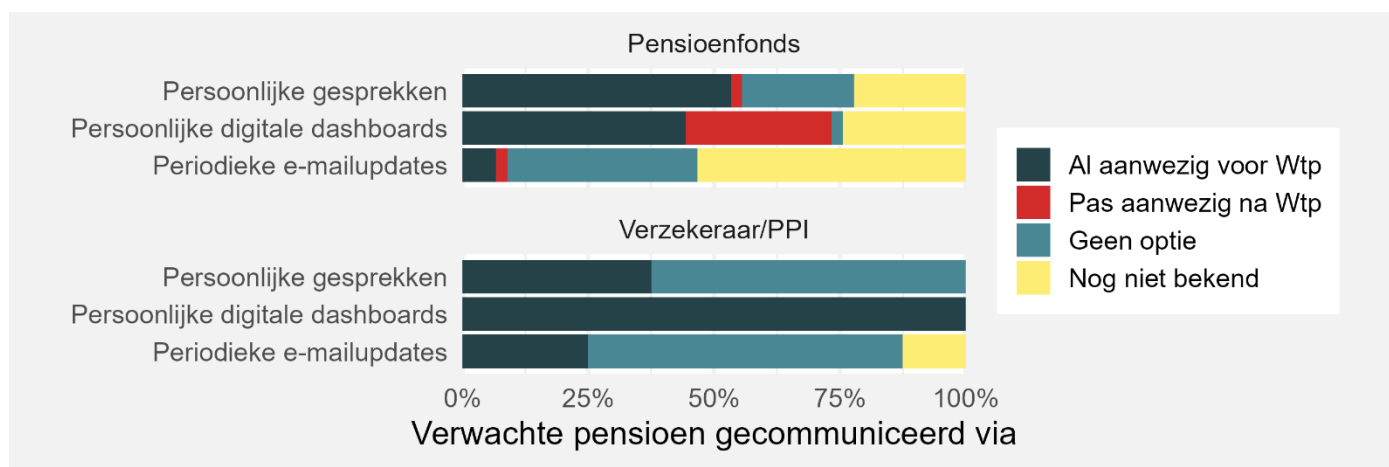
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen en aan alle verzekeraars/PPI's (N = 45 pensioenfondsen & 8 verzekeraars/PPI's). Vraag: "Op welke manieren communiceert uw instelling richting deelnemers over veranderingen in het arbeidsongeschiktheidspensioen als gevolg van de Wtp?" Bij "Anders" is ingevuld: "informatiepagina's, brochures en Q&A's op de website", "website", "brochure", "via website en Pensioen123".

Verzekeraars en PPI's communiceren het te verwachten pensioen onder verschillende scenario's in het oude en nieuwe stelsel op dezelfde wijze. Zij doen dit veelal via persoonlijke digitale dashboards (Figuur 3.4). Verzekeraars voorzien geen aanpassing in de wijze van hun communicatie over het verwachte pensioen. Door de Wtp zien gesprekspartners wel meer aandacht voor communicatie.

Ongeveer een kwart van de pensioenfondsen geeft aan in de toekomst persoonlijke digitale dashboards te introduceren om scenario's inzichtelijk te maken (Figuur 3.4). Veel pensioenfondsen weten echter nog niet hoe zij het te verwachten pensioen onder verschillende scenario's gaan communiceren. Dit wordt echter ook pas relevant als zij daadwerkelijk over zijn naar het nieuwe stelsel. Hierdoor is er momenteel nog niet bekend hoe de relatie tussen premie en opbouw duidelijk wordt voor deelnemers.

Figuur 3.4 Persoonlijke digitale dashboards meest gebruikt voor communicatie over verwacht pensioen

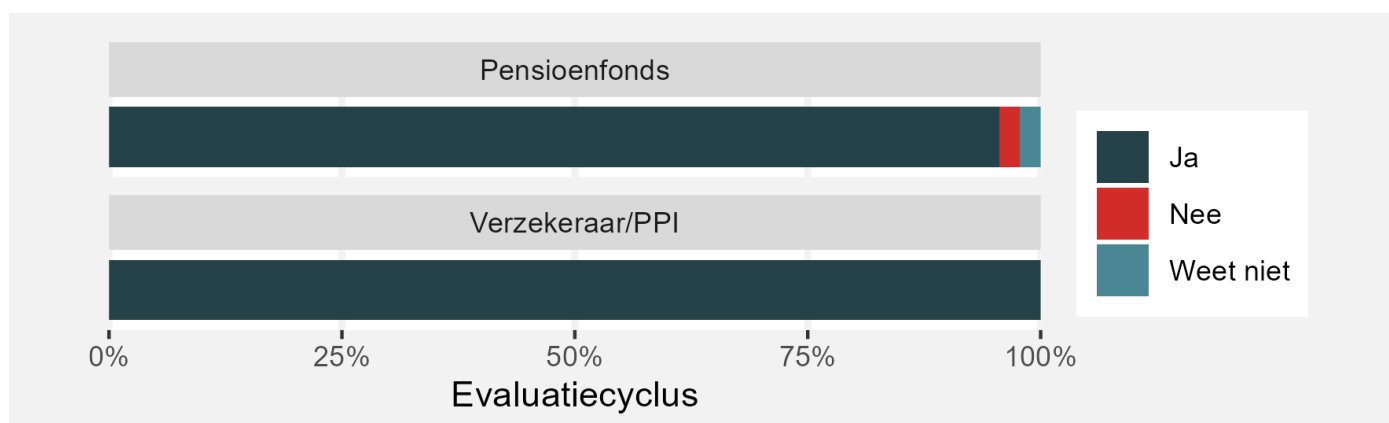


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen en aan alle verzekeraars/PPI's (N = 45 pensioenfondsen & 8 verzekeraars/PPI's). Vraag: "Kunt u aangeven op welke manieren deelnemers kunnen zien wat hun te verwachten pensioen is onder verschillende scenario's? Kunt u daarbij aangeven of deze mogelijkheid al bestond vóór de invoering van de Wtp of pas daarna?"

Nagenoeg alle pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's hanteren een evaluatiecyclus voor hun communicatiebeleid (Figuur 3.5). Door communicatie structureel te monitoren en te verbeteren, kan de informatie voor deelnemers begrijpelijker en consistent worden aangeboden. Dit kan bijdragen aan meer duidelijkheid voor deelnemers.

Figuur 3.5 Vrijwel alle pensioenuitvoerders hanteren een evaluatiecyclus met betrekking tot het communicatiebeleid



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen en aan alle verzekeraars/PPI's (N = 45 pensioenfondsen & 8 verzekeraars/PPI's). Vraag: "Hanteert uw organisatie een evaluatiecyclus met betrekking tot het communicatiebeleid?"

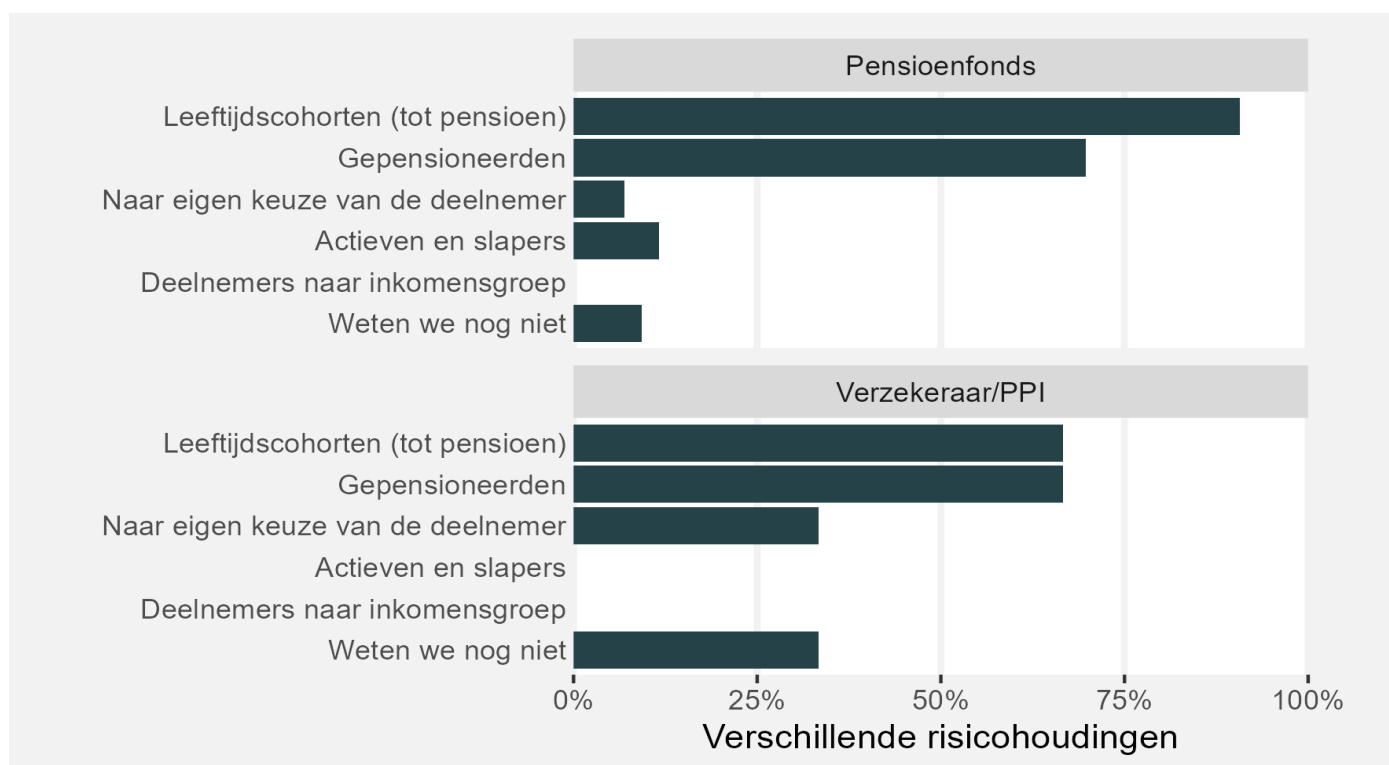
3.3 Aandacht voor heterogeniteit deelnemers

Uit de vragenlijst blijkt dat pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's vooral naar leeftijdscohort (inclusief gepensioneerden) differentiëren bij het bepalen van de risicohouding (Figuur 3.6). Verder wordt beperkt rekening

gehouden met overige vormen van heterogeniteit tussen deelnemers. Slechts in enkele gevallen kan bij een flexibele regeling de deelnemer zelf een keuze maken die aansluit bij de eigen situatie (Figuur B.3).

Ook uit de invaarsjablonen van DNB (2025) blijkt dat het merendeel van de fondsen de risicohouding uitsluitend differentieert naar leeftijd, omdat intern onderzoek bij pensioenfondsen laat zien dat dit in vaak het meest bepalende kenmerk is. Zo differentieert ongeveer 65 procent van de fondsen niet op andere kenmerken dan leeftijd bij het vaststellen van de risicohouding, terwijl 35 procent dit wel doet. Fondsen die wél differentiëren op andere kenmerken dan leeftijd doen dit vooral op de deelnemersstatus, zoals actief, gewezen, gepensioneerd, pensioengerechtigd of arbeidsongeschikt. Enkele fondsen betrekken daarnaast aanvullende kenmerken, waaronder inkomen, opgebouwd vermogen, woningbezit of partnersituatie. Bij de analyse hebben fondsen breder gekeken naar mogelijke kenmerken, ook als deze uiteindelijk niet zijn gebruikt voor differentiatie. De onderzochte kenmerken omvatten naast leeftijd vooral status, inkomen, geslacht, opleiding, dienstverband, financiële kwetsbaarheid en woonsituatie. In de meeste gevallen bleek leeftijd echter het dominante criterium, waardoor andere kenmerken zelden tot een aangepaste risicohouding leidden.

Figuur 3.6 Pensioenuitvoerders passen voornamelijk voor leeftijdscohorten (tot pensioen) en voor gepensioneerden verschillende risicohoudingen toe in het beleggingsbeleid



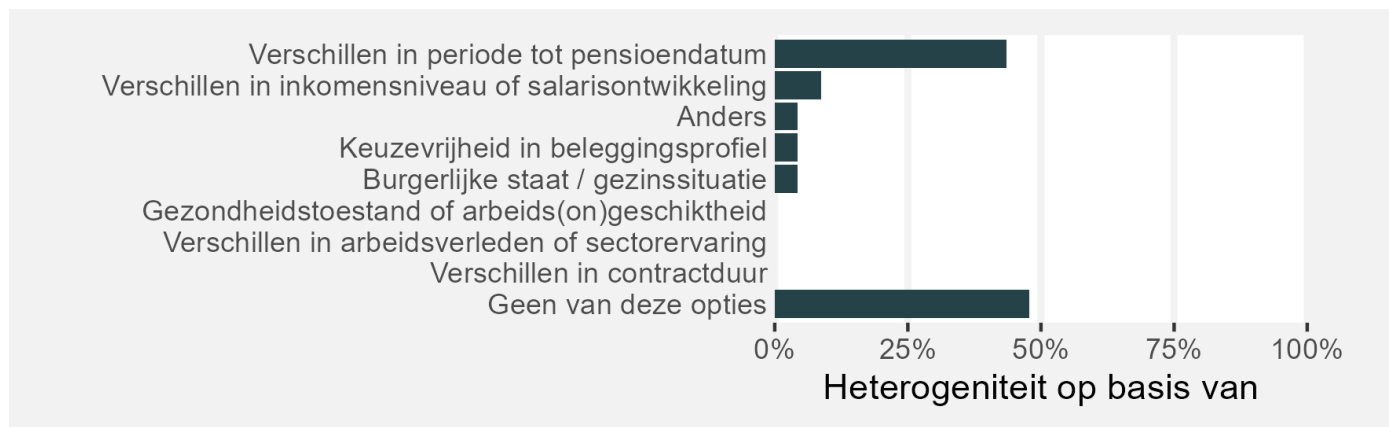
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen (die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen) en verzekeraars een uitkeringsovereenkomst aanbieden vóór de inwerkingtreding van de Wtp (N = 43 pensioenfondsen & 3 verzekeraars).
 Vraag: "Voor welke groepen deelnemers past u, vanaf de overgang naar de Wtp, verschillende risicohoudingen toe in het beleggingsbeleid binnen de regeling(en) die u uitvoert?"

Bij het toepassen van toedelingsregels wordt vooral rekening gehouden met leeftijdsheterogeniteit tussen deelnemers, omdat dit direct doorwerkt in de risicobereidheid en lifecycle-beleggen (Figuur 3.7). In sommige

gevallen worden hiernaast inkomensniveaus en salarisontwikkelingen meegenomen. Tegelijkertijd houdt een groot deel van de respondenten geen rekening met verschillen tussen groepen deelnemers.

Figuur 3.7 Ongeveer de helft van de pensioenfondsen houdt rekening met heterogeniteit tussen deelnemers bij toepassen van toedelingsregels



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan bedrijfstakpensioenfondsen en algemene pensioenfondsen met een solidaire of flexibele premieregeling (N = 23). Vraag: "Bij het toepassen van de toedelingsregels (met betrekking tot [het beschermingsrendement voor renterisico, het overrendement op beleggingen]/[rendement vanuit de matching en de return op de portefeuille]): op welke manier houdt uw organisatie rekening met verschillen (heterogeniteit) tussen deelnemers?" Bij "Anders" is ingevuld: "weet nog niet".

Aandacht voor heterogeniteit in de voorkeuren van deelnemers is er via de keuze voor een beleggingsprofiel bij pensioenfondsen met een flexibele premieregeling (DNB, 2025). Deze fondsen bieden deelnemers doorgaans meerdere profielen aan: altijd minimaal twee, vaak drie, en in sommige gevallen zelfs tot zes verschillende beleggingsprofielen. Hiermee kunnen deelnemers een profiel kiezen dat past bij hun risicobereidheid en persoonlijke situatie. Ongeveer 20 procent van de fondsen geeft daarnaast aan in de toekomstige situatie het aanbod van profielen te gaan uitbreiden.

3.4 Duidelijkheid over relatie premie en pensioenopbouw

Pensioenfondsen moeten bij de premie-inleg een kostenvoorziening aanhouden voor de uitvoeringskosten. Deze kostenvoorziening moet volgens DNB dekkend zijn voor de uitvoeringskosten "zonder daarbij afhankelijk te zijn van toekomstige bijdragen". De verwachte toekomstige ontwikkeling van de kosten wordt dus meegenomen in de kostenvoorziening. Alleen in de uitzonderlijke situatie dat de pensioenbeheerkosten onverwacht meer stijgen dan voorzien en het fonds onvoldoende eigen vermogen heeft en de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve geen soelaas biedt, is het denkbaar dat de persoonlijke vermogens worden verlaagd. Blijkens de invaarsjablonen (DNB, 2025) geven veel pensioenfondsen inderdaad aan dat een resultaat op operationele en uitvoeringskosten wordt verwerkt als operationele reserve (onderdeel van het eigen vermogen van het pensioenfonds). Dit geldt zowel voor fondsen met een solidaire als een flexibele premieregeling. Hiermee voldoen deze fondsen aan hun wettelijke verplichting. Enkele fondsen melden dat het beleid nog in ontwikkeling is of dat de precieze verwerking nog moet worden vastgesteld. Het merendeel van de fondsen kent geen toewijzing van premie-inleg aan de solidariteitsreserve. Slechts een enkel fonds wijst 3 procent van de premie toe aan de solidariteitsreserve indien de reserve een beperkte omvang heeft.

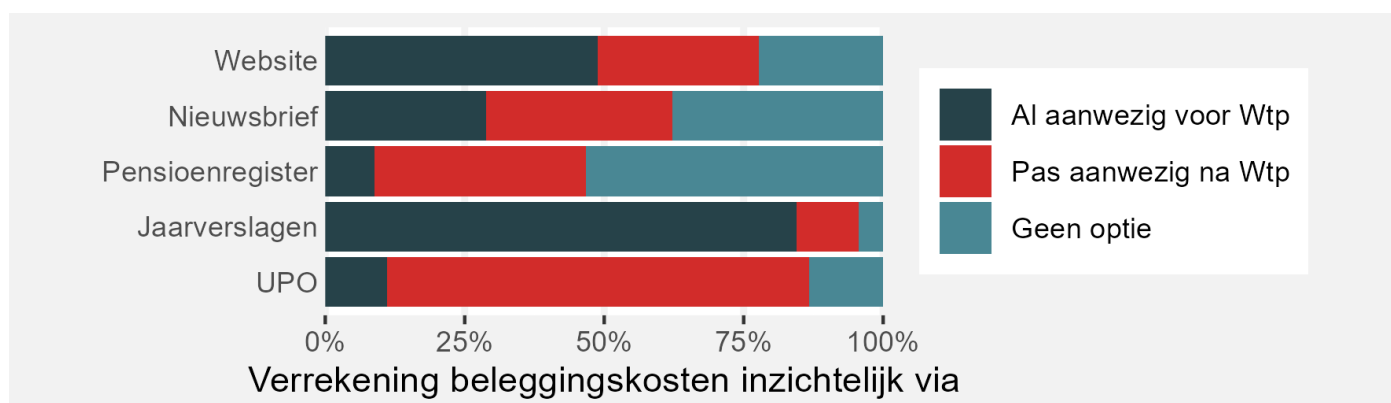
De deelnemer kan in de mijn-omgeving van het pensioenfonds maandelijks zien hoeveel spaarpremie is ingelegd (de premie na aftrek van kosten en risicopremies) en welk rendement is behaald. De wijze waarop kosten en risicopremies worden gefinancierd verschilt echter per fonds. Zo zijn er pensioenfondsen waarbij de werkgever (een deel van) de uitvoeringskosten voor zijn rekening neemt. Bij andere fondsen staat de spaarpremie vast en wijzigt de bruto premie wanneer de kostenopslag of de risicopremie verandert.

Daarnaast biedt de informatie over kosten op het Uniform Pensioenoverzicht (UPO), in het bestuursverslag en op de website van het pensioenfonds inzicht in reeds verrekende kosten, maar geeft deze informatie nog geen zicht op de toekomstige ontwikkeling van kosten (Transitiemonitor, EY, zomer 2025). Wel worden vooraf afspraken gemaakt over de hoogte van de totale bruto premie, waaruit vervolgens de risicopremies en uitvoeringskosten worden onttrokken.

Onder de Wtp is uitsluitend sprake van premieovereenkomsten, maar wijkt de methodiek af van de pensioenpremieregelingen bij verzekeraars en PPI's. Daar worden transitiekosten en risicopremies separaat van de netto spaarpremie zichtbaar gemaakt en in rekening gebracht. Die methodiek is destijds ingevoerd met als doel om meer kostentransparantie in verzekeringsproducten te waarborgen.

Pensioenfondsen gebruiken in het nieuwe stelsel meerdere manieren om inzichtelijk te maken hoe beleggingskosten worden verrekend in het persoonlijke pensioenvermogen, wat bijdraagt aan duidelijkheid over de relatie tussen premie-inleg en pensioenopbouw (Figuur 3.8). Voor de invoering van de Wtp werd deze informatie meestal via de jaarverslagen gedeeld. Nu wordt deze informatie doorgaans ook opgenomen in het UPO en op de website; daarnaast communiceert ruim de helft van de fondsen dit via nieuwsbrieven. Deze communicatie betreft echter doorgaans geen inzicht in beleggingskosten op individueel niveau of in concrete eurobedragen, maar bestaat vooral uit een kwalitatieve toelichting op de gehanteerde methodiek en de wijze waarop kosten in algemene zin worden verwerkt.

Figuur 3.8 Pensioenfondsen communiceren in het nieuwe stelsel meer over verrekening beleggingskosten

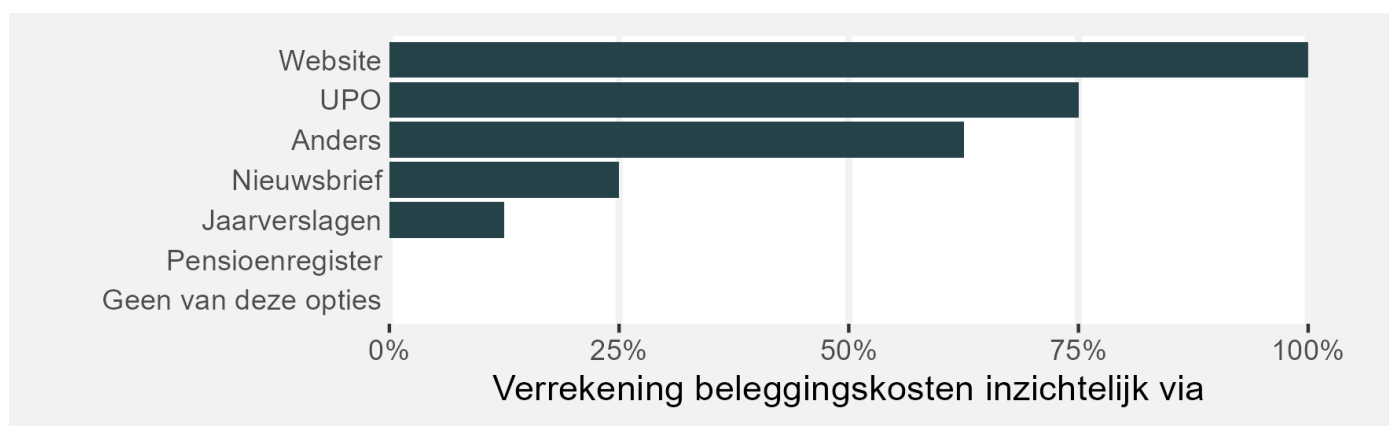


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 45). Vraag: "Op welke manier is [wordt] het voor deelnemers inzichtelijk gemaakt hoe de beleggingskosten worden verrekend in het persoonlijk pensioenvermogen vanaf de overgang naar de Wtp? Kunt u daarbij aangeven of deze mogelijkheid al bestond vóór de invoering van de Wtp of pas daarna?"

Verzekeraars en PPI's communiceren standaard via hun website en vaak ook via het UPO over hoe beleggingskosten worden verrekend in het pensioenvermogen (Figuur 3.9). Daarnaast noemen zij regelmatig rendementsoverzichten en pensioenovereenkomsten als communicatiemiddel, maar deze vallen in de figuur onder de categorie "Anders" en zijn daarom niet afzonderlijk zichtbaar.

Figuur 3.9 Verzekeraars en PPI's communiceren over verrekening beleggingskosten voornamelijk via website en UPO

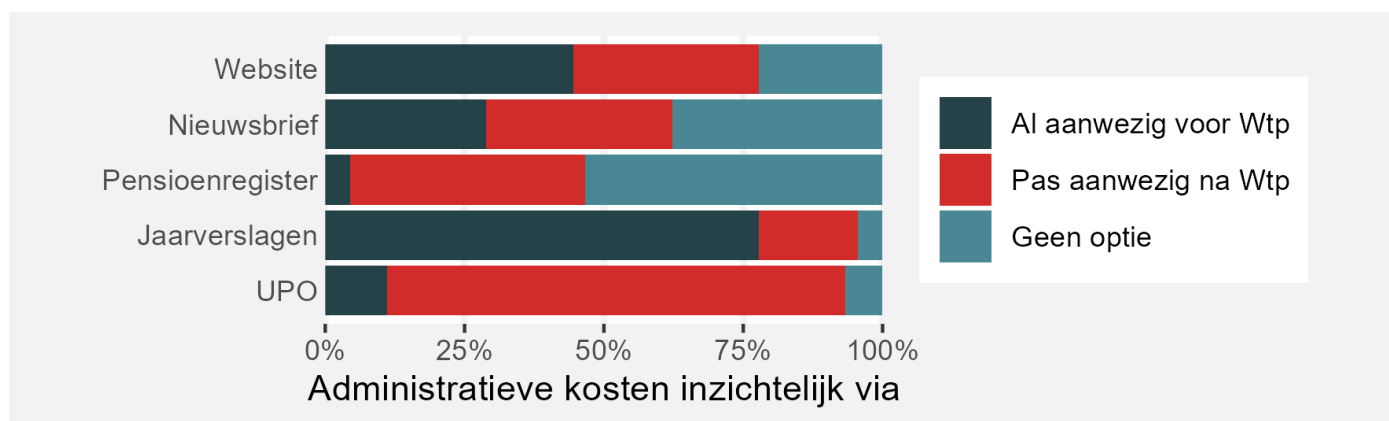


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle verzekeraars/PPI's (N = 8). Vraag: "Op welke manier is het voor deelnemers inzichtelijk gemaakt hoe de beleggingskosten worden verrekend in het persoonlijk pensioenvermogen?" Bij "Anders" is ingevuld: "webinars, presentaties op locatie", "in rendementsoverzicht en in de pensioenovereenkomst", "pensioenreglement en persoonlijke digitale portal", "UPO en persoonlijke pensioenpagina".

Pensioenfondsen gebruiken in het nieuwe stelsel meerdere manieren om inzichtelijk te maken hoe administratieve kosten worden verrekend in het persoonlijke pensioenvermogen, wat bijdraagt aan duidelijkheid over de relatie tussen premie-inleg en pensioenopbouw (Figuur 3.10). Voor de invoering van de Wtp werd deze informatie meestal via de jaarverslagen gedeeld. Nu wordt deze informatie doorgaans ook opgenomen in het UPO en op de website; daarnaast communiceert ruim de helft van de fondsen dit via het Pensioenregister en nieuwsbrieven.

Figuur 3.10 Pensioenfondsen communiceren in het nieuwe stelsel meer over administratieve kosten

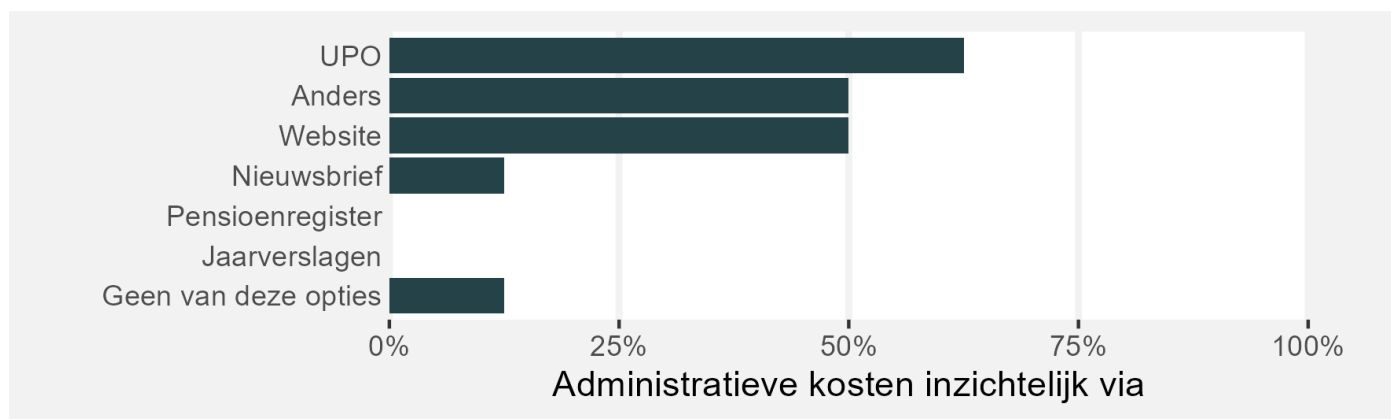


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 45). Vraag: "Op welke manier is [wordt] het voor deelnemers inzichtelijk gemaakt hoe de administratieve kosten worden verrekend in het persoonlijk pensioenvermogen vanaf de overgang naar de Wtp? Kunt u daarbij aangeven of deze mogelijkheid al bestond vóór de invoering van de Wtp of pas daarna?"

Verzekeraars en PPI's communiceren voornamelijk via het UPO en de website over hoe administratieve kosten worden verrekend in het pensioenvermogen (Figuur 3.11). Daarnaast noemen zij regelmatig pensioenreglement en persoonlijke digitale portaal als communicatiemiddel, maar deze vallen in de figuur onder de categorie "Anders" en zijn daarom niet afzonderlijk zichtbaar.

Figuur 3.11 Verzekeraars en PPI's communiceren over administratieve kosten voornamelijk via UPO en website



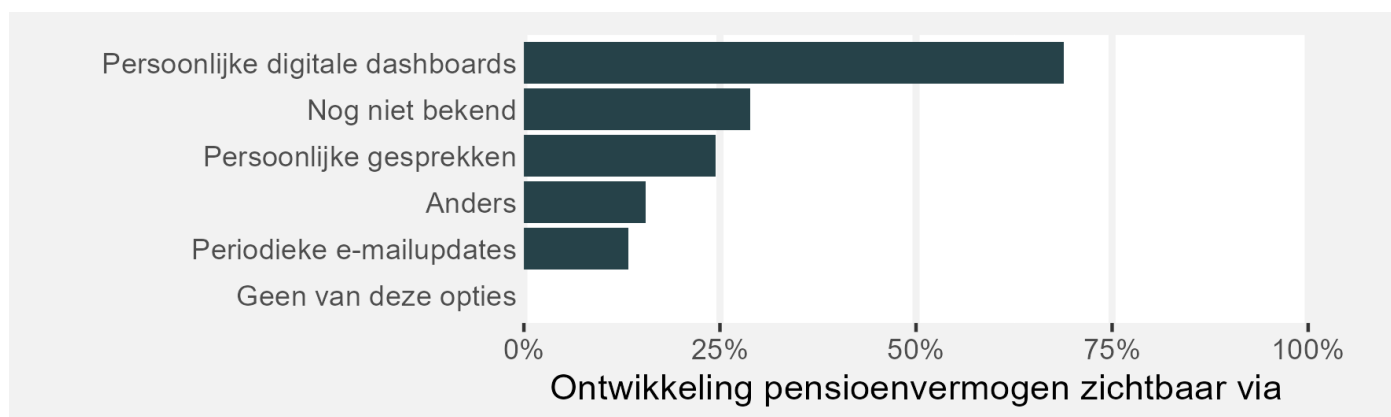
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle verzekeraars/PPI's (N = 8). Vraag: "Op welke manier is het voor deelnemers inzichtelijk gemaakt hoe de administratieve kosten worden verrekend in het persoonlijk pensioenvermogen?" Bij "Anders, namelijk" zijn de volgende antwoorden ingevuld: "de kosten worden niet verrekend met het persoonlijk pensioenvermogen", "pensioenreglement en persoonlijke digitale portaal", "UPO en persoonlijke pensioenpagina".

Volgens gesprekspartners vinden pensioenfondsen het nog ingewikkeld om kosten te presenteren op individueel niveau en communiceren zij nog vaak via het jaarverslag of op een andere algemene wijze. Volgens de AFM voldoet het UPO nog niet voor wat betreft de communicatie van kosten.

Ongeveer driekwart van de pensioenfondsen geeft aan dat deelnemers vanaf de overgang naar de Wtp via een persoonlijk digitaal dashboard inzicht krijgen in de ontwikkeling van hun pensioenvermogen (Figuur 3.12). Dit helpt deelnemers om duidelijkheid te krijgen tussen premie en pensioenopbouw. Ruim een kwart van de pensioenfondsen weet echter nog niet hoe zij de zichtbaarheid van ontwikkeling in pensioenvermogen gaan vormgeven.

Figuur 3.12 Ontwikkeling pensioenvermogen vooral zichtbaar via persoonlijke dashboards

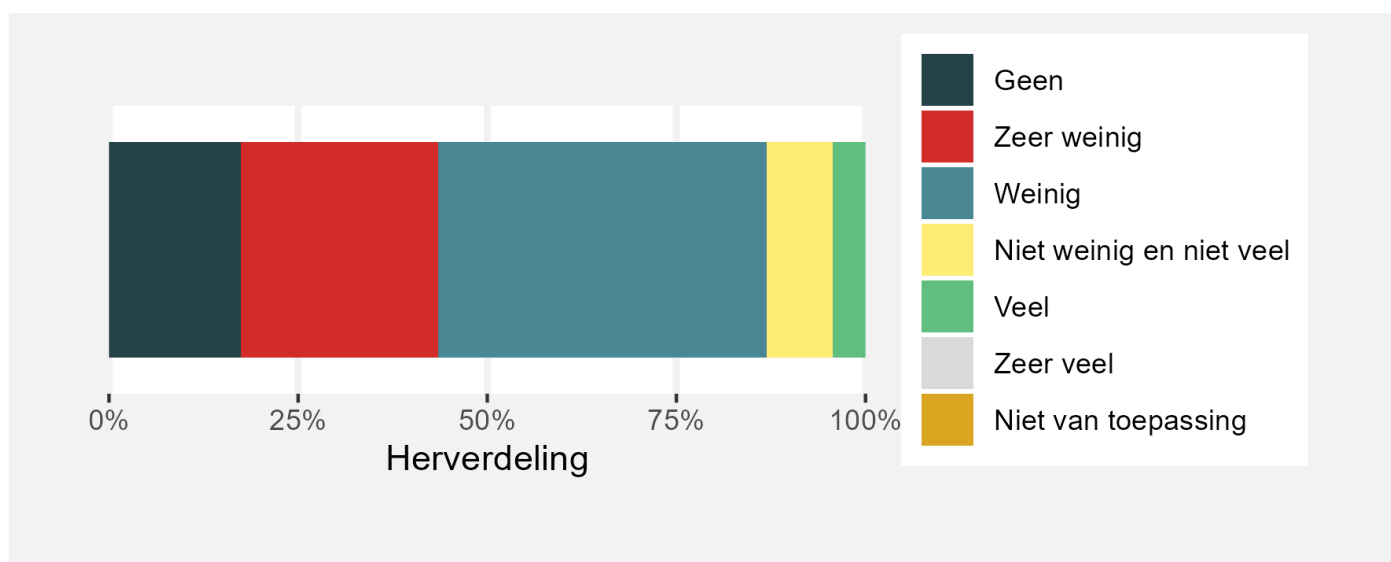


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 45). Vraag: "Op welke manier(en) kunnen deelnemers zien hoe hun persoonlijke pensioenvermogen ontwikkelt vanaf de overgang naar de Wtp?" Bij "Anders" zijn de volgende antwoorden ingevuld: "UPO, periodiek nieuwsbericht website/magazine", "portalen (als dat met digitale dashboards wordt bedoeld)", "pensioenportaal", "UPO", "UPO & evt. mijnpensioenoverzicht", "in Mijn-omgeving".

Ruim 80 procent van de bedrijfstakpensioenfondsen en algemene pensioenfondsen ziet geen of weinig herverdeling van jong naar oud via de solidariteits- of risicodelingsreserve (Figuur 3.13). Ongeveer 15 procent van de pensioenfondsen ziet gemiddeld of veel herverdeling via deze reserves.

Figuur 3.13 Ruim 80 procent van bedrijfstakpensioenfondsen en algemene pensioenfondsen ziet geen of weinig herverdeling van jong naar oud via de solidariteits- of risicodelingsreserve



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan bedrijfstakpensioenfondsen en algemene pensioenfondsen met een solidaire of flexibele premieregeling (N = 23). Vraag: "In hoeverre is er naar uw inschatting ex ante sprake van herverdeling van jong naar oud via de solidariteitsreserve/risicodelingsreserve?"

4 Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt

Negen van de tien pensioenfondsen geven aan dat de buffers in het nieuwe stelsel kleiner worden. Drie van de vier werkgevers treffen maatregelen om het financiële risico rond het nabestaandenpensioen te beperken.

4.1 Inleiding

De derde doelstelling is een betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Ten opzichte van enkele decennia geleden wordt de arbeidsmarkt nu veel meer gekenmerkt door de afwisseling tussen werknemerschap en zelfstandigheid en stappen werknemers vaker over tussen werkgevers. Het oude pensioenstelsel was hier niet op ingespeeld, omdat dergelijke overstappen nadelige gevolgen konden hebben voor het pensioen (onder andere vanwege de doorsneesystematiek, die is afgeschaft in het nieuwe pensioenstelsel). Het nieuwe stelsel beoogt waardeoverdrachten tussen pensioenuitvoerders bij een baanwisseling eenvoudiger te maken. Ook de nieuwe contracten met persoonlijke pensioenvermogens/kapitalen nemen de negatieve effecten van een verandering van baan of arbeidsvorm weg. Zo beoogt het nieuwe pensioenstelsel beter aan te sluiten bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Om de voortgang op deze doelstelling te onderzoeken, hanteert deze monitor zes indicatoren, die gezamenlijk inzicht bieden in de mate waarin het pensioenstelsel beter aansluit bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. De indicatoren zijn:

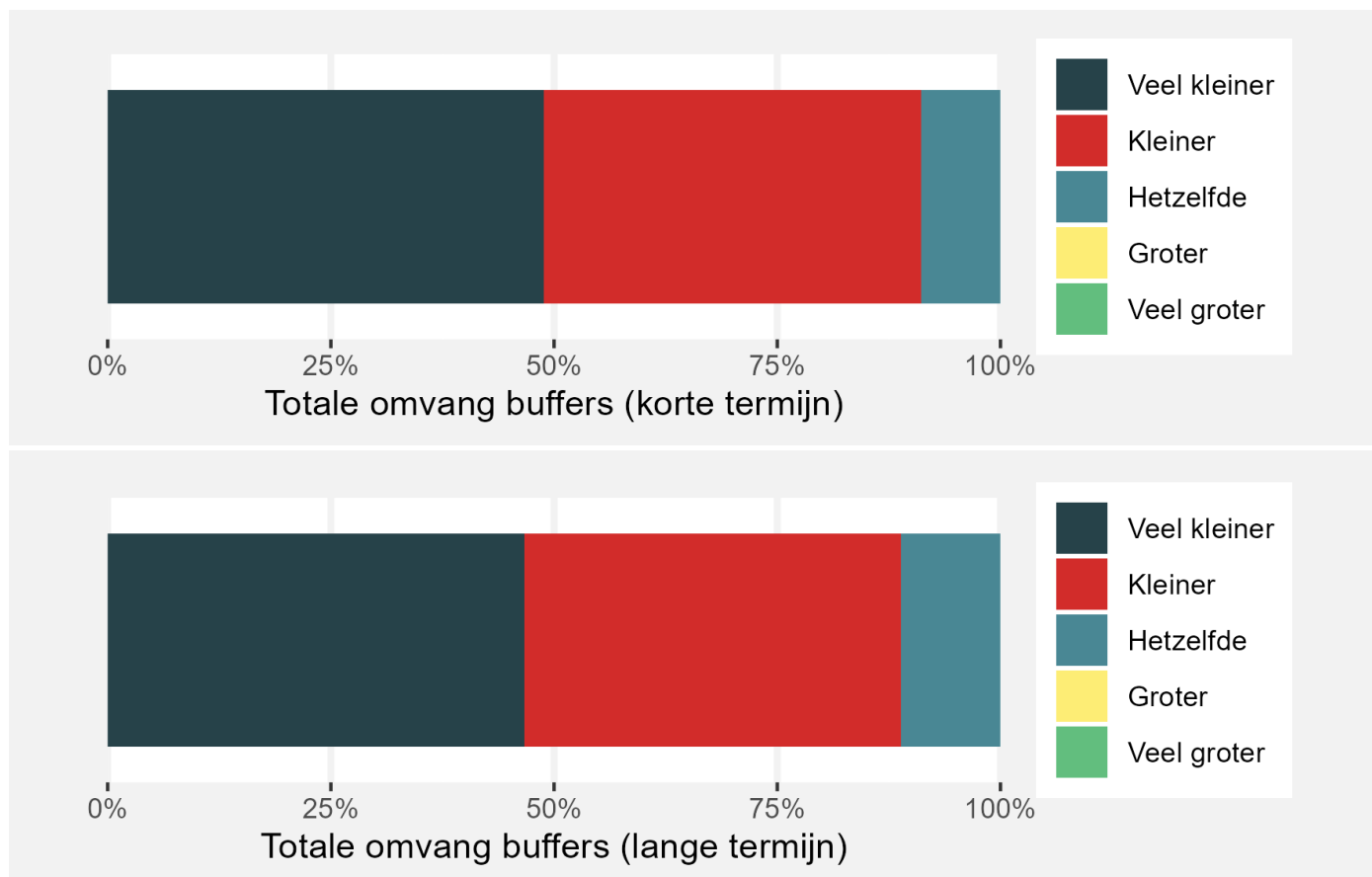
1. Buffers in reserves
2. Beperkingen op waardeoverdracht bij baanwisseling
3. Ruimte voor maatwerk
4. Deelname aan pensioenregelingen door zelfstandigen en werknemers
5. Invulling van het nabestaandenpensioen
6. Arbeidsparticipatie oudere werknemers

De invulling van het nabestaandenpensioen toont of bescherming van partners beter aansluit bij moderne loopbanen, waarin baanwisselingen en inkomensonzekerheid frequenter zijn. Buffers in reserves en eventuele beperkingen op waardeoverdracht geven inzicht in de mate waarin deelnemers pensioen kunnen meenemen en risico's kunnen delen in een dynamische arbeidsmarkt. De ruimte voor maatwerk laat zien of regelingen voldoende flexibiliteit bieden om aan uiteenlopende voorkeuren en levenslopen tegemoet te komen. De deelname van zowel werknemers als zelfstandigen is relevant omdat steeds meer mensen buiten traditionele werkgeversverbanden werken en het stelsel ook voor hen toegankelijk moet zijn. Tot slot geeft de arbeidsparticipatie van oudere werknemers inzicht in hoeverre het stelsel stimulerend of ondersteunend werkt bij langer doorwerken, een belangrijke ontwikkeling in een vergrijzende samenleving.

4.2 Buffers

Pensioenfondsen geven aan dat de totale buffers op korte en lange termijn veelal lager worden dan voor de overgang naar het nieuwe stelsel (Figuur 4.1). Circa 10 procent geeft aan dat de buffers gelijk blijven en geen enkel pensioenfonds verwacht een toename. De aanpassingen op korte en lange termijn zijn vrijwel gelijk. De afname van de buffers wordt dus al op korte termijn gerealiseerd.

Figuur 4.1 Buffers op korte en lange termijn veelal lager dan buffers voor omzetting uitkeringsovereenkomsten



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 45). Vraag: 'Kunt u aangeven hoe de totale omvang van alle buffers tezamen (solidariteitsreserve/risicodelingsreserve, vereist eigen vermogen en spreidingvermogen) zich op de korte en lange termijn verhouden tot de buffers in het systeem voor omzetting van de uitkeringsovereenkomsten?'

Het merendeel van de fondsen kent geen toewijzing van premie-inleg aan de solidariteitsreserve. Slechts een enkel fonds wijst 3 procent van de premie toe aan de solidariteitsreserve indien de reserve een beperkte omvang heeft. (DNB, 2025, invaarsjablonen). De meeste fondsen met een solidaire regeling wijzen een percentage van het positieve collectieve overrendement toe aan de solidariteitsreserve, doorgaans variërend tussen 2,5 en 10 procent. Veel fondsen hanteren een dynamisch beleid waarbij het percentage afhankelijk is van de omvang van de reserve. Er is dan een hogere bijdrage uit overrendement bij een kleinere reserve.

Ruim 85 procent van de fondsen met een flexibele regeling geeft aan een risicodelingsreserve te hanteren. 15 procent van de fondsen, allen ondernemingspensioenfondsen, geeft aan geen risicodelingsreserve te hanteren

(DNB, 2025, invaarsjablonen). Geen enkel pensioenfonds vult de risicodelingsreserve uit premies. De meeste fondsen vullen de risicodelingsreserve met 1 tot 3 procent uit kapitaal bij toetreding tot het collectief toedelingsmechanisme.

4.3 Beperkingen op waardeoverdracht bij baanwisseling

Gesprekspartners geven aan dat de toegenomen transparantie in het nieuwe stelsel van grote toegevoegde waarde is. Met name pensioenfondsen wijzen hierop. In het nieuwe stelsel kunnen werknemers beter doorzien wat er met hun pensioen gebeurt bij een waardeoverdracht na een baanwisseling. Bij PPI's en verzekeraars is dit een minder groot onderwerp. Door het uitfaseren van uitkeringsovereenkomsten verbetert ook in hun geval de transparantie wel in het nieuwe stelsel. Bij uitkeringsovereenkomsten was soms sprake van bijstorten door werkgever bij een vertrek van de werknemer en een uitgaande waardeoverdracht.

Bovendien worden waardeoverdrachten in het nieuwe stelsel in principe minder ingewikkeld. 90 procent van de pensioenfondsen geeft immers aan dat de buffers in het nieuwe stelsel kleiner worden (zie paragraaf 4.2). Nochtans wijzen experts erop dat je bij waardeoverdracht niets meekrijgt van de buffer en kostenvoorziening. Dit kan volgens hen oplopen tot 3 procent van de waarde. Bij de inkomende waardeoverdracht hoeft echter ook niet betaald te worden voor de buffer en de kostenvoorziening. Het is dus niet zo dat alle beperkingen zijn verdwenen in het nieuwe stelsel, maar de herverdeling zal per saldo vaak beperkt zijn van omvang.

Volgens gesprekspartners is het nog de vraag hoe effectief de toenemende transparantie is, omdat deelnemers niet altijd met hun pensioen bezig zijn of het niet voldoende begrijpen. Het is nog niet duidelijk of er in het nieuwe stelsel vaker of minder vaak sprake zal zijn van waardeoverdrachten.

Experts geven aan dat er op de korte termijn beperkingen gelden voor waardeoverdrachten tussen ingevaren en niet-ingevaren pensioenfondsen. Deze beperkingen vloeien voort uit het naast elkaar bestaan van het oude en het nieuwe pensioenstelsel en kunnen baanwisselingen compliceren, omdat pensioenrechten niet altijd volledig of eenvoudig kunnen worden overgedragen. Dit maakt overdrachten tussen ingevaren en niet-ingevaren fondsen complexer.

Een vergelijkbare problematiek doet zich voor bij het nabestaandenpensioen bij verzekeraars en PPI's. Door de eerbiedigende werking blijven voor bestaande aanspraken de oude regels gelden, terwijl nieuwe opbouw onder het Wtp-kader valt.

4.4 Ruimte voor maatwerk

Bij het schrijven van deze eerste monitor is er nog te weinig concrete informatie beschikbaar over geboden maatwerk. In de volgende doelstellingsmonitoren hopen we hierover te kunnen rapporteren.

4.5 Deelname aan pensioenregelingen door zelfstandigen en werknemers

De Wtp maakt deelname aan een tweede pijlerpensioenregeling voor zelfstandigen beter mogelijk en toegankelijker, al blijft deelname vrijwillig.¹⁰ De Wtp biedt pensioenuitvoerders beleids- en experimenteerruimte om te onderzoeken hoe zelfstandigen kunnen worden aangesloten. Tot eind 2025 is van deze ruimte nog geen gebruik gemaakt. In hoeverre dit binnen de verdere looptijd alsnog gebeurt, moet in de praktijk blijken. Daarnaast volgt nog een evaluatie naar de redenen waarom hiervan tot nu toe geen gebruik is gemaakt.

Een belangrijk voordeel is dat de Wtp meer flexibiliteit biedt bij wisselingen tussen banen en tussen loondienst en zelfstandig ondernemerschap. In het nieuwe stelsel wordt het persoonlijk pensioenvermogen immers eenvoudiger meegenomen dan onder het oude stelsel. Daarmee sluit de Wtp beter aan bij de ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt, waar het aantal zzp'ers de afgelopen jaren sterk is toegenomen (CBS, 2025) en meer mobiliteit op de arbeidsmarkt is gekomen (CBS, 2023).

4.6 Invulling van het nabestaandenpensioen

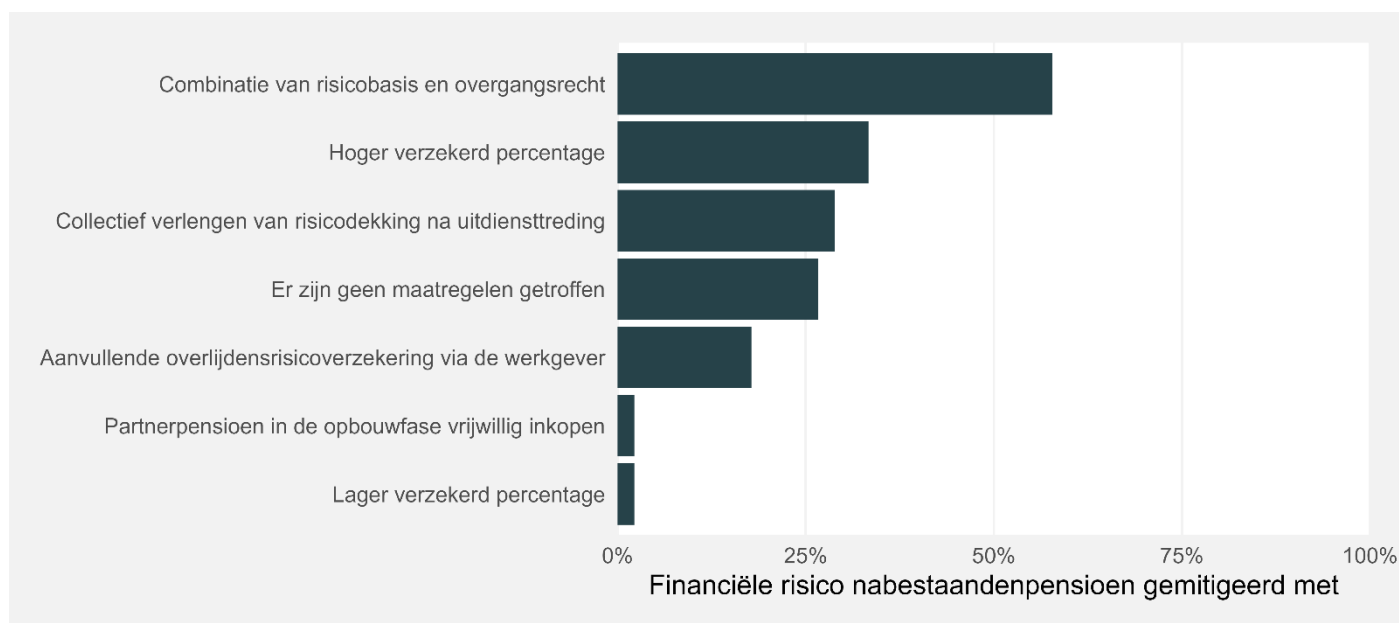
Onder de Wtp wordt het partnerpensioen bij overlijden voor pensioeningang een uniforme, diensttijdafhankelijke risicodekking, die doorgaans wordt vastgesteld als een vast percentage van het salaris. In vijf van de zes bestudeerde implementatieplannen is vastgelegd dat het partnerpensioen vóór pensionering in het nieuwe stelsel wordt vastgesteld op 20 tot 30 procent van het pensioengevend salaris. In één van de zes implementatieplannen wordt niet expliciet genoemd hoe het nabestaandenpensioen wordt ingericht.

Verzekeraars geven in een uitvraag aan dat in alle gevallen zowel in het oude als in het nieuwe stelsel het nabestaandenpensioen onderdeel is van de pensioenregeling, zowel voor als na de pensioendatum (Transitiemonitor, EY, zomer 2025). Bij PPI's geldt dit voor circa 80 procent van de gevallen. Voor 20 procent van de gevallen is het nabestaandenpensioen vóór de pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling.

Circa driekwart van de werkgevers treft volgens pensioenfondsen mitigerende maatregelen om het financiële risico rond het nabestaandenpensioen bij de nieuwe dekking te beperken (Figuur 4.2). De meest voorkomende maatregel is een combinatie van risicobasis en overgangsrecht. Die zorgt voor een soepele transitie naar het nieuwe pensioenstelsel: het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum wordt uniform op risicobasis verzekerd, terwijl bestaande opgebouwde rechten worden beschermd.

¹⁰ Er zijn beroepsgroepen van zelfstandigen waarvoor deelname wel verplicht is.

Figuur 4.2 Driekwart van werkgevers heeft maatregelen getroffen om het financiële risico voor het nabestaandenpensioen te mitigeren



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 45). Vraag: "Welke van de onderstaande mitigerende maatregelen zijn door werkgevers getroffen in relatie tot het financiële risico voor het nabestaandenpensioen in de nieuwe dekking?"

Uit de invaarsjablonen blijkt dat alle pensioenfondsen kiezen voor een uitkeringsfase met gelijke aanpassingen van de ingegane pensioenuitkeringen en van de opgebouwde aanspraak op nabestaandenpensioen van pensioengerechtigden.

4.7 Arbeidsparticipatie oudere werknemers

Mensen werken gemiddeld steeds langer door en gaan op latere leeftijd met pensioen. De meeste mensen stoppen met werken rond de (verhoogde) AOW-leeftijd. Tegelijkertijd wordt de keuze voor het daadwerkelijke pensioenmoment steeds diverser. Sommige mensen bouwen hun uren af of gaan (gedeeltelijk) met pensioen in de jaren voorafgaand aan de AOW-leeftijd (SEO, 2025).

Het nieuwe pensioenstelsel sluit beter aan bij deze ontwikkeling. Waar het oude stelsel met de doorsneesystematiek uitging van een uniforme, lineaire loopbaan van circa 40 jaar, erkent het nieuwe stelsel dat loopbanen variëren en dat mensen langer actief blijven. Het nieuwe stelsel past beter bij deze dynamiek, omdat de pensioenopbouw directer is gekoppeld aan ingelegde premies en minder aan aannames over een standaard loopbaan.

Daarnaast maakt de vergrijzing dat de verhouding tussen werkenden en gepensioneerden afneemt. In het nieuwe stelsel worden de financiële gevolgen van deze demografische ontwikkeling beter opgevangen.

5 Randvoorwaarden Wtp

In algemene zin wordt voldaan aan de randvoorwaarden van de Wet toekomst pensioenen. Tegelijkertijd kan (nog) niet volledig worden uitgesloten dat de herziening voor bepaalde groepen als een versobering uitpakt, dat de transitie voor sommige groepen niet evenwichtig verloopt en dat nadelige effecten mogelijk niet volledig worden gecompenseerd. Daarnaast brengt de uitvoering van de transitie aanzienlijke kosten met zich mee.

5.1 Inleiding

In de motie Palland-Ceder zijn negen randvoorwaarden geformuleerd waaraan de herziening van het pensioenstelsel moet voldoen. Deze randvoorwaarden geven richting aan de beoordeling van de Wtp en hebben betrekking op:

1. De ouderdomspensioenen blijven levenslang.
2. De herziening is geen versobering.
3. Er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstellingen voor het te verwachten pensioen te realiseren.
4. De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn.
5. De overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken.
6. Eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd.
7. Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuwgekozen pensioencontract.
8. Pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken.
9. De overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar.

Dit hoofdstuk gaat in op de mate waarin aan deze randvoorwaarden wordt voldaan. Een aantal randvoorwaarden ziet vooral op de transitie zelf en wordt in deze monitor daarom slechts beknopt behandeld. De informatie hierover is grotendeels ontleend aan de Transitie-monitor (EY, winter 2024 en zomer 2025). Het betreft randvoorwaarden 2, 5, 6 en 9, evenals randvoorwaarde 7 voor regelingen die worden uitgevoerd door een pensioenfonds. De beoordeling van de randvoorwaarden is verder primair gebaseerd op gesprekken met betrokken partijen en, waar beschikbaar, aangevuld met inzichten uit de eigen vragenlijst en relevante externe documenten.

5.2 De ouderdomspensioenen blijven levenslang

De invoering van de Wtp verandert niets aan het levenslange karakter van de ouderdomspensioenuitkeringen. Voor alle pensioenuitvoerders geldt dat pensioen ook na de invoering van de Wtp een inkomensvoorziening voor de gehele levensduur blijft. Gesprekspartners uit de pensioensector laten hierover geen enkele twijfel bestaan.

Gesprekspartners geven aan dat verbetering mogelijk is in de communicatie over dit levenslange karakter van de ouderdomspensioenen. Wanneer wordt gecommuniceerd over 'persoonlijk pensioenvermogen' dan kan de perceptie ontstaan dat dit kan 'opraken'. Hier is echter geen sprake van: het langlevensrisico wordt tussen deelnemers onderling gedeeld. Door deze verzekering kan de uitkering levenslang worden voortgezet. Om

misverstanden te voorkomen geeft een aantal gesprekspartners aan dat zij meer nadruk willen leggen op de hoogte van de pensioenuitkering en minder nadruk op het persoonlijke pensioenvermogen nadat iemand met pensioen is gegaan.

5.3 De herziening is geen versobering

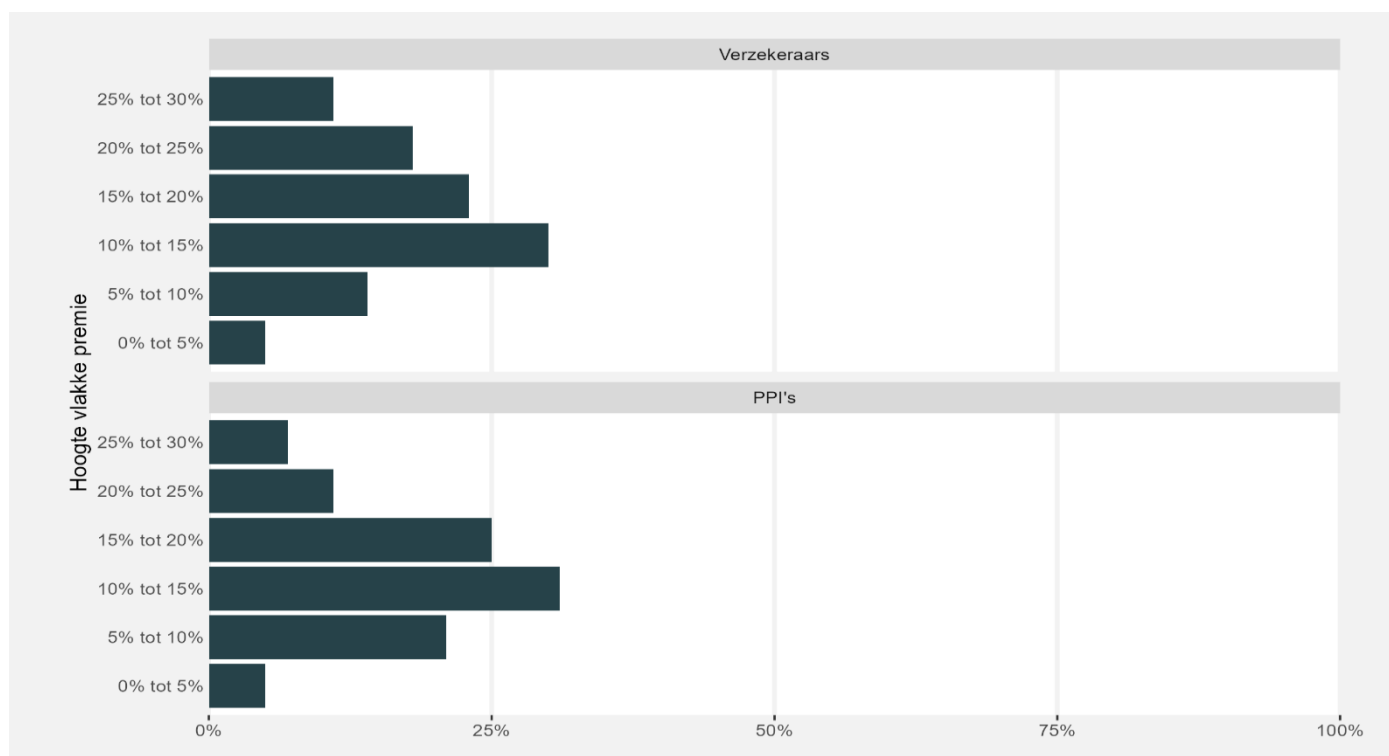
Gesprekspartners verwachten dat de herziening van het pensioenstelsel in het algemeen geen versobering is. Tegelijkertijd kan niet worden uitgesloten dat voor specifieke groepen deelnemers wel een versobering optreedt. Het beeld is echter op dit moment nog niet voldoende scherp en zal in de toekomstige monitoren nader worden belicht.

Premie-inleg

Voor pensioenfondsen blijkt zowel uit de Transitiemonitor (EY, winter 2024) als uit gesprekken dat de huidige en nieuwe premie-inleg veelal gelijk blijven. Wanneer de totale premie-inleg niet verandert, is er vanuit de premie geen aanleiding om voor deze groepen een versobering te verwachten.

Bij PPI's en verzekeraars is nog niet in alle gevallen duidelijk dat de gesommeerde premie (dat wil zeggen de totale premie-inleg over het volledige werkzame leven van de werknemer) gelijk blijft bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Sommige gesprekspartners signaleren dat de nieuwe gesommeerde vlakke premie soms lager wordt vastgesteld dan de gesommeerde premie die voortvloeit uit de huidige leeftijdsafhankelijke premiestaffels. Uit de Transitiemonitor (EY, zomer 2025) blijkt dat bij ongeveer een derde van de regelingen die worden uitgevoerd door PPI's en verzekeraars de vlakke premie wordt vastgesteld tussen de 10 en 15 procent, en bij circa een kwart tussen de 15 en 20 procent (Figuur 5.1). In theorie kan een lagere gesommeerde premie leiden tot een lagere pensioenuitkering. Dit hoeft echter niet het geval te zijn, onder meer door verschillen in het beleggingsbeleid in het nieuwe stelsel en doordat in het nieuwe stelsel eerder premie wordt ingelegd, die daardoor langer kan renderen.

Figuur 5.1 De meest gekozen vlakke premie bij verzekeraars en PPI's is 10 tot 15 procent



Bron: Transitie-monitor (EY, zomer 2025)

Noot: De figuur geeft het aandeel van de regelingen bij verzekeraars en PPI's weer, uitgesplitst naar de hoogte van de gekozen vlakke premie.

Pensioenuitkering

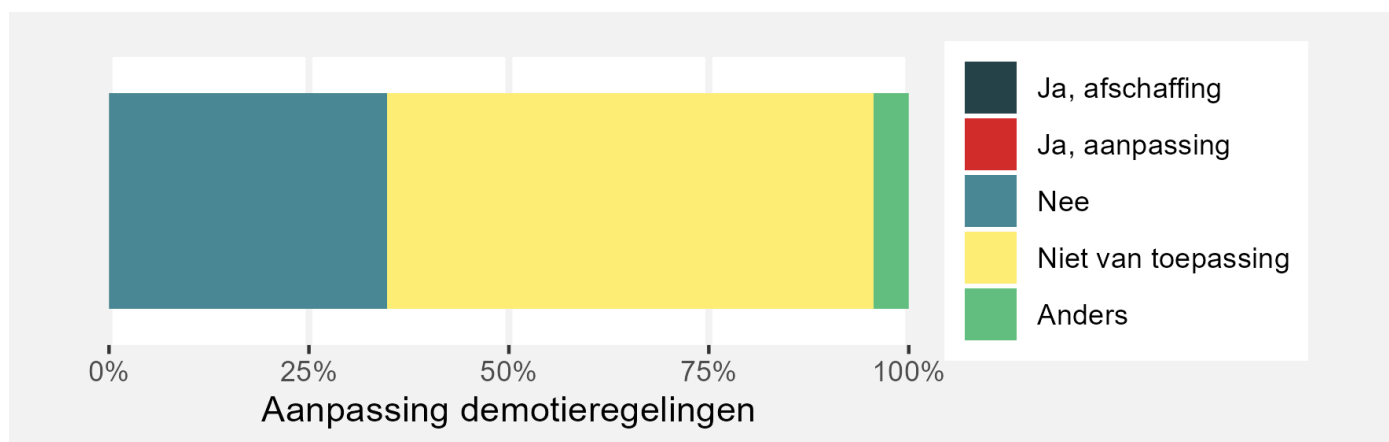
In het nieuwe stelsel kan over het algemeen meer beleggingsrisico worden genomen, waardoor voor deelnemers van zowel pensioenfondsen als PPI's en verzekeraars de verwachte pensioenuitkering doorgaans hoger is dan onder het oude stelsel.

Op individueel niveau kunnen de uitkomsten echter minder gunstig uitvallen, bijvoorbeeld door de toedeling van vermogen bij het invaren, de wijze van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en/of het toepassen van eerbiedigende werking in combinatie met arbeidsmobiliteit.

In 47 van de 61 transitieplannen die zijn meegenomen in de Transitie-monitor (EY, winter 2024) is de expliciete doelstelling vermeld dat de uitkering tijdens de transitie niet wordt verlaagd. Hiermee onderschrijven pensioenuitvoerders dat zij versoering voor individuen willen voorkomen gedurende de transitie.

Pensioenfondsen passen bij de overgang naar de Wtp geen wijzigingen toe in de bestaande demotieregelingen, omdat sociale partners hiervoor geen verzoek hebben gedaan (Figuur 5.2). Hiermee blijft de pensioenimpact van demotie ongewijzigd.

Figuur 5.2 Pensioenfondsen hebben geen wijzigingen in de demotieregelingen toegepast bij overgang naar de Wtp



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan bedrijfstakpensioenfondsen en algemene pensioenfondsen met een solidaire of flexibele premieregeling (N = 23). Vraag: "Heeft [Overweegt] u de demotieregelingen aangepast [aan te passen] bij de overgang naar de Wtp?" Bij "Anders" is ingevuld: "geen inzicht in keuze van werkgever hierin".

5.4 Er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstelling voor het te verwachten pensioen te realiseren

Uit gesprekken blijkt dat pensioenfondsen, PPI's en verzekeraars verwachten dat er onder de Wtp voldoende ruimte blijft om de huidige doelstellingen voor het te verwachten pensioen te realiseren. De Wtp biedt meer ruimte voor het nemen van beleggingsrisico en kent minder strikte dekkingsgraadeisen, waardoor het behalen van de doelstellingen in potentie wordt vergemakkelijkt. Met betrekking tot het nabestaandenpensioen zien gesprekspartners meer dan voldoende ruimte om de huidige doelstelling te bereiken. In uitzonderlijke omstandigheden, zoals perioden van langdurig hoge inflatie, kan echter niet volledig worden uitgesloten dat doelstellingen niet worden gehaald. Volgens gesprekspartners is het twijfelachtig of in dergelijke scenario's de doelstellingen wel zouden worden gerealiseerd onder het oude stelsel.

5.5 De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn

Stabiliteit premie

De verwachting is dat de premies onder de Wtp grotendeels stabiel blijven. Hoewel het maximale vlakke premiepercentage voor opbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na pensioeningang 30 procent bedraagt (tijdelijk 33 procent), kunnen sociale partners een lager percentage afspreken en dit op een later moment binnen de wettelijke grenzen aanpassen. Uit gesprekken blijkt echter dat veel sociale partners ervoor kiezen om de premie voor een langere periode vast te leggen, waardoor in de praktijk weinig (grote) schommelingen worden verwacht.

Stabiliteit uitkering

De stabiliteit van de pensioenuitkering wordt in de solidaire premieregeling nagestreefd door de rendementsverdeling over meerdere jaren en door het aanhouden van een solidariteitsreserve. Uit gesprekken en de invaarsjablonen (DNB, 2025) blijkt dat bijna alle uitvoerders een spreidingsmethode toepassen, waarbij jaarlijkse mee- en tegenvallers in het rendement over een periode meerdere jaren worden gespreid. Hierdoor bewegen pensioenuitkeringen slechts geleidelijk. Hiernaast wordt bij regelingen met een solidariteitsreserve deze reserve ingezet om schokken verder te dempen, met name wanneer een verlaging dreigt. Ondanks deze dempende mechanismen kan het risico op schommelingen in de pensioenuitkering niet volledig worden uitgesloten.

Uit de Transitie-monitor (EY, zomer 2025) blijkt dat van de 61 geanalyseerde transitieplannen er 26 expliciet als doel hebben om fluctuaties in pensioenuitkeringen te voorkomen. Mogelijk zien sommige pensioenfondsen het voorkomen van positieve fluctuaties niet als expliciet doel, waardoor zij deze optie niet hebben aangevinkt.

5.6 De overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken

Goedkeuring invaarmelding

DNB beoordeelt of het invaarbesluit van het pensioenfonds voldoet aan de wettelijke eisen en kan eventueel een verbod op invaren opleggen. DNB beoordeelt daarbij onder andere de evenwichtige belangenafweging door het fonds. Voorafgaand aan het indienen van het implementatieplan door een pensioenfonds hebben sociale partners en pensioenuitvoerders overeenstemming bereikt over de wijze van transitie, waarbij de evenwichtigheid tussen generaties wordt meegewogen.

Keuze voor eerbiedigende werking en compensatie

Uit de Transitie-monitor (EY, zomer 2025) blijkt dat voor 76 procent van de premieregelingen bij verzekeraars en bij 79 procent bij van de premieregelingen bij PPI's wordt gekozen voor eerbiedigende werking. Daarnaast geeft 33 procent van de verzekeraars en 40 procent van de PPI's aan dat een compensatieregeling is afgesproken (Transitie-monitor, EY, zomer 2025). Hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen partijen die wel of niet voor eerbiedigende werking kiezen. Wanneer een compensatieregeling is afgesproken, wordt deze vrijwel altijd buiten de pensioenregeling vormgegeven, bijvoorbeeld via extra brutoloon.

Voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen en kringen laten de geanalyseerde transitieplannen zien dat in alle gevallen een compensatieregeling is opgenomen (Transitie-monitor, EY, winter 2024). In zes gevallen (10 procent) vindt alleen compensatie plaats bij een minimale dekkingsgraad. In 92 procent van de gevallen vindt de compensatie binnen de pensioenregeling plaats. Hiermee is de wijze van compensatie bij pensioenfondsen dus duidelijk anders dan die bij PPI's en verzekeraars.

5.7 Eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd

Bij zowel pensioenfondsen als PPI's en verzekeraars leeft het beeld dat wordt voorzien in adequate compensatie voor de nadelen die kunnen ontstaan door de overgang naar het nieuwe stelsel. Er zijn echter eind 2025 specifieke situaties waarin compensatie mogelijk ontbreekt of minder effectief is. Of deze situaties zich daadwerkelijk zullen

voordoen, zal blijken in latere monitors, wanneer meer regelingen zijn omgezet. Deze mogelijke situaties worden hieronder toegelicht.

Meerdere gesprekspartners geven aan dat er mogelijk geen adequate compensatie plaatsvindt wanneer bij PPI's en verzekeraars geen eerbiedigende werking wordt toegepast. In deze gevallen wordt compensatie vaak buiten de pensioenregeling vormgegeven. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld kiezen voor een bruto-looncomponent in plaats van aanvullende pensioenpremie. Voor werknemers kan dit echter nadelig zijn, omdat compensatie buiten de regeling niet wordt toegevoegd aan het pensioenvermogen en daardoor ook geen beleggingsrendement oplevert. Het uiteindelijke pensioen kan hierdoor lager uitvallen.

Een tweede punt van aandacht dat gesprekspartners naar voren brengen betreft deelnemers van pensioenfondsen die op het moment van de transitie tijdelijk geen actieve deelnemer zijn. De wettelijke compensatieplicht geldt uitsluitend voor actieve deelnemers. Personen die tijdelijk niet werkzaam zijn rondom de transitiedatum, zoals mantelzorgers, seizoenswerkers of werknemers met een onderbreking in hun dienstverband, vallen hierdoor mogelijk buiten de doelgroep voor compensatie. Hierdoor ontvangen zij geen tegemoetkoming voor het eventuele nadeel, terwijl zij dat wel zouden hebben gehad indien zij op het moment van transitie wel actief hadden deelgenomen. Pensioenfondsen, met name in sectoren waarin veel seizoenswerkers werkzaam zijn, bekijken hoe zij hiermee het beste kunnen omgaan.

5.8 Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuwgekozen pensioencontract

Overgang naar nieuwe pensioenstelsel

In totaal zijn eind 2025 zes pensioenfondsen ingevaren. In het eerste halfjaar van 2025 zijn de eerste vier fondsen en kringen overgegaan, samen goed voor circa 210 duizend deelnemers (ongeveer 1 procent van alle deelnemers). In het tweede halfjaar van 2025 zijn nog eens twee fondsen ingevaren. Daarnaast blijkt dat bij verzekeraars inmiddels 14 procent van de pensioenregelingen is omgezet naar een Wtp-conforme regeling, terwijl bij PPI's 26 procent van de regelingen is omgezet (Transitiemonitor, EY, zomer 2025).

Aandeel met intentie tot invaren

Er wordt verwacht dat 81 procent van de pensioenfondsen en kringen zal invaren (Transitiemonitor, EY, zomer 2025). Deze groep vertegenwoordigt circa 18 miljoen deelnemers, wat neerkomt op 99 procent van alle deelnemers. Volgens DNB zullen naar verwachting 32 pensioenfondsen of kringen niet invaren, samen goed voor ongeveer 270 duizend deelnemers (circa 1 procent van het totaal). Het gaat hierbij om 16 open en 16 gesloten fondsen of kringen. Redenen om niet in te varen zijn onder andere dat sociale partners verwachten dat invaren tot onevenwichtig nadeel leidt (bijvoorbeeld vanwege afspraken over bijstorting door de werkgever) of dat het fonds vóór de transitiedatum liquideert. Ook pensioenfondsen die ervoor kiezen niet in te varen, zijn verplicht hun regeling voor de toekomstige pensioenopbouw om te zetten naar een Wtp-conforme premieregeling.

Bij verzekeraars en PPI's worden de bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen niet standaard omgezet naar een Wtp-conforme premieregeling. Werkgevers kunnen daar zelf wel voor kiezen door middel van een collectieve waardeoverdracht. Vanaf de transitiedatum geldt echter ook voor verzekeraars en PPI's dat nieuwe pensioenopbouw uitsluitend mag plaatsvinden in een Wtp-conforme regeling.

5.9 Pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken

Uit gesprekken blijkt dat pensioenuitvoerders voldoende tot ruim voldoende ruimte ervaren om beleggingsrendement te boeken. Het nieuwe stelsel biedt meer ruimte om beleggingsrisico te nemen, wat meer ruimte voor een hoger beleggingsrendement creëert.

5.10 De overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar

Uitvoerbaarheid

PPI's en verzekeraars beoordelen de transitie over het algemeen als uitvoerbaar. Tegelijkertijd wordt een belangrijk risico gesignaleerd: een groot deel van de omzettingen wordt pas tegen het einde van de transitieperiode verwacht (Regeringscommissaris transitie pensioenen, derde rapportage, 2025). Wanneer veel werkgevers pas op het laatste moment stappen ondernemen, bestaat het risico dat PPI's, verzekeraars en pensioenadviseurs de benodigde werkzaamheden niet tijdig kunnen verwerken door capaciteitsgebrek, mede doordat zorgvuldig advies wettelijk verplicht is. Voorts maken PPI's en verzekeraars zich zorgen dat sommige werkgevers niet vóór de uiterste transitiedatum in actie komen. Omdat er geen wettelijke default bestaat, moeten zij in dat geval de regelingen premievrij maken wanneer geen keuze is vastgelegd. Zowel het ministerie van SZW als PPI's en verzekeraars benaderen werkgevers actief om dit scenario te voorkomen.

Ook pensioenfondsen geven in gesprekken aan dat de overgang haalbaar is. De IT-implementatie verloopt goed. Pensioenfondsen plaatsen wel enige kanttekeningen bij de uitvoerbaarheid van de communicatievereisten. Het belang van duidelijke en persoonlijke communicatie wordt onderschreven, maar dit legt een relatief groot beslag op de beschikbare capaciteit. Hiernaast leeft de zorg dat de omvang en detaillering van de voorgeschreven informatie niet altijd bevorderlijk zijn voor de begrijpelijkheid en toegankelijkheid voor deelnemers.

Financiële haalbaarheid

Pensioenfondsen, PPI's en verzekeraars geven aan dat de transitie aanzienlijke kosten met zich meebrengt, maar dat die wel draaglijk zijn. Zo moeten PPI's en verzekeraars hun transitieoverzichten inrichten en vereist de transitiecommunicatie substantiële investeringen. Voor pensioenfondsen blijkt de complexiteit van het overgangsproces groter dan verwacht, waardoor de uitvoering duurder uitvalt. Hoewel pensioenfondsen de transitiekosten als hoog ervaren, kunnen de meeste fondsen deze momenteel dragen dankzij een sterke financiële positie. Tegelijkertijd geldt dat dergelijke kosten uiteindelijk wel ten koste kunnen gaan van de pensioenresultaten voor deelnemers. Volgens sommige gesprekspartners ligt een oorzaak van de hoge kosten in de langdurige politieke besluitvorming, waardoor de transitiefase langer heeft geduurd dan oorspronkelijk voorzien en tijdelijk ingehuurd specialisten langduriger moesten worden ingezet.

Referenties

CBS (2023). Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst. Gebruikt via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/08/bijna-6-op-10-baanwisselaars-korter-dan-twee-jaar-in-dienst?>

CBS (2025). Afname aantal zzp'ers na jarenlange stijging. Gebruikt via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/19/afname-aantal-zzp-ers-na-jarenlange-stijging?>

DNB (2025). Geaggregeerde gegevens uit invaarsjablonen t.b.v. doelstellingenmonitor Wtp. [Niet-openbare informatie]

DNB (2025b). Onder toezicht staande pensioenfondsen (Jaar, stopgezet). Gebruikt via: <https://www.dnb.nl/statistieken/data-zoeken/#/details/onder-toezicht-staande-pensioenfondsen-jaar/dataset/fd267edd-3135-4628-8313-85e968197b57/resource/12ac9dff-d047-4803-9fa4-9d31373e9ac0>

EY (2024). Wtp Transitie-monitor, winterrapportage 2024.

EY (2025). Wtp Transitie-monitor, zomerrapportage 2025.

SEO (2022). Monitor code pensioenfondsen 2021.

SEO (2025). Zesde editie van de AOW Monitor 2025.

Verbond van Verzekeraars (2025). Premiepensioeninstellingen. Gebruikt via: <https://www.verzekeraars.nl/branche/ppi>

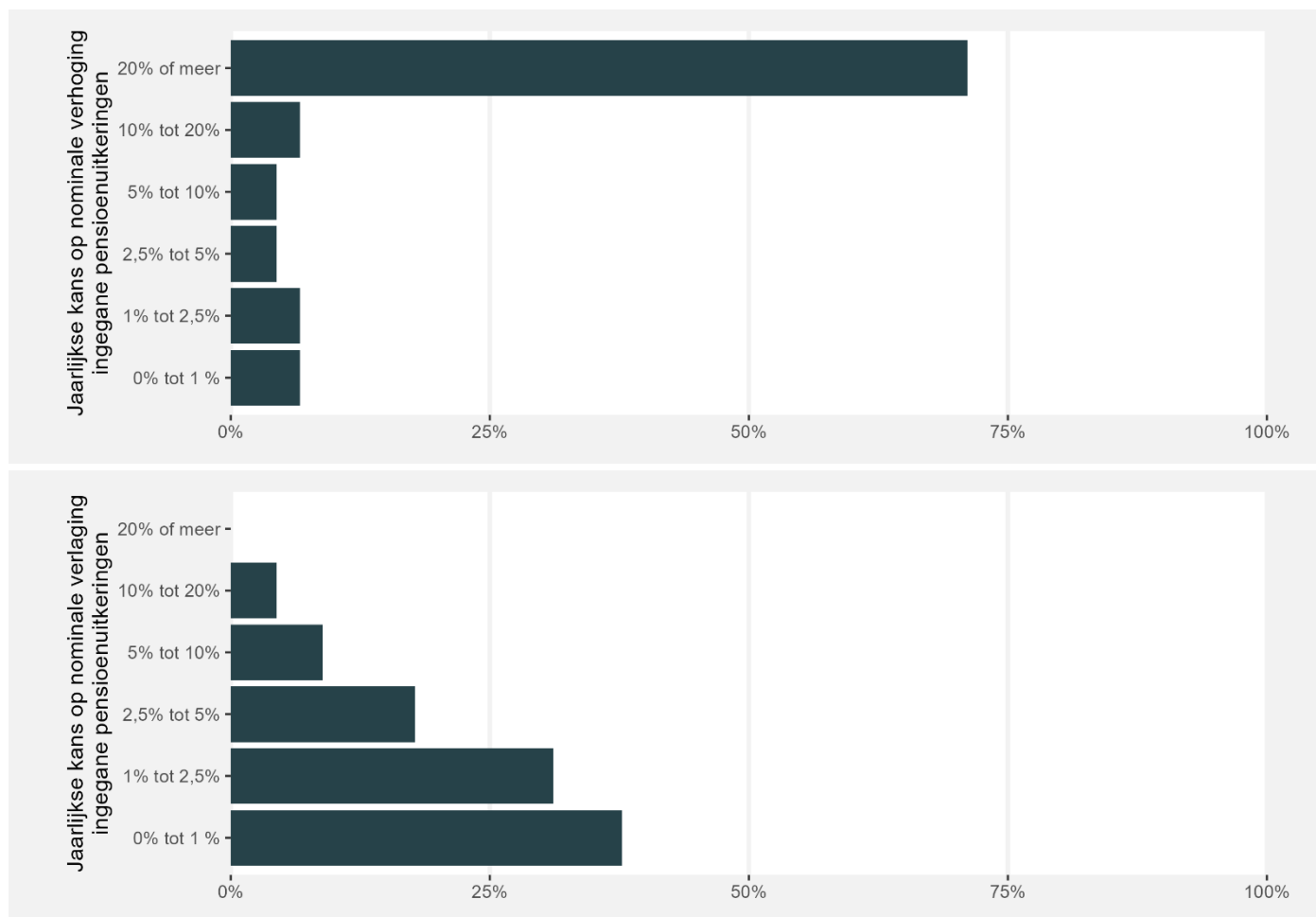
Bijlage A Gesprekspartners

Hieronder worden alle gesprekspartners en de organisaties waarbij zij werkzaam zijn weergegeven:

- Anne Laning (Toezichthouder pensioensector)
- Bas Werker (Netspar/Tilburg University)
- Bertram Grummels (Zwitserleven)
- Daan Kleinloog (Actuarieel Genootschap)
- Fieke van der Lecq (Regeringscommissaris transitie pensioenen)
- Harold Herbert (Verbond van Verzekeraars)
- Ilona van Mechelen (AFM)
- Koen Schotanus (PMT)
- Laura van Steen (AFM)
- Lennart van Andel (DNB)
- Marcel Lever (Pensioenfederatie)
- Marga Schaap (Pensioenfonds STAP)
- Michiel Evers (DNB)
- Pim de Nijs (Verbond van Verzekeraars)
- Rajesh Grobbee (Beroepspensioenfonds Loodsen)
- Richard Pauw (PMT)
- Tinka den Arend (APG)
- Wouter Thalen (PFZW)

Bijlage B Aanvullende resultaten

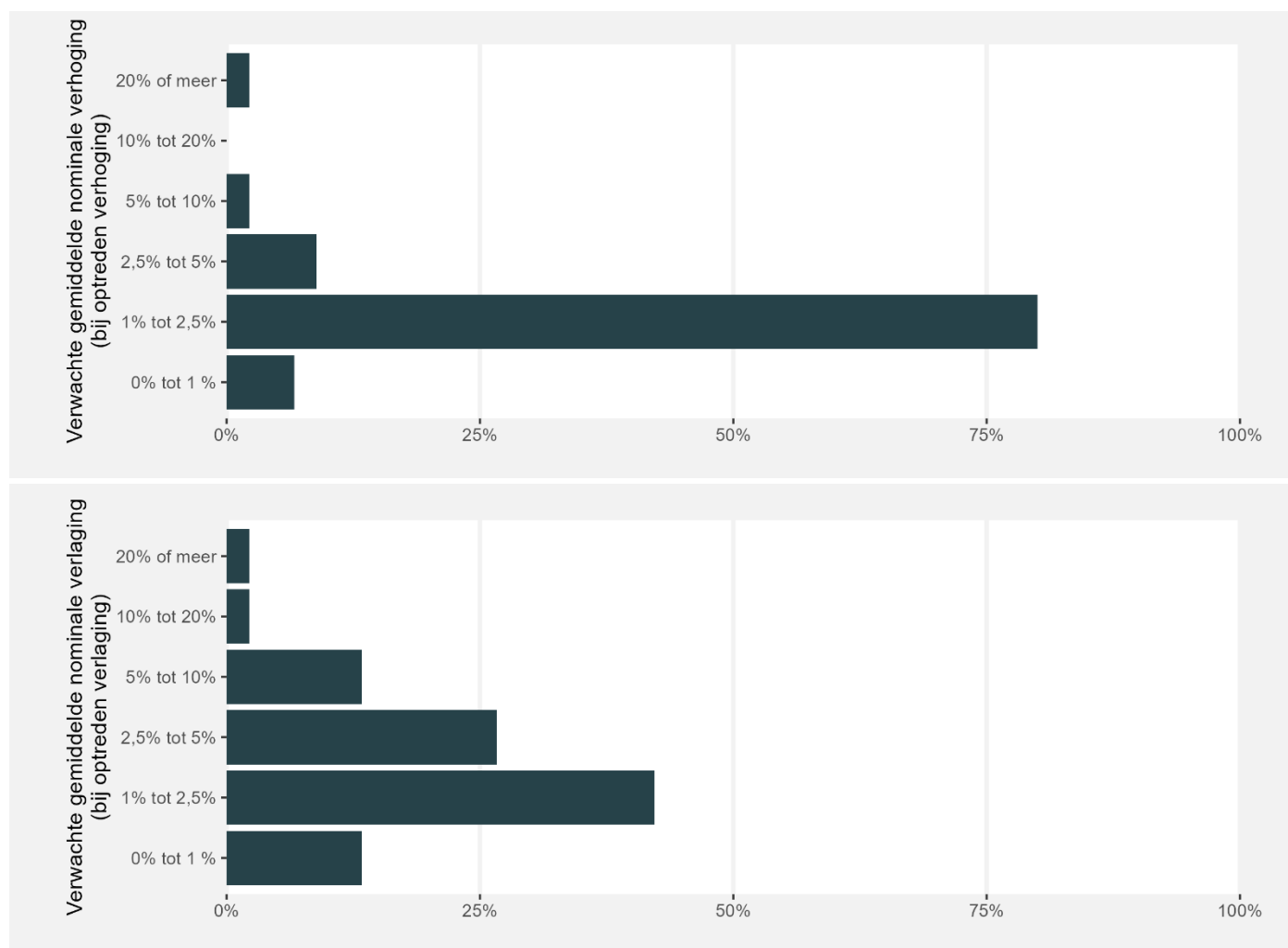
Figuur B.1 Jaarlijkse kans op nominale verhoging veelal meer dan 20 procent (bovenste figuur); jaarlijkse kans op nominale verlaging meestal minder dan 2,5 procent (onderste figuur)



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 43). Vraag: "Wat is volgens uw inschatting de jaarlijkse kans dat ingegane pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase nominaal worden verhoogd [verlaagd]? Indien dit zich voordoet, wat is naar verwachting de gemiddelde verhoging [verlaging] (in procenten)?"

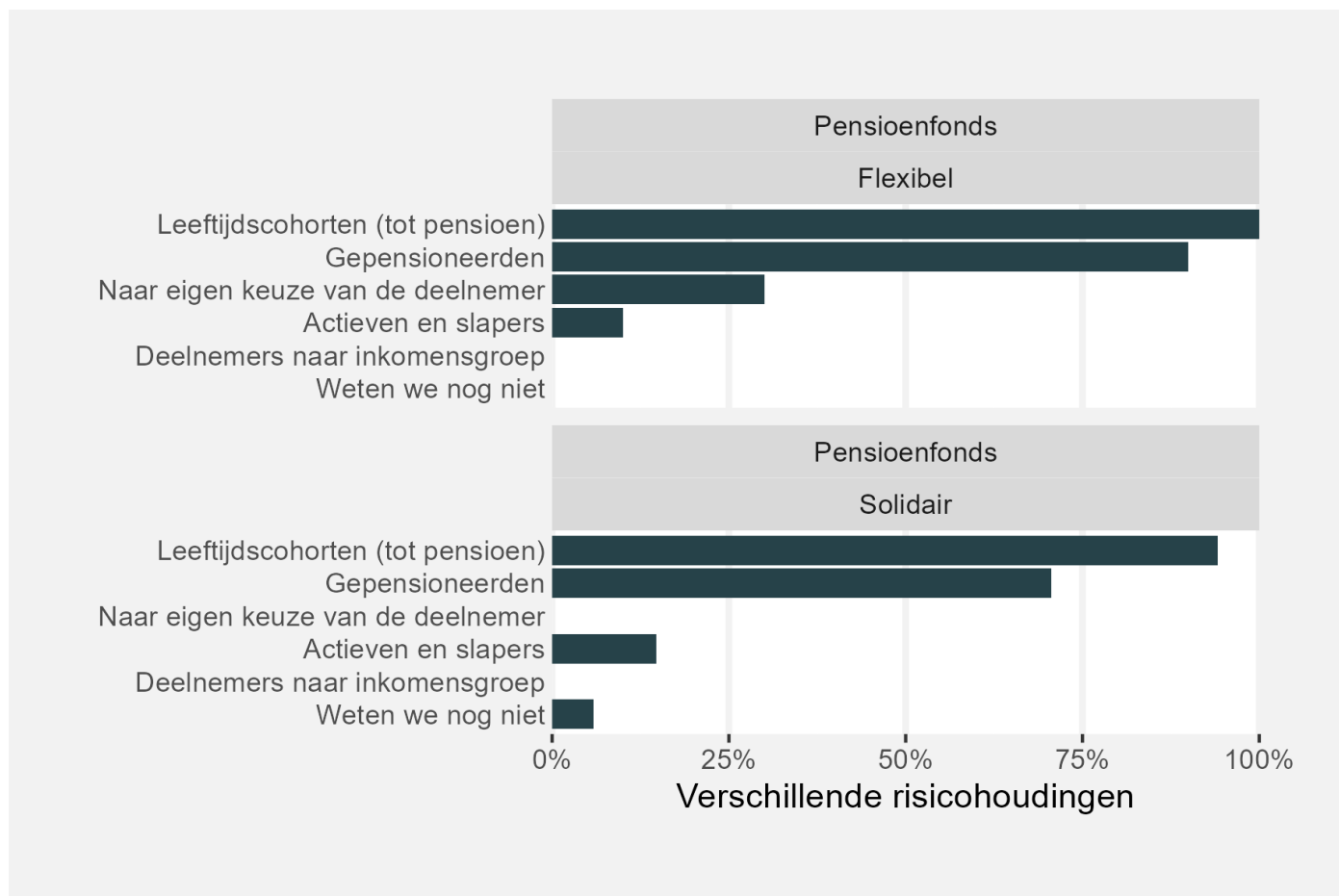
Figuur B.2 Verwachte jaarlijkse verhoging veelal tussen de 1 en 2,5 procent (bovenste figuur); als sprake is van een nominale verlaging, dan ligt die meestal tussen de 1 en 5 procent (onderste figuur)



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen (N = 43). Vraag: "Wat is volgens uw inschatting de jaarlijkse kans dat ingegane pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase nominaal worden verhoogd [verlaagd]? Indien dit zich voordoet, wat is naar verwachting de gemiddelde verhoging [verlaging] (in procenten)?"

Figuur B.3 Pensioenfondsen met een flexibele regeling differentiëren in 25 procent van de gevallen de risicohouding naar keuze van de deelnemer



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2026), enquête onder pensioenuitvoerders

Noot: Deze vraag is gesteld aan alle pensioenfondsen (die zijn ingevaren of van plan zijn dit te doen) en verzekeraars die een uitkeringsovereenkomst aanbieden vóór de inwerkingtreding van de Wtp (N = 43) en uitgesplitst naar het aanbieden van een flexibele en solidaire regeling. Vraag: "Voor welke groepen deelnemers past u, vanaf de overgang naar de Wtp, verschillende risicohoudingen toe in het beleggingsbeleid binnen de regeling(en) die u uitvoert?"



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2026-08
ISBN 978-90-5220-629-5

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2026 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl

Aan	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Onderwerp	Voortgang Netspar Monitor Deelnemerservaringen
Datum	15 januari 2026

Namens Netspar brengen wij u graag op de hoogte van de stand van zaken rond de **Netspar Monitor Deelnemerservaringen**, een instrument dat bijdraagt aan de jaarlijkse monitoring van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

De Netspar Monitor Deelnemerservaringen is ontwikkeld om verdiepend inzicht te verkrijgen in hoe actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers de overgang naar het nieuwe stelsel ervaren. De monitor richt zich daarbij specifiek op de manier waarop deelnemers de communicatie over de transitie beoordelen en interpreteren – in termen van begrip, waardering, vertrouwen, emoties en handelingsperspectief. Hiermee vormt de monitor een waardevolle aanvulling op bestaande instrumenten in de landelijke monitoring, waaronder:

1. de Publieksmonitor Pensioenen van het ministerie van SZW (stelselbreed vertrouwen)
2. de metingen van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)
3. signalen vanuit klachten- en geschilleninstanties

Waar deze instrumenten vooral inzicht geven in stelselbrede beeldvorming of incidentmeldingen, onderscheidt de Netspar-monitor zich door de focus op uitvoerder-specifieke ervaringen van deelnemers en de koppeling met concrete communicatiemomenten in het transitieproces. Hierdoor kan worden gevolgd hoe deelnemers reageren op informatie van hun eigen uitvoerder.

Eerste kwantitatieve inzichten

De monitor wordt uitgevoerd via een gestandaardiseerde online vragenlijst, gericht op de kernvariabelen tevredenheid, kennis, vertrouwen, communicatiebeoordeling, informatie-effectiviteit, emoties, gedrag en handelingsperspectief. Pensioenuitvoerders nodigen hiervoor zelf een steekproef uit, waardoor de resultaten direct aansluiten op de eigen

communicatiepraktijk. Inmiddels hebben 10 pensioenfondsen deel aan de monitor. Van deze 10 fondsen hebben inmiddels 7 fondsen al één of meerdere metingen verricht. De eerste metingen voor de overige 3 fondsen vinden plaats in de loop van 2026. In totaal namen 14.545 respondenten deel aan het onderzoek: 7.527 vulden de vragenlijst volledig in en 7.018 beantwoordden een deel van de vragen.

De eerste kwantitatieve bevindingen laten zien dat:

- deelnemers in grote lijnen bekend zijn met de nieuwe regels en de meeste hebben recent informatie ontvangen van hun fonds;
- Het begrip waarom het pensioen anders wordt geregeld is redelijk, maar verschilt sterk tussen groepen: jongere deelnemers en slapers begrijpen het beter dan 55-plussers en gepensioneerden.
- De tevredenheid met het fonds is over het algemeen hoog, met gepensioneerden als meest tevreden doelgroep.
- Een kwart van de deelnemers verwacht een negatief effect van de overstap, vooral actieven van 40–54 jaar.
- Het merendeel van de mensen geeft aan dat zij er vertrouwen in hebben dat er wordt gezorgd voor een goede overgang waarbij evenwichtig en in hun belang wordt gehandeld. Desalniettemin zorgt dit niet bij iedereen voor een gerust gevoel over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
- Emoties – zowel positieve als negatieve - zijn gematigd aanwezig.
- De informatie van het fonds wordt positief beoordeeld, met name op duidelijkheid en begrijpelijkheid.
- De meeste deelnemers weten waar zij terechtkunnen met vragen over hun pensioen, maar de berichtgeving over de nieuwe pensioenregeling leidt niet bij iedereen tot meer verdieping in het eigen pensioen.

Om de inzichten optimaal te benutten, hebben wij samen met de deelnemende fondsen een **klankbordgroep** ingericht. Hierin bespreken deelnemende fondsen de resultaten, delen ze

ervaringen en identificeren ze kansen om de communicatie te versterken. Veel fondsen blijken tegen dezelfde uitdagingen aan te lopen. Deze samenwerking ondersteunt fondsen bij het bepalen van inhoud, prioriteiten, timing en doelgroepgerichtheid in de communicatie naar deelnemers.

Deelname en verdere uitrol

Netspar spant zich actief in om de monitor verder uit te breiden. Hoewel reeds een aantal pensioenfondsen is aangesloten, is het – ondanks veel inspanningen – nog niet gelukt om een bredere vertegenwoordiging vanuit de sector te realiseren. De meeste pensioenfondsen kiezen er vooralsnog voor om eigen metingen te blijven uitvoeren, waar de monitor juist bedoeld is om sectorbrede leerprocessen en gezamenlijke monitoring richting Tweede Kamer en beleid te faciliteren. Wij hopen in de komende periode alsnog meer fondsen te stimuleren om aan te sluiten, zodat de sector gezamenlijk kan profiteren van een robuuste, vergelijkbare en breed gedragen monitor.

In de komende maanden zetten wij de werving voort, waarbij wij streven naar spreiding over typen uitvoerders, transitieplanning en deelnemerspopulaties. Een bredere deelname is van belang om robuuste analyses mogelijk te maken. Naarmate de dataset groeit, zullen we ook gedetailleerdere inzichten kunnen bieden naar doelgroep, communicatiemoment en type uitvoerder en daarmee een bijdrage blijven leveren aan het lerend vermogen van de sector.



Netspar Monitor Deelnemerservaringen

Rapportage 15 januari 2026

De **Netspar Monitor Deelnemerservaringen** is bedoeld om te meten hoe deelnemers, pensioengerechtigden en voormalige deelnemers de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel beleven.

Centraal staat de beoordeling en interpretatie van communicatie van de pensioenuitvoerder over de transitie: in hoeverre begrijpen deelnemers de boodschap, waarderen zij de informatie, en ervaren zij vertrouwen en handelingsperspectief.

Met deze monitor legt Netspar een brug tussen stelselbrede beelden over pensioenen en concrete, uitvoerdersspecifieke ervaringen.

De monitor is één van vier pijlers in de jaarlijkse monitoring van deelnemerservaringen, naast:

1. De Publieksmonitor Pensioenen van het ministerie van SZW (stelselbreed vertrouwen),
2. De metingen van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA),
3. Signalen vanuit klachten- en geschilleninstanties.

Terwijl deze andere bronnen vooral zicht geven op stelselbreed vertrouwen, publieke opinie of incidentele klachten, biedt de Netspar-monitor inzicht in hoe deelnemers hun eigen uitvoerder ervaren en hoe communicatie van de uitvoerder aansluit bij transitiemomenten.

Opzet en doelgroep

De meting vindt plaats via een gestandaardiseerde online vragenlijst.

Doelgroepen:

- actieve deelnemers
- pensioengerechtigden
- gewezen deelnemers (“slapers”)

Pensioenuitvoerders selecteren zelf representatieve steekproeven uit hun deelnemersbestand.

Voor meer informatie over de vragenlijst, zie:
<https://www.netspar.nl/netspar-monitor-deelnemerservaringen/>

Netspar Monitor Deelnemerservaringen

Methode

Online onder deelnemers van 7 deelnemende pensioenfondsen.

Meetmomenten

Keuze aan fonds, veelal na belangrijke communicatie momenten.

Steekproef*

In totaal 14.545 respondenten: 7.527 volledig, 7.018 gedeeltelijk.

Onderscheid

Actieven, gepensioneerden en slapers. Waar relevant: leeftijdsgroepen.

Belangrijkste conclusies

Deelnemers zijn goed geïnformeerd, redelijk positief en hebben vertrouwen — maar er zijn duidelijke verschillen tussen groepen

- Deelnemers zijn in grote lijnen bekend met de nieuwe regels en de meeste hebben recent informatie ontvangen van hun fonds.
- Het begrip waarom het pensioen anders wordt geregeld is redelijk, maar verschilt sterk tussen groepen: jongere deelnemers en slapers begrijpen het beter dan 55-plussers en gepensioneerden.
- De tevredenheid met het fonds is over het algemeen hoog, met gepensioneerden als meest tevreden doelgroep.
- Een kwart van de deelnemers verwacht een negatief effect van de overstap, vooral actieven van 40–54 jaar.
- Emoties – zowel positieve als negatieve - zijn gematigd aanwezig.
- Het merendeel van de mensen geeft aan dat zij er vertrouwen in hebben dat er wordt gezorgd voor een goede overgang waarbij evenwichtig en in hun belang wordt gehandeld. Desalniettemin zorgt dit niet bij iedereen voor een gerust gevoel over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
- De informatie van het fonds wordt positief beoordeeld, met name op duidelijkheid en begrijpelijkheid.
- De meeste deelnemers weten waar zij terechtkunnen met vragen over hun pensioen, maar de berichtgeving over de nieuwe pensioenregeling leidt niet bij iedereen tot meer verdieping in het eigen pensioen.

1

Begrip

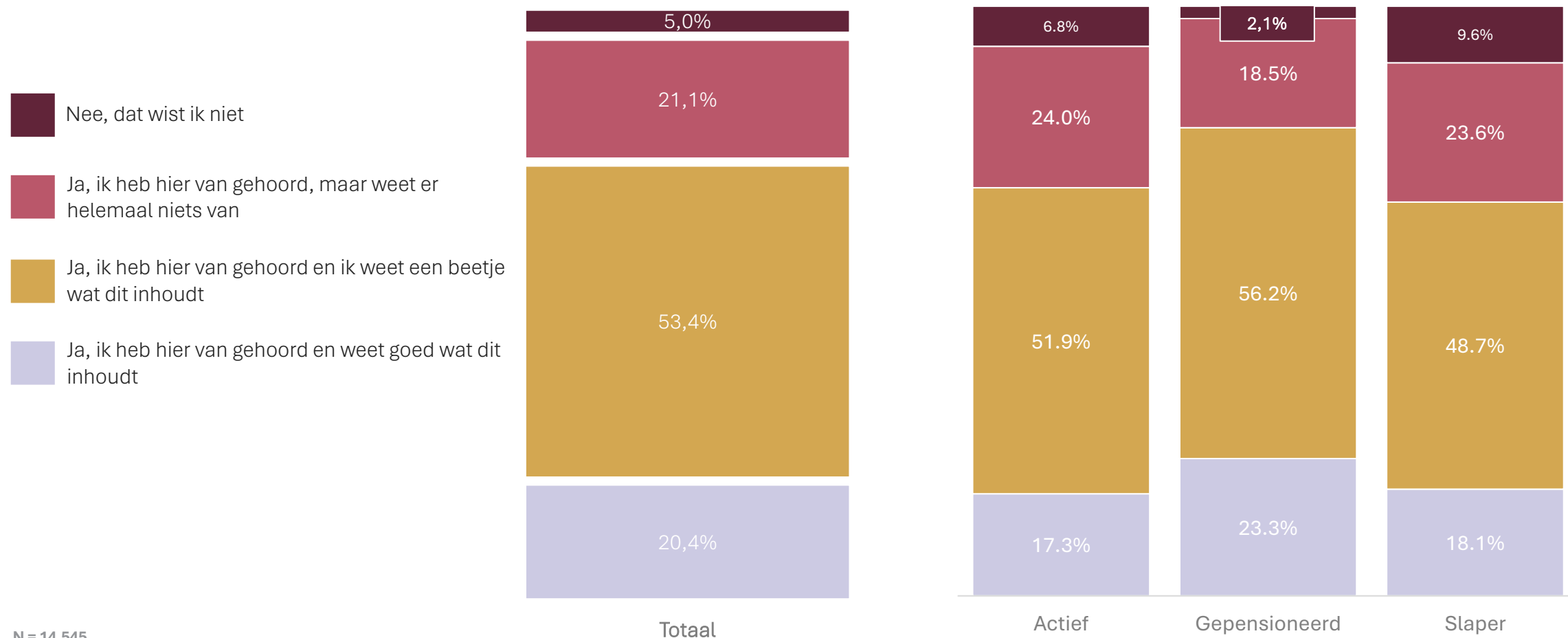
Zijn deelnemers ervan op de hoogte dat er nieuwe regels komen?

Hebben ze informatie ontvangen en gezien?

Begrijpen ze waarom het pensioen anders geregeld moet worden?

Deelnemers weten dat er nieuwe regels voor pensioen komen

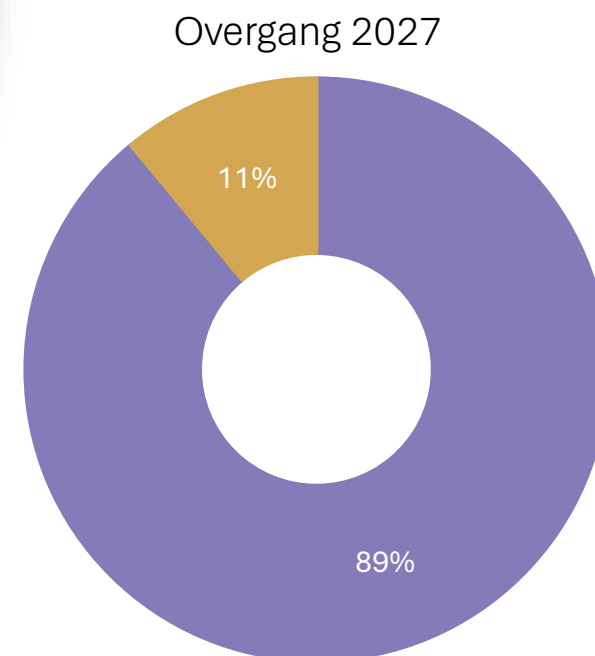
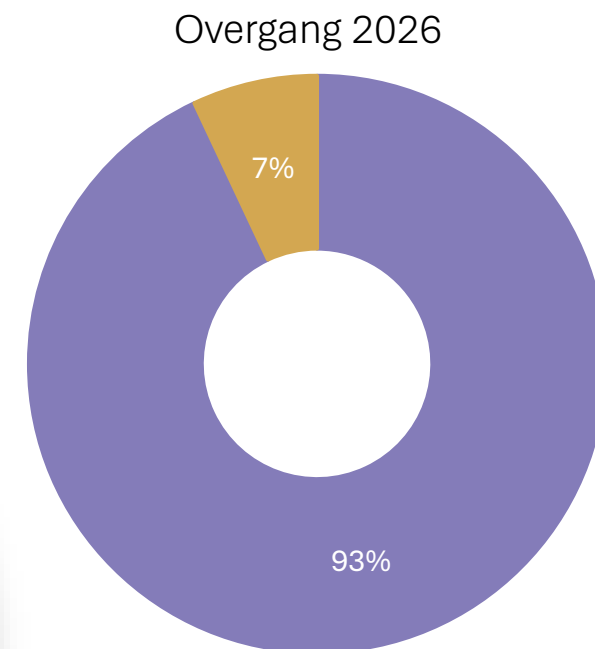
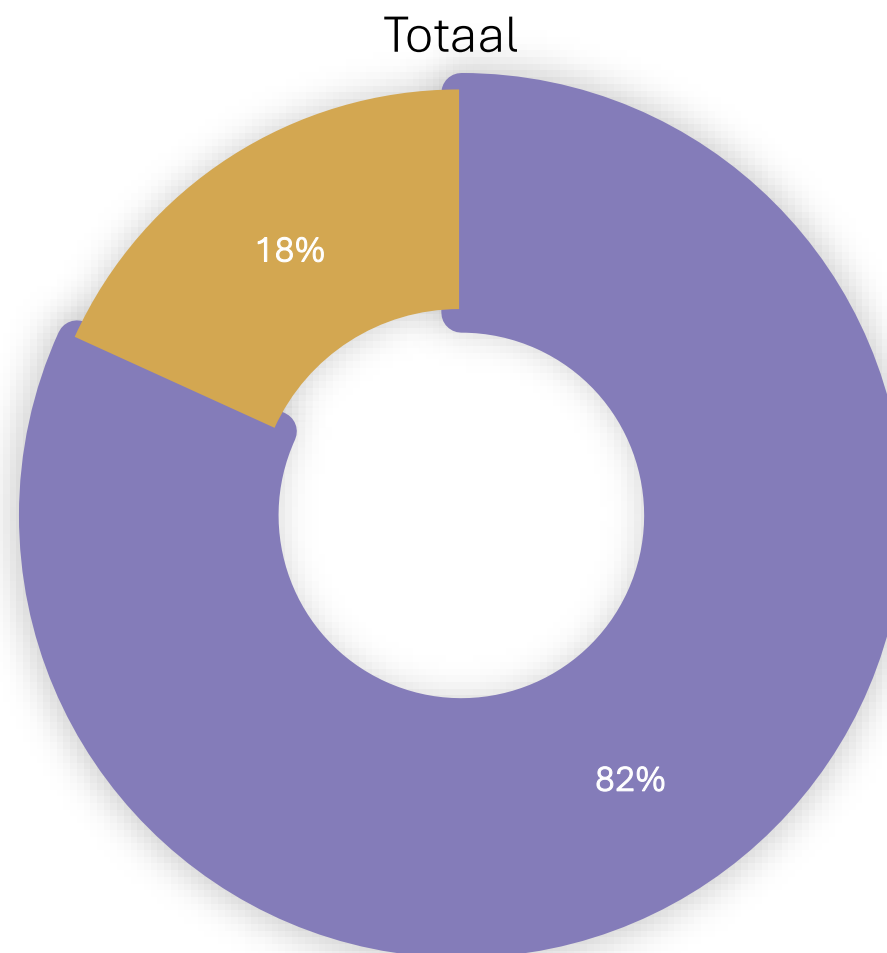
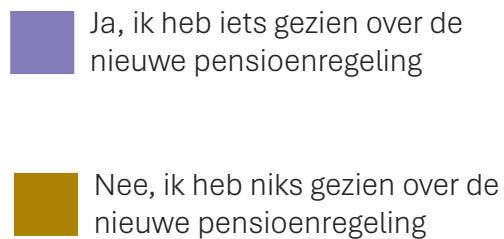
Gepensioneerden zijn het beste op de hoogte.



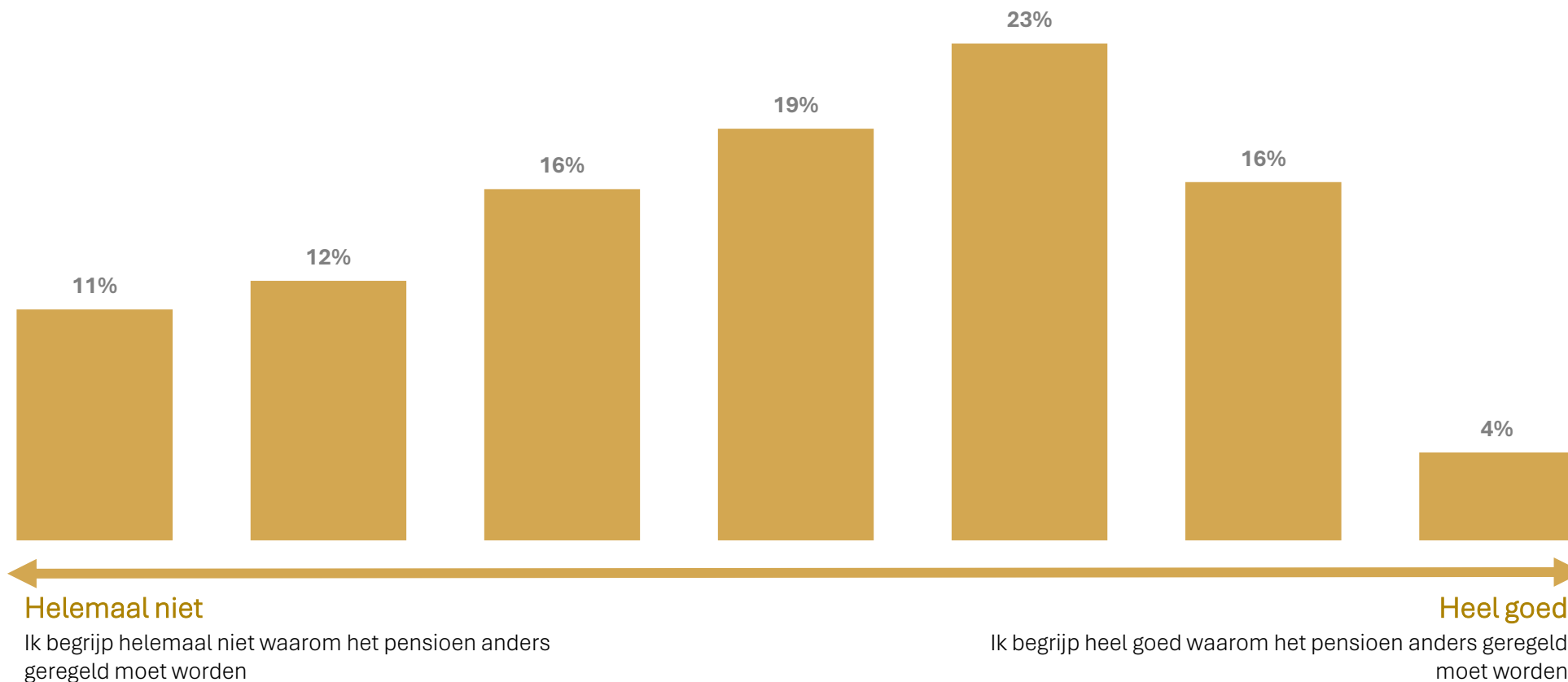
N = 14.545

Weet u dat er binnenkort nieuwe regels voor pensioen komen?

Meerderheid heeft inmiddels informatie ontvangen én gezien



Deelnemers begrijpen redelijk waarom het pensioen anders geregeld moet worden, maar dit begrip varieert sterk tussen deelnemers

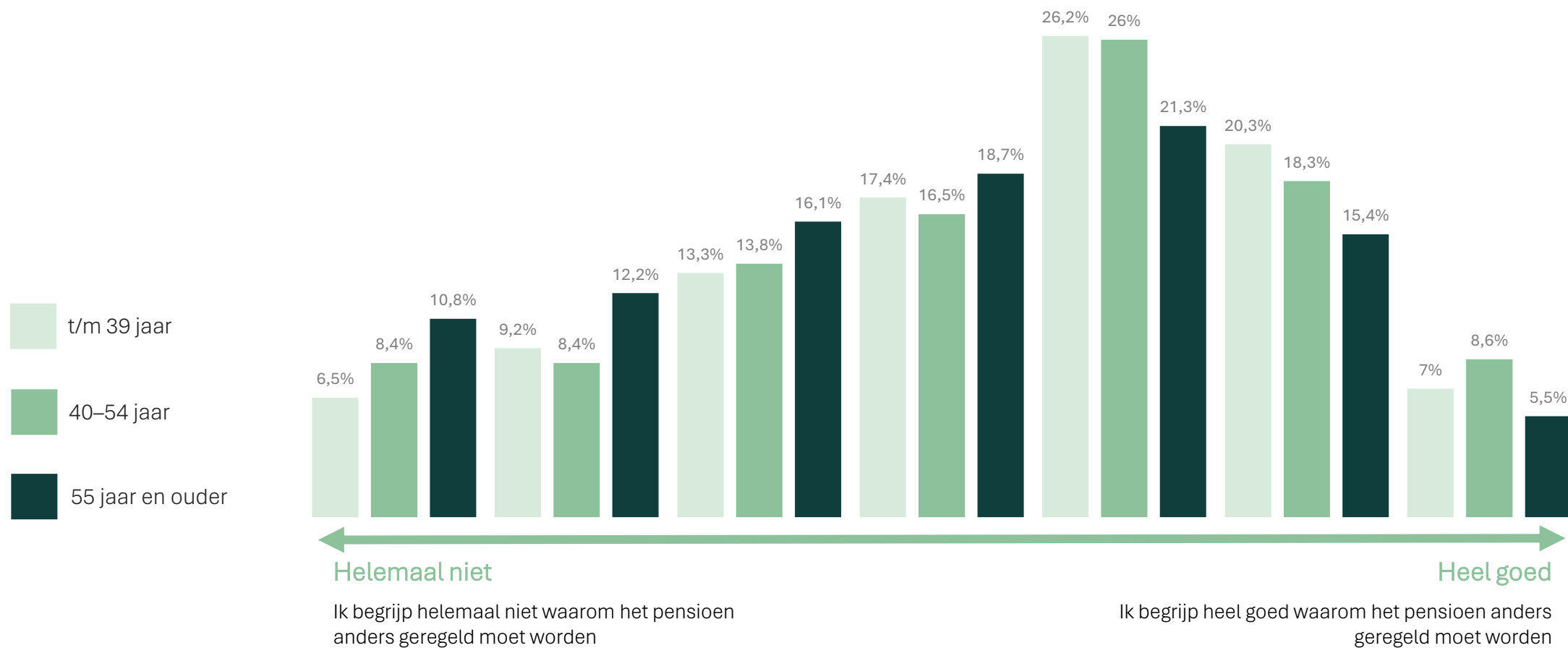


N = 8.993

In hoeverre begrijpt u waarom het pensioen anders geregeld moet worden?

Begrip varieert tussen deelnemers

Jongere deelnemers (t/m 39 jaar en 40–54 jaar) begrijpen beter waarom het pensioen anders geregeld moet worden dan 55-plussers.



(N = 8.993)

In hoeverre begrijpt u waarom het pensioen anders geregeld moet worden?

2

Sentiment

Zijn deelnemers tevreden over hun pensioenfonds?

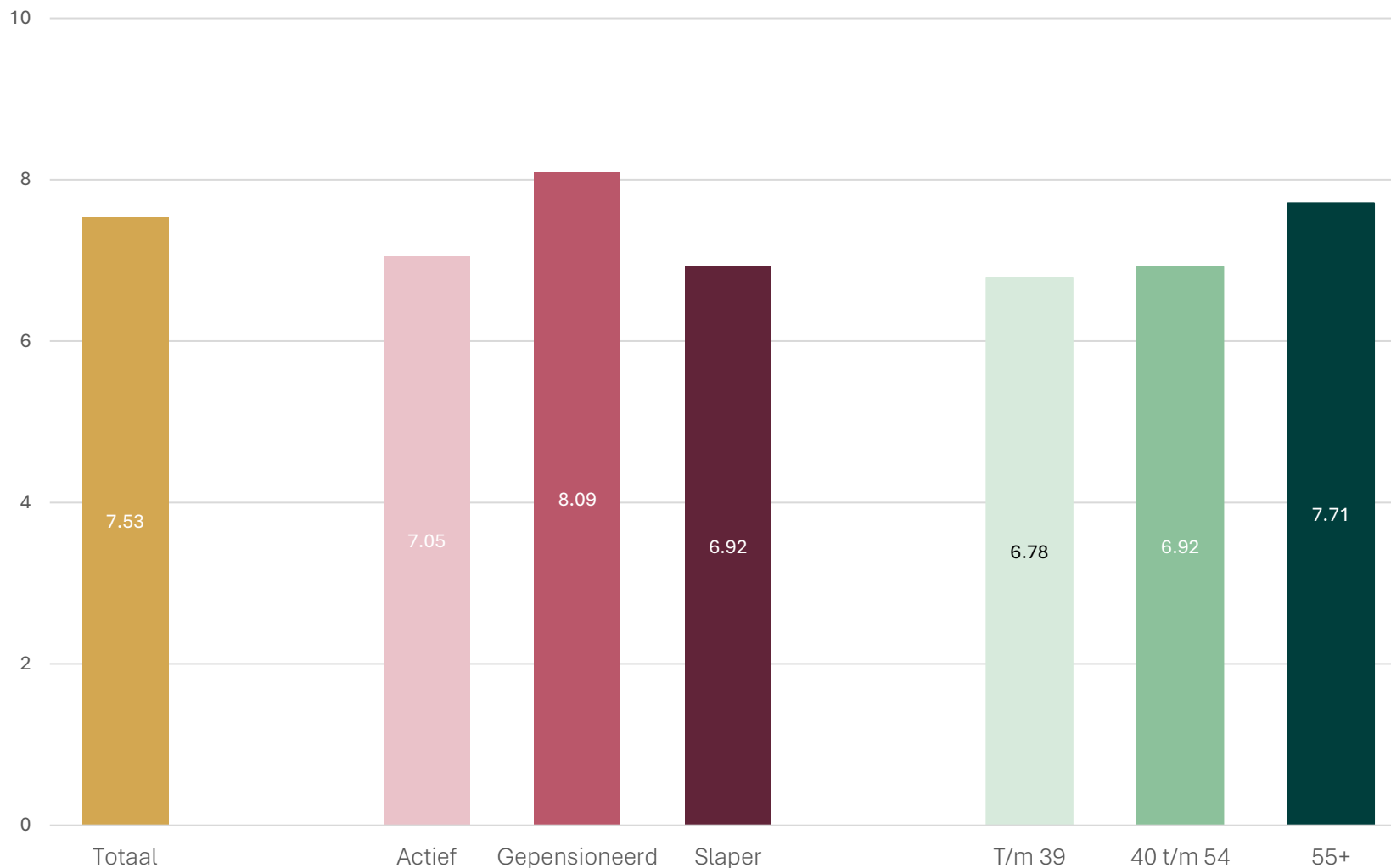
Wat verwachten ze dat er met hun pensioen gebeurt na overstappen?

Welke emoties zijn aanwezig, en hangen die samen met de mate van begrip van deelnemers?

Hebben ze vertrouwen in hun pensioenfonds?

Hoe beoordelen ze de informatie over hun pensioen en hulp bij vragen?

Over het algemeen zijn deelnemers tevreden over hun pensioenfonds

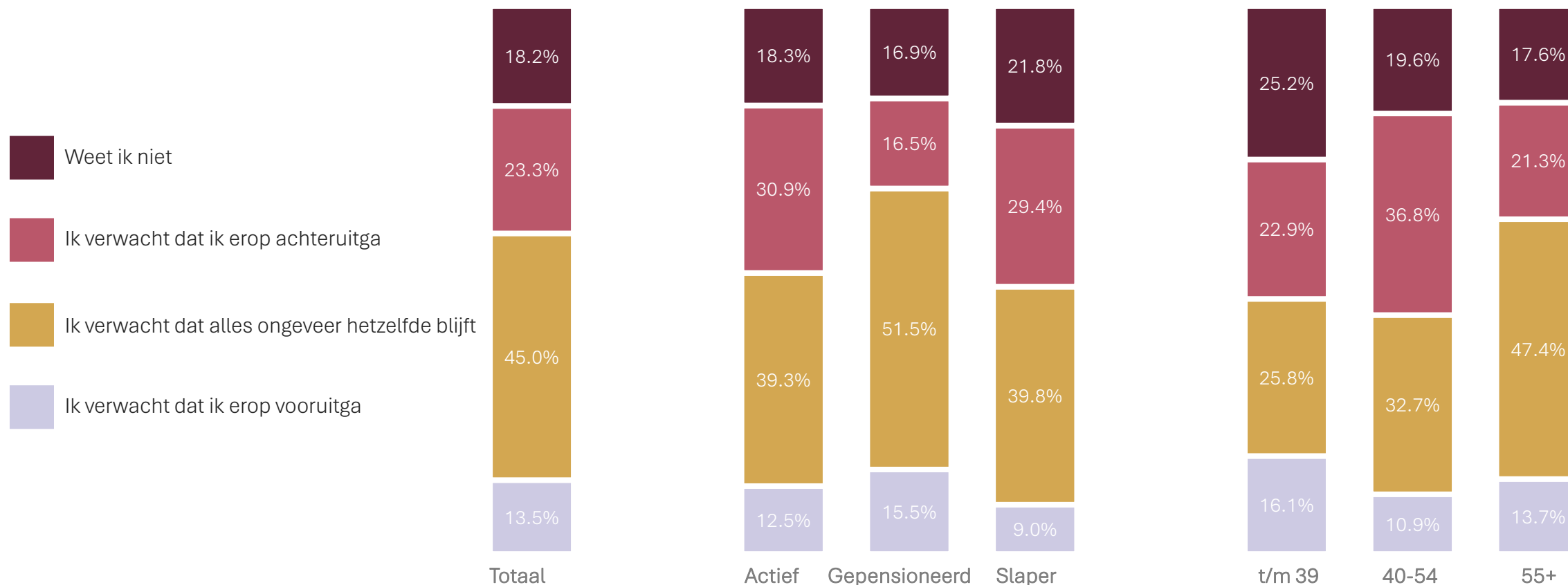


Gepensioneerden zijn het **meest tevreden**, gevolgd door actieve deelnemers en slapers.

55-plussers zijn **meer tevreden** over hun fonds dan deelnemers tot en met 39 jaar en de groep tussen 40 en 54 jaar.

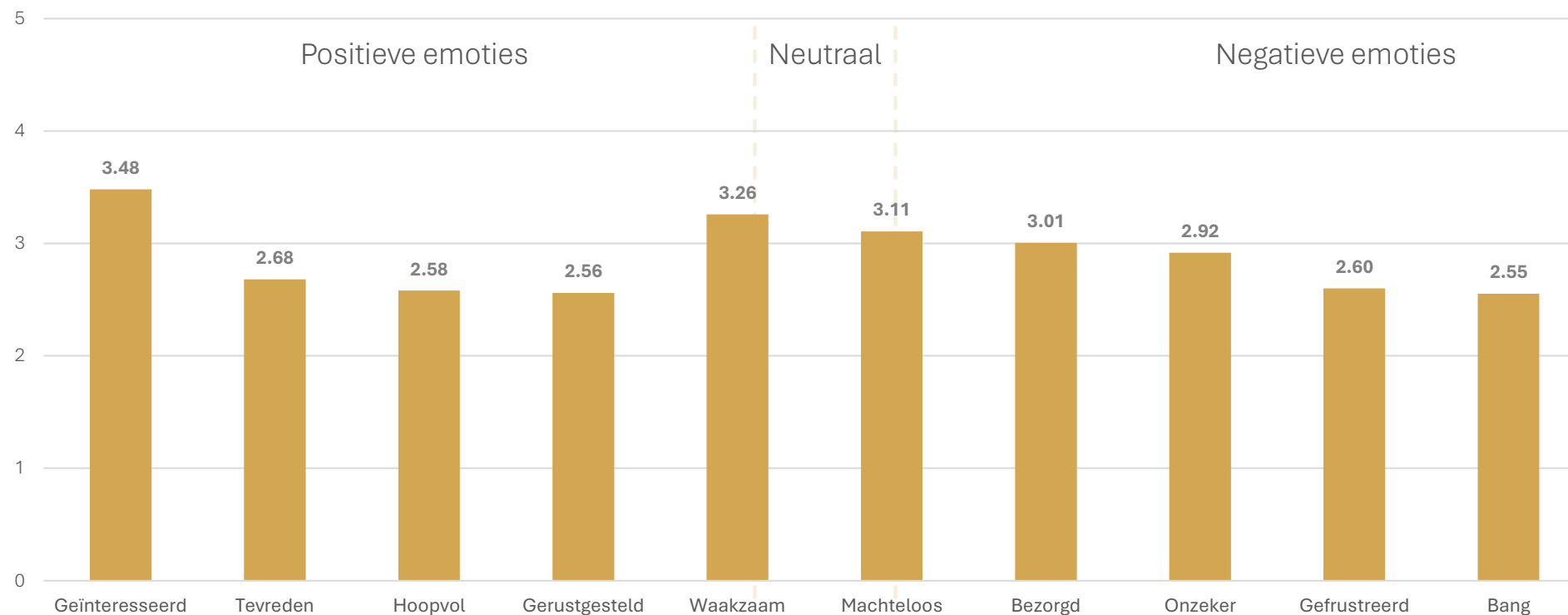
Veel mensen verwachten dat alles ongeveer hetzelfde blijft, terwijl een kwart verwacht er op achteruit te gaan

Met name actieven van 40-54 jaar verwachten een negatief effect (36,8%), terwijl jongere deelnemers (16,7%) en gepensioneerden (15,5%) vaker een vooruitgang verwachten.

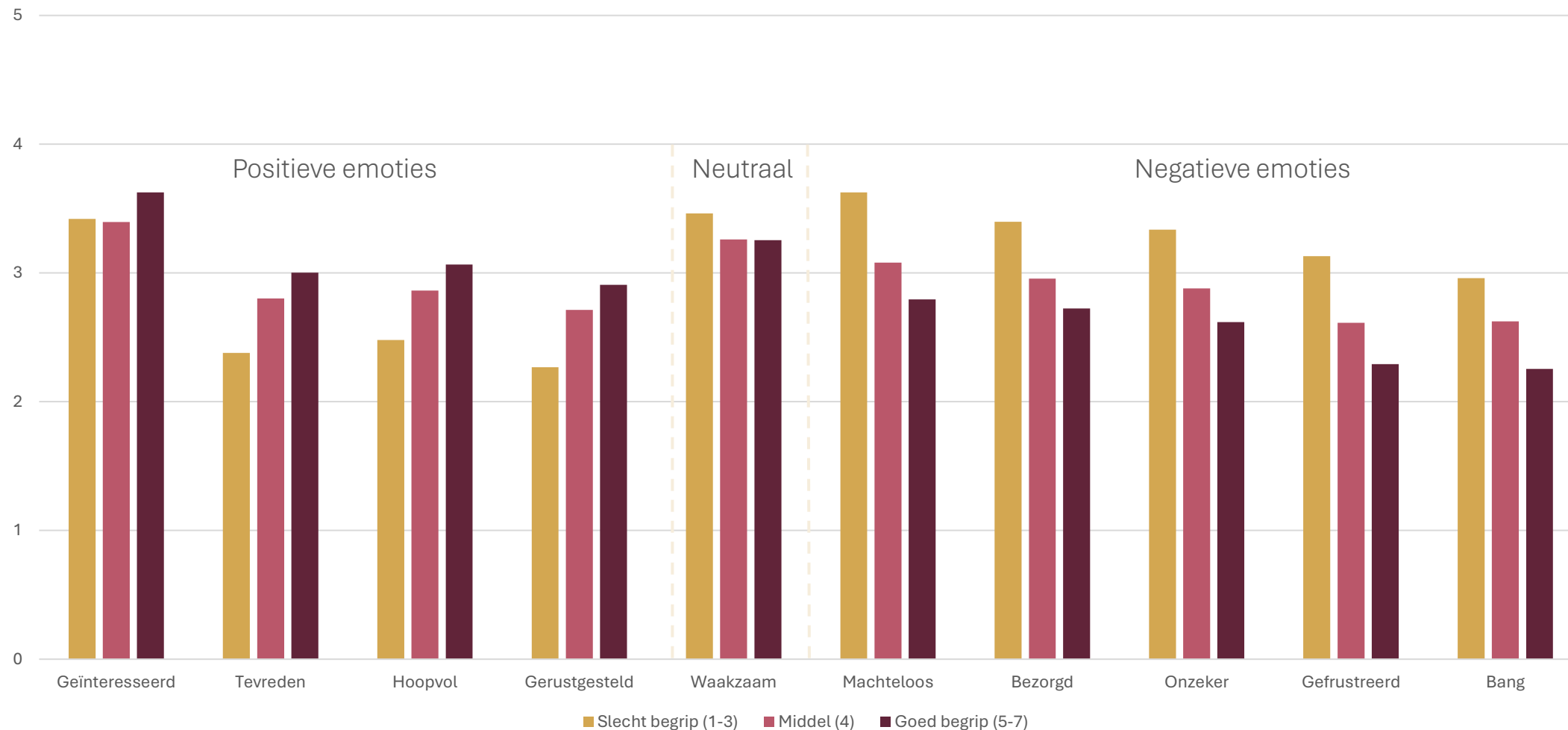


Emoties

Zowel positieve als negatieve emoties zijn gematigd aanwezig. Mensen voelen zich redelijk geïnteresseerd en waakzaam met betrekking tot de nieuwe regels voor pensioen.



Mensen die beter begrijpen waarom het pensioen anders geregeld moet worden ervaren gemiddeld minder negatieve gevoelens over de nieuwe regels voor pensioen.

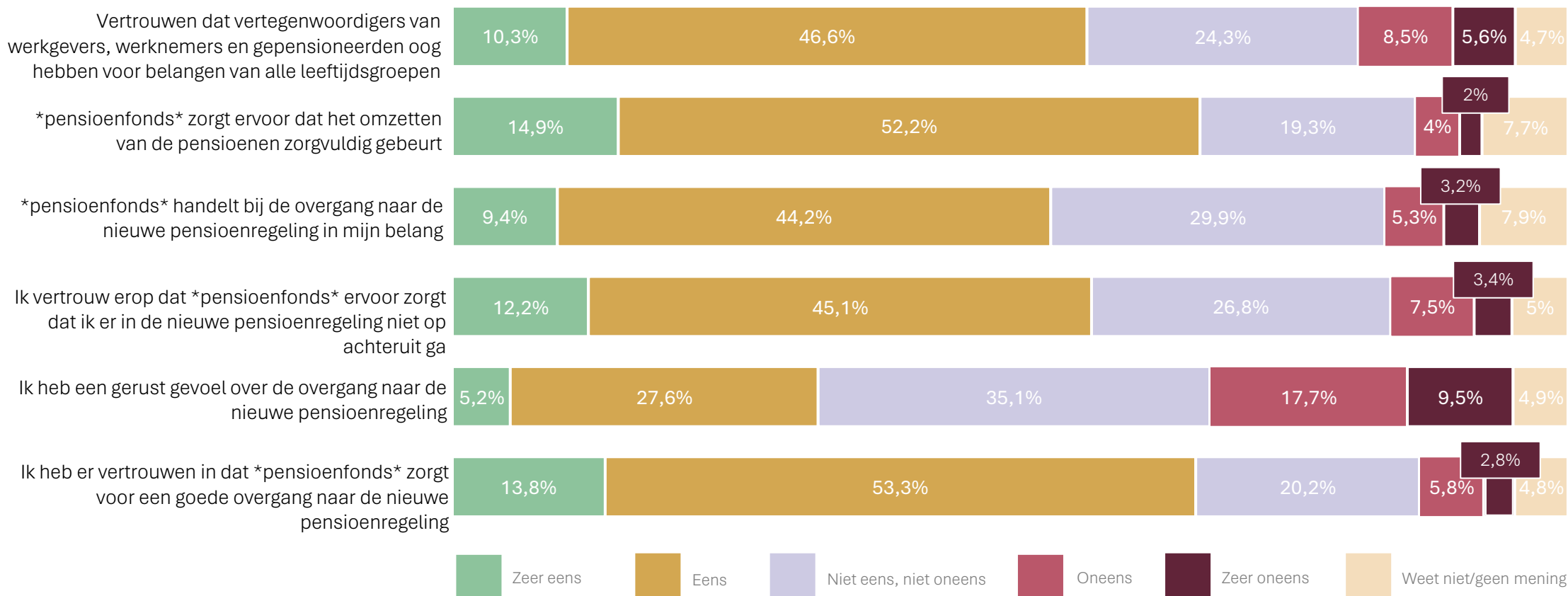


N = 8.993

Hoe voelt u zich als u denkt aan de nieuwe regels voor pensioen? & In hoeverre begrijpt u waarom het pensioen anders geregeld moet worden?

Het vertrouwen in het pensioenfonds is over het algemeen goed

Het merendeel van de mensen geeft aan dat zij er vertrouwen in hebben dat er wordt gezorgd voor een goede overgang waarbij evenwichtig en in hun belang wordt gehandeld. Desalniettemin zorgt dit niet bij iedereen voor een gerust gevoel over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

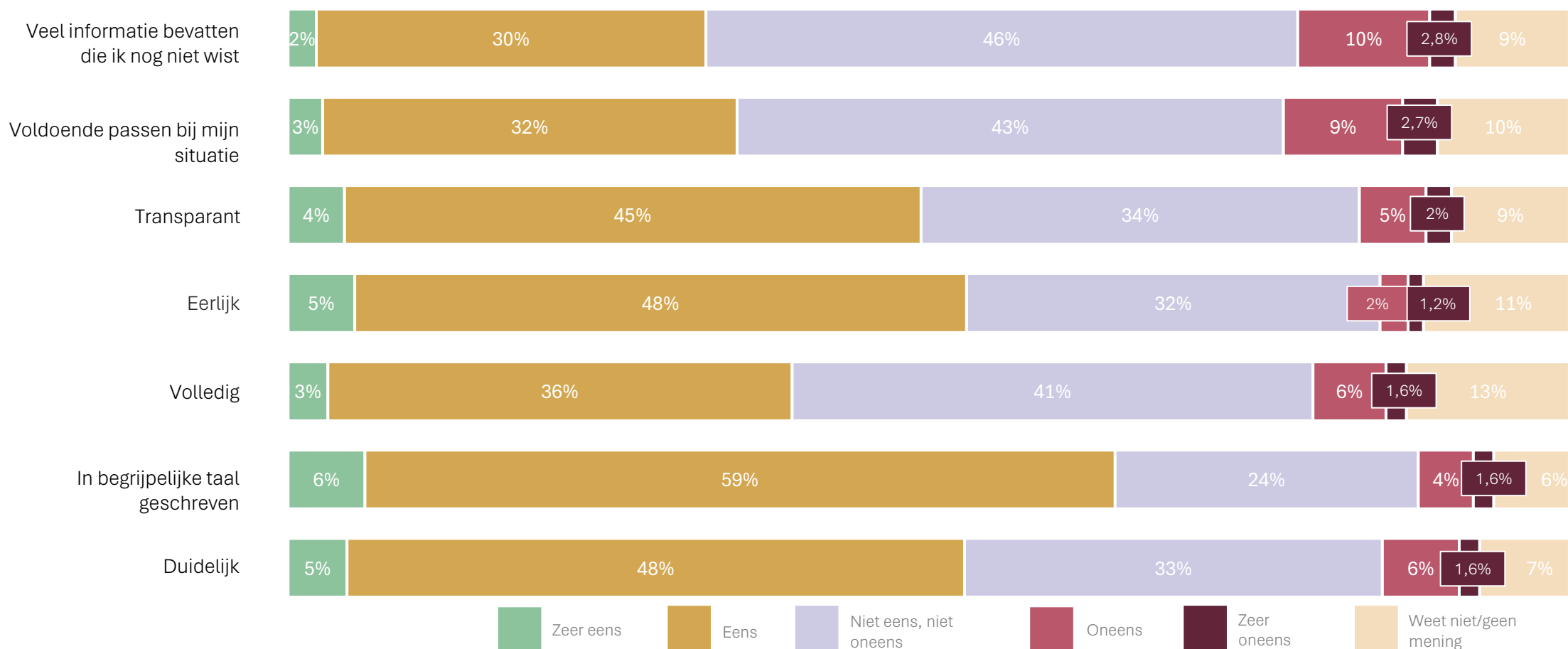


N = respectievelijk 10.011; 14.545; 13.786; 13.789; 14.545; 14.545

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? Waar* pensioenfonds* staat werd de naam van het uitvragende pensioenfonds vermeld.

De informatie vanuit het pensioenfonds wordt overwegend positief beoordeeld

De informatie wordt als duidelijk en begrijpelijk ervaren. Het blijkt voor mensen lastig in te schatten of informatie volledig, transparant, en eerlijk is, en of deze voldoende past bij hun persoonlijke situatie.

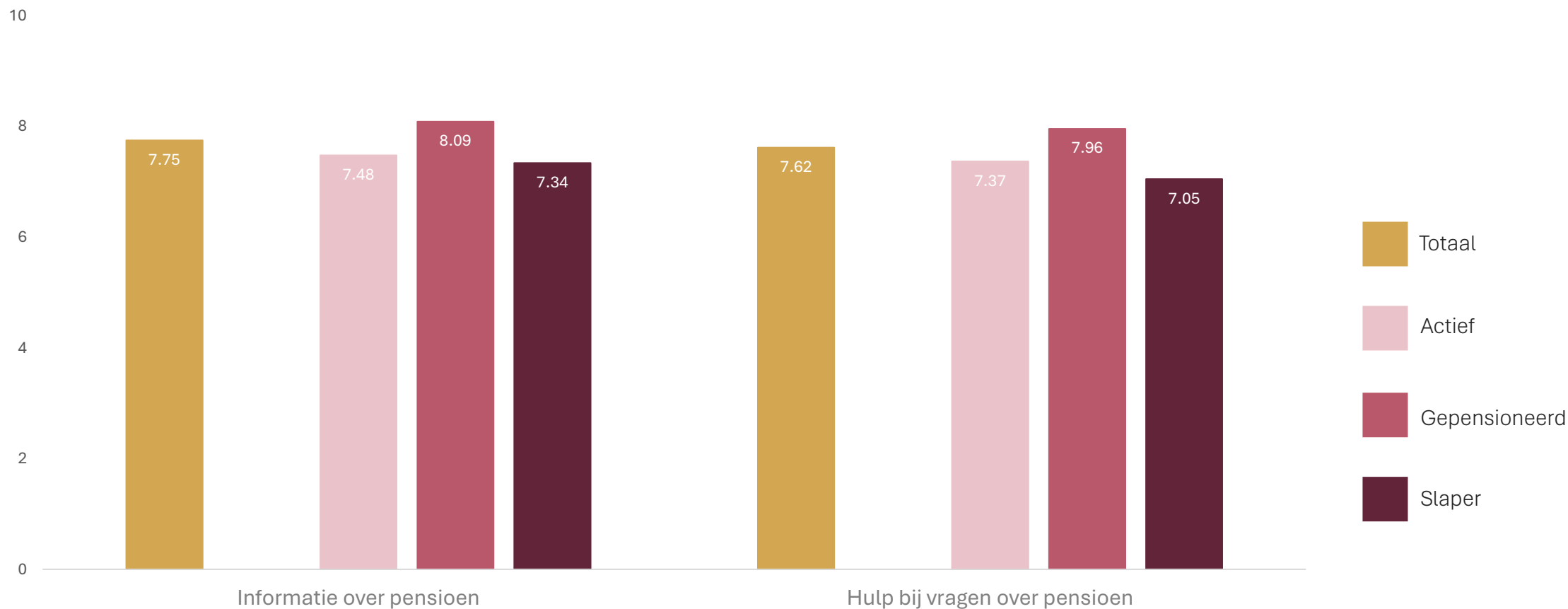


N = 10.203; 10.318; 9.571; 9.717; 7.585; 9.836; 7.610

Ik vind de informatie vanuit [mijn pensioenfonds] over de nieuwe regels voor pensioen...

Beoordeling van informatie over pensioen & de hulp bij vragen

De informatie rondom pensioen en de hulp bij vragen worden over het algemeen goed beoordeeld. Gepensioneerden zijn hierover het meest positief, gevolgd door actieve deelnemers, terwijl slapers het minst tevreden zijn.



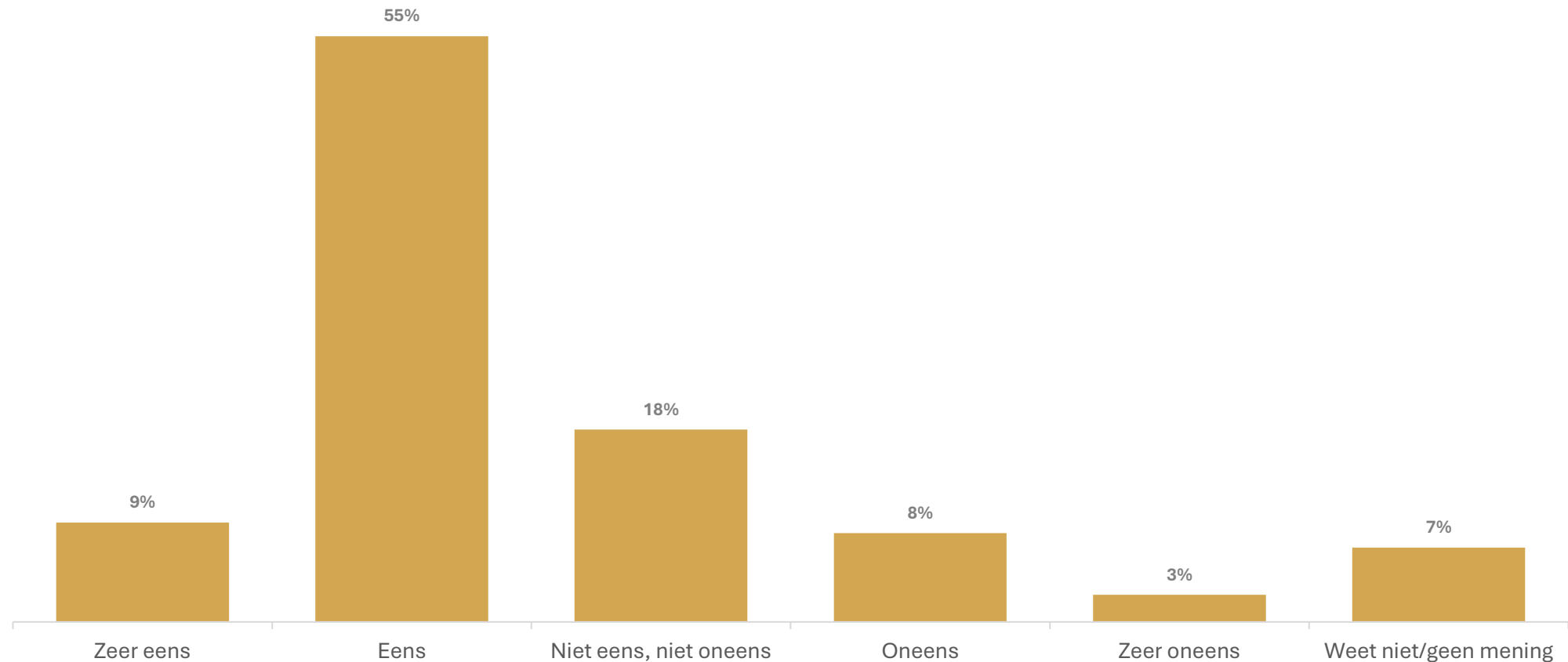
3

Deelnemersactivatie

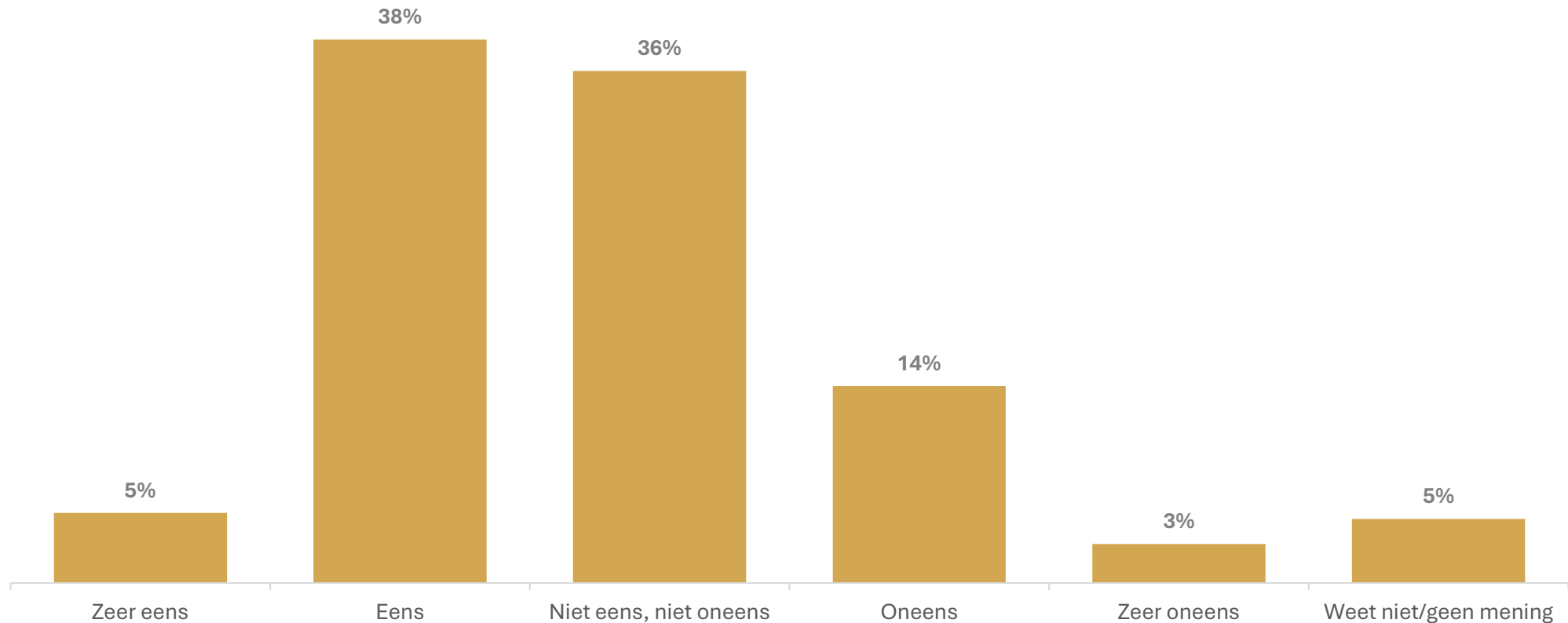
Weten deelnemers waar ze terecht kunnen met vragen en voor informatie over hun nieuwe pensioen?

Verdiepen ze zich door alle berichten over de nieuwe pensioenregeling nu meer in hun pensioen?

De meerderheid van de deelnemers geeft aan te weten waar zij terecht kunnen met vragen over hun pensioen, al is een kleinere groep het hiermee (zeer) oneens.



De berichtgeving over de nieuwe pensioenregeling leidt bij een deel van de deelnemers tot meer verdieping in het eigen pensioen, terwijl een andere groep hierin geen duidelijke verandering ervaart.



*Steekproefomvang

- Van de tien deelnemende fondsen hebben inmiddels zeven fondsen één of meerdere metingen verricht. De eerste metingen voor de overige drie fondsen vinden plaats in de loop van 2026.
- Niet alle fondsen hebben alle vragen uitgevraagd.
- Tot nu toe hebben 7.527 deelnemers de volledige vragenlijst ingevuld. Daarnaast hebben nog 7.018 deelnemers delen van de vragenlijst ingevuld. De grootste steekproefomvang (N) die we voor een afzonderlijke vraag hebben, bedraagt 14.545.
- Het aantal respondenten (N) verschilt dus per analyse, afhankelijk van de vraag of fondsen de betreffende vraag hebben uitgevraagd. Voor iedere vraag rapporteren wij steeds de maximaal beschikbare steekproefomvang. Hierdoor varieert N per vraag tussen 7.527 en 14.545.

