

---

Vergaderjaar 2024-2025

---

**36 067**      Wijziging van de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en enige andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen)

**CI                      BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2025

Hierbij zend ik uw Kamer een afschrift van de brief “Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen – zomer 2025” die ik zojuist naar de Tweede Kamer heb gezonden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

## BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

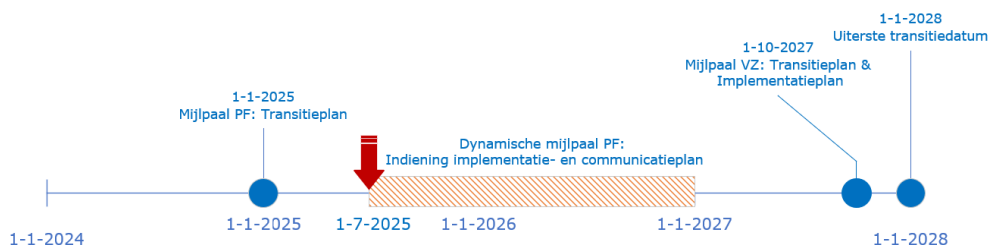
Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2025

Voor u ligt de derde voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (hierna: de voortgangsrapportage). Hierin staat de actuele stand van zaken over de voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.<sup>1</sup> De transitie is een van de grootste stelselherzieningen van de afgelopen jaren en dient dan ook zorgvuldig te gebeuren. Het gaat immers om de pensioenen van veel Nederlanders. Bij de transitie blijven pensioendeelnemers van alle generaties samen deelnemen aan een pensioenregeling, waarbinnen goede en slechte risico's onderling worden gedeeld. Zo behalen zij gezamenlijk voordeel uit het pensioencollectief.

In figuur 1 is weergegeven waar de transitie zich bevindt in de tijd. De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden, sindsdien zijn de bij de pensioentransitie betrokken partijen hard aan het werk om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te realiseren.

**Figuur 1: Transitieperiode - mijlpalen**



2025 is het jaar dat de eerste pensioenfondsen en hun deelnemers zijn overgestapt naar het nieuwe stelsel. Daarnaast ontvangen in het najaar van 2025 miljoenen deelnemers van hun pensioenuitvoerder informatie over de aanstaande overstap per 1 januari 2026 naar het nieuwe stelsel. Met andere woorden: 2025 is het jaar dat het nieuwe pensioenstelsel voor meer dan de helft van de Nederlandse pensioendeelnemers dichterbij komt.

Het is van cruciaal belang dat pensioenuitvoerders en sociale partners de deelnemers goed betrekken bij en informeren over de pensioentransitie. Dit geldt in het bijzonder voor de keuzes die zij hebben gemaakt rondom het overgaan naar het nieuwe stelsel en welke overwegingen daarbij vanuit het collectief zijn gemaakt. Het politieke en maatschappelijke debat rond het amendement Joseph c.s. bevestigt dat werken aan draagvlak en vertrouwen een permanente opdracht is. Het vertrouwen van deelnemers in pensioen is stabiel en neutraal (zie paragraaf 5.1). Dat neemt niet weg dat er vragen en zorgen zijn van deelnemers over de overstap naar het nieuwe stelsel. Zoals ik in mijn brief van 13 mei heb aangegeven, neem ik daarom een drietal aanvullende maatregelen om te zorgen dat deelnemers beter worden betrokken en geïnformeerd.<sup>2</sup> Ik zal de inspanningen van de sector nauwlettend volgen en ga waar nodig het gesprek aan over verbeteringen. In hoofdstuk 2 ga ik hierop verder in.

Voor de meeste deelnemers met een regeling uitgevoerd door een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) is de pensioentransitie in 2025 vooralsnog minder zichtbaar. Vanwege de aard van de contracten en het bijbehorende besluitvormingsproces volgen deze regelingen een ander ritme. Uit de monitoring blijkt dat veel werkgevers kiezen om de huidige regeling voor bestaande werknemers te eerbiedigen. Voor de meeste nieuwe deelnemers en de deelnemers die de overstap wel gaan maken, zal op basis van de huidige inzichten hun regeling pas

<sup>1</sup> 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. Ik geef daarbij geen oordeel over de gemaakte keuzes, noch ga ik in op individuele casussen.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2024-2025, 36578, nr. 28.

in 2026 of 2027 worden omgezet, met het zwaartepunt in het laatste jaar. Dit legt een grote druk op de uitvoering. De regeringscommissaris transitie pensioenen signaleert hier een potentieel risico en adviseert sectorpartijen de ondernomen acties voort te zetten, en waar mogelijk uit te breiden, om zo de omzetting van verzekerde regelingen meer gelijkmatig te spreiden en zo piekbelasting te verminderen. Daarom ben ik in gesprek met de betrokken partijen (verzekeraars, adviseurs en sociale partners) om te komen tot concrete afspraken over een gecoördineerde aanpak voor komende periode.

#### *Opzet monitor*

De monitor is uitgevoerd conform het plan van aanpak monitoring.<sup>3</sup> Onderdeel hiervan zijn de meest actuele edities van de in opdracht van SZW door EY Adviseurs B.V. (hierna: EY) uitgevoerde transitie-monitor (bijlage 1), de deelnemersmonitor (bijlage 2), de doelstellingenmonitor, het advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen (bijlage 3), de informatie van toezichthouders DNB en AFM, overige onderzoeken en de gesprekken die ik met de pensioensector voer, onder andere met de sociale partners, de pensioenuitvoerders en de -koepels en de toezichthouders.<sup>4</sup> Hierbij merk ik op dat de data afkomstig uit de DNB uitvraag WTP Q2-2025, dateert van 30 mei.

Ook afgelopen periode heeft mijn ministerie met veel bij de pensioentransitie betrokkenen partijen, zowel op bestuursniveau als op werkvloerniveau, gesproken over de pensioentransitie in het algemeen en de wijze waarop deelnemers hierbij worden betrokken in het bijzonder. Mijn gesprekspartners hebben hun ervaringen, vragen en knelpunten gedeeld en hebben meegedacht over het zo goed mogelijk laten verlopen van de transitie.

Ik wil ze opnieuw bedanken voor hun betrokkenheid en openheid. En uiteraard blijf ik ook de komende tijd openstaan voor signalen uit de uitvoeringspraktijk. De sector kan dergelijke signalen delen via bijvoorbeeld [Werkenaanonspensioen@minszw.nl](mailto: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 ik trek op basis van de beschikbare informatie over de eerste helft van 2025. Hoofdstuk 2 gaat in op het betrekken en informeren van deelnemers. In hoofdstuk 3 geef ik mijn reactie op het advies van de regeringscommissaris. De voortgang van de transitie wordt geschetst in hoofdstuk 4, waar ik achtereenvolgens inga op de premieontwikkeling, de implementatiefase en kosten. In dit hoofdstuk wordt het verschil geschetst tussen de transitie voor pensioenfondsen en de transitie voor verzekeraars en PPI's. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op 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 en toezeggingen (hoofdstuk 6). In de bijlage 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.

#### **Beleidsconclusies**

##### **Het nieuwe pensioenstelsel is een feit...**

De eerste vijf pensioenfondsen zijn inmiddels ingevaren. Dat betekent dat de regeling van zo'n 232 duizend deelnemers (dit zijn actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) is overgezet naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierdoor ontvangen inmiddels meer dan 75 duizend pensioengerechtigden een pensioen op basis van de regels van de Wtp. Voor hen heeft dit geleid tot een verhoging van de pensioenuitkering.<sup>5</sup> Daarnaast hebben vijf van de negen verzekeraars en alle PPI's hun implementatie- en communicatieplan ingediend bij de toezichthouders. Van de contracten ondergebracht bij verzekeraars en PPI's is inmiddels 7% (2.375 contracten) respectievelijk 9% (1.920 contracten) omgezet naar het nieuwe stelsel. De komende tijd worden steeds meer regelingen omgezet, zowel bij pensioenfondsen als bij verzekeraars en PPI's. Dat betekent dat de uitvoerders steeds meer ervaring opdoen en dat eventuele knelpunten aan het licht komen. Alle bij de pensioentransitie betrokken partijen dienen

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2022-2023, 36067, nr. 191.

<sup>4</sup> De eerste resultaten uit de doelstellingenmonitor worden naar verwachting bij de volgende voortgangsrapportage gedeeld.

<sup>5</sup> Bij beroepspensioenfondsen Loodsen en personeelspensioenfondsen APG bedroeg deze verhoging gemiddeld 8%.

tijdig en genoeg inzet te plegen zodat alle regelingen per 1 januari 2028 op een zorgvuldige manier zijn omgezet naar het nieuwe stelsel.

Van deze eerste fondsen is veel geleerd. Deze kennis is breed uitgedragen zodat andere fondsen daarmee hun voordeel kunnen doen. In box 1 wordt hierop nader ingegaan.<sup>6</sup> Nu de transitie steeds verder vordert, is het van belang om de ontwikkelingen in den brede te blijven volgen, ervaringen te delen en waar nodig bij te sturen. U wordt daarover via deze voortgangsrapportage periodiek geïnformeerd.

#### **Box 1: Het delen van ervaringen**

Ik zie in de praktijk dat de ervaringen met en kennis over de transitie binnen de sector gedeeld worden. In de voortgangsrapportage winter 2025 heb ik de eerste geleerde lessen gepresenteerd die door de sector en de toezichthouders zijn getrokken uit de koploperservaringen. Het lerend vermogen van de sector blijkt groot om deze transitie tijdig af te kunnen ronden. Dat geldt niet alleen voor de pensioenuitvoerders maar ook voor de toezichthouders. Het afgelopen half jaar zijn er bijvoorbeeld regelmatig verschillende congressen, bijeenkomsten en webinars georganiseerd waar de ervaringen van de koplopers zijn gedeeld en waar goede voorbeelden zijn uitgewisseld. Zo organiseert de Pensioenfederatie dergelijke bijeenkomsten waarin koplopers en de fondsen die in 2026 gaan invaren, ervaringen delen. Hieronder worden ter illustratie nog vier voorbeelden genoemd.

Het congres “Werken aan ons pensioen” in maart 2025 is bezocht door 500 professionals uit de hele sector. Ook dit jaar stond het in het teken van het uitwisselen van bruikbare inzichten en geleerde lessen. Zo waren er verdiepende deelsessies, verzorgd door pensioenfondsen, verzekeraars en werkgevers over wat zij in hun dagelijkse praktijk zijn tegengekomen en wat de belangrijkste lessen waren voor anderen. Ook hebben beide toezichthouders toegelicht hoe zij de lessen van de koplopers hebben geïmplementeerd in hun werkwijze en wat dit betekent voor het vervolgproces met de sector.

Het DNB Pensioenseminar 2025 “Samen op weg naar de eindstreep” ging een stap verder. Tijdens het seminar stond de goede dialoog centraal, met aandacht voor wederzijdse verwachtingen, rolvastheid en de inhoud. Daarnaast is een aantal transitieonderwerpen aan bod gekomen zoals de vraag hoe tempo gehouden kan worden tijdens de invaarmelding, de evenwichtigheid en hoe om te gaan met niet invaren. De boodschap daarbij was dat de dialoog tussen de sector en DNB van essentieel belang is, juist wanneer het spannend of ingewikkeld wordt.

In juni 2025 heeft het AFM Pensioenevent 2025 plaatsgevonden. Op deze dag werden, samen met verschillende partijen uit de sector, diverse sessies georganiseerd. Zo zijn er tips & tricks gedeeld over transitiecommunicatie en het verbeteren van de digitale informatieverstrekking. Daarnaast is er ook uitgebreid ingegaan op het wekken van realistische verwachtingen.

In 2024 is de Pensioenfederatie gestart met 'koplopersoverleggen', waaraan dat jaar alle fondsen deelnamen die van plan waren in 2025 over te stappen naar de nieuwe pensioenregeling. In 2025 zijn nieuwe overleggen gestart met de fondsen die van plan zijn in 2026 over te stappen. Tijdens deze overleggen wordt gesproken over algemene uitgangspunten voor beleid, praktische vragen voor de uitvoering en wordt veel kennis en ervaring uitgewisseld. Daarnaast zijn er regelmatig webinars en bijeenkomsten, waar alle pensioenfondsen die zich voorbereiden op de transitie aan kunnen deelnemen. Ook wordt waar passend gedifferentieerd naar fondstype: specifiek gericht op ondernemingspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen, fondsen die overgaan naar de FPR-regeling of gesloten fondsen. Er is bij deze activiteiten aandacht voor alle aspecten van de transitie, waaronder bijvoorbeeld evenwichtigheid, transitiecommunicatie, dialoog met de verschillende belanghebbenden, risicohouding, beleggingsbeleid en de uitvoering.

Daarnaast worden door toezichthouders en sectorpartijen handreikingen, Q&A's en best practices opgesteld, waarin nuttige inzichten en geleerde lessen zijn vastgelegd. Recente voorbeelden hiervan zijn onder meer het stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie voor pensioenfondsen, het geactualiseerde servicedocument transitiecommunicatie en de handleiding

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2024-2025, 32043, nr. 674.

**... en de deelnemers zijn door hun pensioenuitvoerder geïnformeerd over de transitie ...**

Met het overgaan van de eerste vijf fondsen hebben 232 duizend deelnemers de transitie-informatie ontvangen.<sup>7</sup> Dit gaat in ieder geval om informatie vóór (prognose overzicht) de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Na de transitie (definitief overzicht) wordt de deelnemer opnieuw geïnformeerd, waarbij tevens wordt toegelicht waardoor mogelijke verschillen tussen het prognose overzicht en het definitieve overzicht worden veroorzaakt.<sup>8</sup>

Nu de transitie vordert, gaan steeds meer deelnemers hun transitie-informatie ontvangen. Alle door de pensioenuitvoerder verstrekte of beschikbaar gestelde informatie dient correct, duidelijk, evenwichtig en tijdig te zijn. Er is gebleken dat er nog verbetering mogelijk is bij het betrekken en informeren van deelnemers. Van de sector verwacht ik dan ook een brede inzet, namelijk dat zij zo goed mogelijk invulling geven aan de bestaande wet- en regelgeving, maar ook dat zij gedurende deze transitieperiode expliciet de dialoog opzoeken met de deelnemers. De Pensioenfederatie heeft gerapporteerd over de huidige inspanningen van de sector op dit punt (zie bijlage 4). De AFM blijft terecht aandacht vragen voor realistische en tijdige communicatie van de transitie-informatie aan deelnemers. De AFM roept onder andere op om de toelichtingen bij bedragen aan te laten sluiten bij wat op de deelnemer van toepassing is en om te zorgen dat de bedragen op de transitieoverzichten vergelijkbaar en actueel zijn. Zoals ik in de brief van 13 mei heb aangegeven, ben ik met de sector het gesprek aangegaan over mogelijke verdere verbeteringen van de deelnemerscommunicatie. Over twee specifieke onderwerpen zal ik met aanvullende regelgeving komen. In hoofdstuk 2 wordt hierop nader ingegaan.

**... het is belangrijk om het tempo vast te houden zodat alle regelingen per 1 januari 2028 zijn omgezet naar het nieuwe stelsel.<sup>9</sup>**

De fondsen die per 1/1/26 overgaan, treffen momenteel voorbereidingen om de overstap verantwoord te kunnen maken. Hiervoor is een invaarschikking nodig van DNB, moet de transitiecommunicatie op tijd klaar zijn en moet de overstap op een beheerste manier kunnen worden uitgevoerd. Naar verwachting zullen 36 pensioenfondsen/kringen op deze datum overstappen.

Het gaat hierbij om bijna 11 miljoen deelnemers; dat is 59% van het aantal deelnemers dat uiteindelijk overgaat. Daarnaast is 1 januari 2027 een datum waarop veel pensioenfondsen (51) verwachten over te stappen. Naar verwachting zijn vanaf dat moment de meeste deelnemers met een pensioenregeling uitgevoerd door een pensioenfonds over naar het nieuwe pensioenstelsel (circa 98%). Uit de transitie-monitor blijkt tevens dat er pensioenfondsen zijn die de transitiedatum hebben uitgesteld. Dit is een besluit dat niet lichtvaardig wordt genomen door het fondsbestuur, in overleg met pensioenfondsorganen, sociale partners en de uitvoeringsorganisatie, gezien de effecten die een dergelijk besluit met zich meebrengt. In algemene zin geven partijen die tot uitstel besluiten aan, dat zij meer tijd nodig te hebben voor een zorgvuldige transitie.

Uit de transitie-monitor blijkt dat van de ondervraagde verzekeraars en PPI's, het merendeel van de werkgevers met een regeling ondergebracht bij een verzekeraar of PPI, 89% respectievelijk 80%, nog geen besluit heeft genomen over het soort contract. Bij het grootste deel van de werkgevers is de beoogde transitiedatum nog onbekend. Verzekeraars en PPI's geven in de transitie-monitor aan dat zij allen voldoende comfort hebben dat ze de transitie vanuit IT/Operationeel en financieel perspectief beheerst en tijdig kunnen uitvoeren. Met betrekking tot de datakwaliteit heeft 88% voldoende comfort om de transitie beheerst en tijdig uit te voeren, 12% (1 ondervraagde verzekeraar/PPI) heeft dit niet. Het omzetten van verzekerde regelingen vergt inspanning en tijd van verschillende partijen. Werkgevers, adviseurs en verzekeraars/PPI's zijn hierin namelijk afhankelijk

<sup>7</sup> Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2025, De Nederlandsche Bank. De cijfers zijn geactualiseerd op basis van de recente ontwikkelingen na 30 mei.

<sup>8</sup> De sector kan daarbij gebruik maken van het servicedocument Transitiecommunicatie zoals door de Pensioenfederatie beschikbaar gesteld ([Servicedocument Transitiecommunicatie](#)).

<sup>9</sup> De Wet verlenging transitietermijnen (Kamerstuknummer 36578), waarin wordt geregeld dat de uiterste transitiedatum verschuift naar 1/1/28, ligt momenteel voor behandeling voor in de Eerste Kamer.

van elkaar. Er is echter geen tijd om af te wachten, dit stelt ook de regeringscommissaris in haar advies. Ook de toezichthouders DNB en AFM hebben hiervoor aandacht gevraagd. Zo heeft DNB verzekeraars en PPI's opgeroepen zich in te spannen voor meer omzettingen in eerdere jaren en moedigde de AFM werkgevers aan om tijdig te kiezen voor wel of geen eerbiedigende werking. Dit om een piekbelasting in het jaar 2027 te voorkomen. Zoals eerder in deze brief gezegd, ben ik hierover in overleg met verzekeraars en PPI's, werkgevers en adviseurs.

Tot slot geeft de regeringscommissaris in haar advies aan geen aanleiding te zien om de uiterste transitiedatum verder te verschuiven dan 1/1/2028. Daarbij merkt zij op dat uitstel niet gratis is. Uitstel brengt immers een aantal risico's met zich mee, waaronder financiële risico's zoals het dekkingsgraadrisico. Ik kan mij daarin vinden en roep samen met de regeringscommissaris de betrokken partijen op om progressie te blijven maken. In de komende voortgangsrapportages blijf ik rapporteren in welke mate regelingen daadwerkelijk zijn omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel en hoe dit aansluit bij de eerdere verwachtingen.

### **Betrekken en informeren van deelnemers**

Het is voor het vertrouwen in het pensioenstelsel van permanent belang dat deelnemers goed worden betrokken bij de overgang naar het nieuwe stelsel. De recente discussie in het parlement heeft laten zien dat daarover bij verschillende partijen zorgen zijn. Ik deel de wens om hier nog meer stappen in te zetten. Tegelijk is het vertrouwen in het pensioenstelsel in het afgelopen half jaar licht toegenomen (zie paragraaf 5.1).

Zoals ik in mijn brief "Beter betrekken en informeren van deelnemers bij invaren" heb aangegeven, draagt meer kennis van deelnemers over het pensioenstelsel en een beter begrip bij de gemaakte keuzes in de transitie bij aan het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen en in de transitie in het bijzonder.<sup>10</sup> Ik vind het belangrijk dat sociale partners en pensioenuitvoerders het brede verhaal vertellen over de doelen van de Wtp, wat het voor de collectiviteit en solidariteit van het pensioenstelsel betekent en welke waarborgen voor een zorgvuldig transitieproces zijn ingebouwd.

Waar het gaat om expliciet de dialoog opzoeken met (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden gedurende deze transitieperiode, heb ik aangekondigd drie aanvullende maatregelen te nemen, namelijk:

1. In de regelgeving verplichten dat een kwalitatieve toelichting door pensioenfondsen wordt gegeven waarom niet is afgezien van invaren, die beschikbaar is voor alle deelnemers op de website van de pensioenuitvoerder.
2. Een aanscherping van de regelgeving die ervoor zorgt dat de pensioenuitvoerder zich inspanst om ervoor te zorgen dat de getoonde transitie-informatie bijdraagt aan realistische verwachtingen bij de deelnemer.
3. Het delen van goede voorbeelden, in samenspraak met de sector, over de invulling van de informatievoorziening aan en dialoog met deelnemers.

Zoals aan de heer Flach (SGP) is toegezegd, informeer ik uw Kamer hierbij over de uitrol en effecten van de aanvullende maatregelen.<sup>11</sup>

### *Benodigde regelgeving*

De eerste twee maatregelen worden nader uitgewerkt in lagere regelgeving en zullen worden toegevoegd aan het verzamelbesluit pensioenen dat tot 25 juni jl. voorlag voor internetconsultatie, alvorens het aangeboden wordt voor de toezichttoetsen en advies van de Raad van State. Naar verwachting zal dit besluit eind 2025 in werking treden.

### *Brede inzet vanuit de pensioensector*

Van de pensioensector verwacht ik een brede inzet om deelnemers te betrekken bij en te informeren over de transitie. Ik heb hierover recent met de pensioensector gesproken. De sector onderschrijft deze rol, zowel voor de pensioenuitvoerders alsook voor de werkgevers en werknemers. Zij merken op dat deelnemers vooral interesse hebben in de effecten van de transitie

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2024-2025, 36578, nr. 28.

<sup>11</sup> Tweede Kamer, plenair verslag, 83e vergadering Woensdag 14 mei 2025.

op hun persoonlijke situatie. Hoewel dit inzicht pas kan worden gegeven als de datum van overgang nadert, kunnen uitvoerders al wel eerder duiden wat de algemene kenmerken zijn van het pensioen na transitie en hoe zij zijn gekomen tot bepaalde afwegingen. Met name de overwegingen om als collectief in te varen en waarom dit te verkiezen is boven de optie om de bestaande opbouw in het oude stelsel te laten. De sector geeft ook aan tot nu toe in zeer beperkte mate vragen te krijgen van deelnemers die al zijn overgegaan naar het nieuwe stelsel.

De uitvoerders hebben toegezegd dat zij, in aanloop naar de aangescherpte regelgeving, al in 2025 de gevraagde extra informatie over de afwegingen rondom niet-invaren (maatregel 1) en de realistische pensioenverwachtingen (maatregel 2) zullen verwerken in hun deelnemerscommunicatie. Zij kunnen hiervoor het hulpdocument gebruiken dat de Pensioenfederatie momenteel ontwikkelt. Dit zal binnenkort gedeeld worden via Werkenaanonspensioen.nl. Aan de hand hiervan kunnen pensioenfondsen de kwalitatieve duiding bij niet-invaren geven, rekening houdend met de pensioenfondsspecifieke situatie en verschillende doelgroepen.

Ook nu worden deelnemers door hun werkgever en pensioenuitvoerder betrokken bij en geïnformeerd over de transitie. In box 2 staat een aantal voorbeelden van de wijze waarop zij dat doen. Daarnaast wordt er binnen de sector daar waar mogelijk samengewerkt en worden goede voorbeelden en ervaringen gedeeld. Dat leidt ertoe dat kennis en ervaring breed verspreid wordt, waar de sector als geheel zijn voordeel mee kan doen. Zo heeft de Pensioenfederatie recent op basis van ervaringen het “servicedocument Transitiecommunicatie” en het bijbehorende inspiratiedocument “aanpak uitleg verschillen” geactualiseerd.<sup>12</sup> Zij zullen dit opnieuw doen zodra de regelgeving over de realistische verwachtingen in pensioencommunicatie is vormgegeven.

De Pensioenfederatie heeft toegezegd om twee keer per jaar een rapportage op te leveren waarmee inzicht wordt geboden in wat pensioenfondsen doen om hun deelnemers mee te nemen in de transitie en om de dialoog met deelnemers te voeren. De eerste publicatie is met deze rapportage meegestuurd (bijlage 4). Aan de hand van deze informatie zal ik binnenkort samen met de Pensioenfederatie een aantal goede voorbeelden uitlichten over het aangaan van de dialoog met de deelnemer.

### **Box 2: Het betrekken van deelnemers**

Pensioenfondsen, verzekeraars, PPI's en sociale partners besteden veel tijd en aandacht aan het meenemen van deelnemers in de aanstaande veranderingen op pensioenterrein. Zo hebben de vakbonden het afgelopen half jaar op verschillende plekken in het land bijeenkomsten georganiseerd waar zij in gesprek gaan met de leden. Er is veel belangstelling voor deze bijeenkomsten waarin wordt toegelicht welke keuzes zijn gemaakt met betrekking tot de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, wat dat betekent en waarom deze keuzes zijn gemaakt. Ook de komende tijd zal men hier mee doorgaan. Daarnaast organiseren ook pensioenfondsen allerlei bijeenkomsten om de deelnemers mee te nemen in de veranderingen zoals inloopsprekken en fysieke deelnemersbijeenkomsten.

Zo is PME eind 2023 gestart met bijeenkomsten voor iedereen die al pensioen ontvangt, waar gemiddeld 350 aanwezigen zijn. Tijdens de bijeenkomst gaan zij proactief de dialoog aan met aanwezigen door het voorleggen van stellingen over beleggen, pensioen en de nieuwe pensioenregeling; ook de voorzitter van de Vereniging van Gepensioneerden komt aan het woord. Bpflodsen heeft in de maanden rondom de transitie maandelijks ‘invaar vrijdag’ gehouden, een digitaal inloopsprek uur met tijd voor 1-op-1 vragen. Rabobank Pensioenfonds heeft individuele deelnemers met vragen uitgenodigd op kantoor voor uitleg over de nieuwe regeling. De meest gestelde vragen zijn gebundeld, zoals over het besluit tot invaren, het advies van het VO, evenwichtigheid, koopkrachtig pensioen en de deelnemerscommunicatie. ABP heeft om de communicatie richting deelnemers te verbeteren een aantal initiatieven genomen via onder andere het opleiden van pensioenambassadeurs, via gesprekken met gepensioneerden om hun zorgen te horen, maar ook met jongeren, want dat zijn de gepensioneerden van de toekomst. Verder spreekt ABP regelmatig met de achterban, waaronder met de ouderenverenigingen. PMT organiseert sinds 2 jaar een aantal keer per jaar fysieke bijeenkomsten verspreid over het land voor deelnemers, met

<sup>12</sup> Pensioenfederatie (mei 2025) - [Voorbereiding op de transitie](#)

ongeveer 400 aanwezigen. Tijdens de bijeenkomst vertelt het bestuur over het nieuwe pensioenstelsel, waarom PMT welke keuzes heeft gemaakt en wat deelnemers wanneer kunnen verwachten. Er is ook veel ruimte voor vragen uit de zaal, waarna het mogelijk is voor deelnemers om 1-op-1 met bestuurders, bureauleden en pensioenconsulenten te spreken en vragen te stellen. De Pensioenfederatie heeft een eerste overzicht gegeven van de verschillende instrumenten die pensioenfondsen inzetten om in dialoog te zijn met alle belanghebbenden en ze te informeren over de overstap naar een nieuwe pensioenregeling en de verwachte impact van de overstap (zie bijlage 4).

#### *Deelnemersvertegenwoordiging*

Ook zie ik dat pensioenfondsen gehoor geven aan mijn eerdere oproep om ook hoorrechtverenigingen te blijven betrekken bij de implementatiefase (zie box 3). Het verantwoordingsorgaan (VO) of belanghebbendenorgaan (BO) heeft de bevoegdheid om een oordeel te geven over het beleid van het bestuur van het fonds. Het VO bestaat doorgaans uit zetels voor werkgevers, werknemers en gepensioneerden. Daarbij brengt het VO niet alleen advies uit over de beslissing van het bestuur om in te varen, maar ook over belangrijke beleidskeuzes bij de transitie, zoals de vermogensverdeling. In box 3 wordt de betrokkenheid van VO's bij de transitie nader toegelicht.

#### **Box 3: Hoorrecht en verantwoordingsorganen**

Met het aflopen van de arbeidsvoorwaardelijke fase is de fase afgerond waarin het hoorrecht formeel kon worden uitgeoefend. De Pensioenfederatie heeft onder haar leden de oproep gedaan om de dialoog met de gewezen en gepensioneerde deelnemers te (blijven) zoeken om zo het draagvlak onder het nieuwe pensioenstelsel te vergroten. Daarin is ook mijn eerdere oproep opgenomen om actief met hoorrechtverenigingen in gesprek te blijven, ook na afronding van het transitieplan. In de praktijk zie ik steeds meer pensioenfondsen dit doen. Zo zijn onder andere de pensioenfondsen ABP, bpfBouw, PFZW en PGB blijvend in gesprek met hun hoorrechtverenigingen. Zo spreekt ABP bijvoorbeeld regelmatig met de achterban, waaronder met ouderenverenigingen. Zo hebben er onder meer bestuurders gesproken op bijeenkomsten van Vereniging Gepensioneerden Schiphol en Vereniging Oud-medewerkers Rijkswaterstaat en ook bij de Koepel van Gepensioneerden. Ook hebben gesprekken plaatsgevonden tussen ABP en de verenigingen van gepensioneerden over onder meer de nieuwe pensioenregeling. Zowel in het voornoemde voortraject als in het huidige adviestraject van het VO zijn er veel vragen gesteld en hebben presentaties plaatsgevonden over onder meer de financiële opzet, de nieuwe regeling en (het normenkader van) de evenwichtigheid. Kortom, los van het traject met het VO heeft het bestuur regelmatig contact met de diverse verenigingen en/of afgevaardigden van belanghebbenden. Daarnaast wordt ook regelmatig met de individuele fracties binnen het VO gesproken. Gezien het belang van de collectieve waarborgen voor een evenwichtige transitie, adviseer ik de pensioenfondsen die deze hoorrechtverenigingen nog niet betrekken, om hen alsnog te betrekken in de vervolgstappen van het transitieproces.

Het betrekken van de hoorrechtverenigingen komt boven op de betrokkenheid van deelnemers via het VO en BO. Uit een publicatie in PensioenPro naar aanleiding van gesprekken met een aantal VO's blijkt dat zij al geruime tijd door het pensioenfondsbestuur worden meegenomen.<sup>13</sup> De VO's geven aan dat zij in aanloop naar de transitie veel informatie te verwerken krijgen waarover ze advies moeten geven. Het VO beziet of zij de afspraken als geheel evenwichtig vindt. Ook is het belangrijk om als VO zo vroeg mogelijk bij het transitieproces betrokken te worden door het bestuur. Het op tijd betrekken van het VO is tevens in het voordeel van het pensioenfonds, zij kunnen hun plannen op deze manier al spiegelen en bezien hoe dit landt bij de deelnemers.

#### *Publiekscampagne Pensioenduidelijkheid 2025*

De doelstelling van publiekscommunicatie is bijdragen aan het vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel en de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen. In lijn met de maatregelen uit mijn brief van 13 mei, zijn er twee doelstellingen voor de communicatieaanpak 2025 geformuleerd: het verhogen van kennis over de nieuwe regels voor pensioen en meer inzicht geven in het transitieproces. Gelet op het grote aantal deelnemers dat in het najaar van 2025 hun voorlopige transitie-informatie ontvangt, blijft het nodig om ook via een landelijke communicatie-inzet

<sup>13</sup> [Verantwoordingsorganen sturen invaarplannen geregeld bij | Pensioen Pro](#)

aandacht te vragen voor de pensioentransitie. Vanaf 1 september tot en met 5 oktober gaat daarom een nieuwe fase van de publiekscampagne live. Daarnaast wordt de informatiewebsite Pensioenduidelijkheid.nl verder geoptimaliseerd op basis van vragen die bij deelnemers in de gehele breedte van de sector leven. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de sociale partners en uitvoerders.

### **Advies regeringscommissaris**

De regeringscommissaris heeft op 19 juni jl. haar derde reguliere advies uitgebracht. Om tot haar advies te komen, spreekt ze veel verschillende partijen in het pensioenveld. Ook is de regeringscommissaris op meerdere manieren benaderbaar voor professionals en partijen uit de pensioensector. Zij betreft de bij haar binnengekomen signalen bij haar advisering over het verloop van de transitie. In deze voortgangsrapportage maak ik dankbaar gebruik van haar gedegen onderzoek en haar goede adviezen.

In haar advies concludeert de regeringscommissaris dat de transitie over het algemeen goed verloopt. Er wordt goed samengewerkt in de uitvoeringsketens. Hierbij is het van belang dat de relaties ook goed blijven onder de stevige druk van deadlines en eventuele tegenvallers. De druk blijft hoog, vanwege het grote aantal pensioenfondsen dat op 1 januari 2026 de transitie gaat maken. Uitgaande van de huidige planning, zal elke pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) en elke IT-leverancier per 1 januari 2026 minimaal één fonds overzetten. De verwachting is dat dit zal leiden tot een versnelling in de transitie, aangezien de geleerde lessen ingezet kunnen worden voor de overige fondsen die deze PUO's en IT-leveranciers bedienen. Daarnaast zullen tussentijdse transitiedata (bijvoorbeeld 1 april, 1 juli of 1 oktober) leiden tot meer spreiding van de werkzaamheden.

De regeringscommissaris merkt verder op dat zo'n 40% van de omzettingen bij verzekeraars pas op de uiterste transitiedatum gerealiseerd wordt. Dit vormt volgens haar een risico, omdat te laat starten ertoe kan leiden dat pensioenadviseurs en verzekeraars onvoldoende capaciteit hebben om omzettingen tijdig te verwerken. Werkgevers, adviseurs en verzekeraars en PPI's worden opgeroepen om aanvullende stappen te zetten om omzettingen tijdig te realiseren. Om de transitie te bevorderen, geeft de regeringscommissaris een aantal aanbevelingen toegespitst op verzekeraars en PPI's, pensioenadviseurs en werkgevers. Ik sluit mij hierbij aan en adviseer partijen om deze aanbevelingen op te volgen. Daarnaast neem ik in de gesprekken die ik heb met de betrokken partijen de aanbevelingen van de regeringscommissaris ter harte.

De regeringscommissaris ziet geen aanleiding om te adviseren de uiterste transitiedatum te verschuiven en deze einddatum op 1-1-2028 te houden, conform het momenteel in de EK voorliggende wetsvoorstel Transitietermijnen. Daarnaast wijst zij erop dat het verruimen van de transitietermijn niet gratis is en zijn eigen risico's kent, waar ze in haar advies dieper op in gaat. De geluiden om de uiterste transitiedatum uit te stellen komen voornamelijk van buiten de pensioensector. Onder de bij de pensioentransitie betrokken partijen lijkt daar niet of nauwelijks behoefte aan te zijn. De regeringscommissaris geeft aan dat uitstel van de uiterste transitiedatum enkel overwogen zou moeten worden wanneer er geen andere optie is.

Ik onderschrijf het advies van de regeringscommissaris en blijf daarnaast met de bij de transitie betrokken partijen in gesprek over het verloop van de transitie, om te bezien waar ondersteunende acties geboden kunnen worden en om gevolg te geven aan de adviezen.

### **Voortgang transitie**

De pensioensector werkt hard aan het tijdig realiseren van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en dat gaat niet altijd zonder slag of stoot. Ik wil via deze weg dan ook mijn waardering uitspreken aan de partijen die druk aan de slag zijn met deze transitie. Voor de meeste pensioenfondsen/kringen is het transitieplan bekend en daarmee is de arbeidsvoorwaardelijke fase afgerond.

Voor regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's blijkt daarentegen dat veel partijen nog geen besluit hebben genomen. Een reden hiervoor is dat het proces voor verzekeraars en PPI's anders verloopt. Zo loopt de arbeidsvoorwaardelijke fase voor deze partijen later af: de mijlpaal voor het indienen van zowel het transitieplan en het implementatieplan wordt 1 oktober 2027.

Dit hoofdstuk gaat daarom zowel aan de kant van de pensioenfondsen (paragraaf 4.2) als aan de kant van verzekeraars en PPI's (paragraaf 4.3) vooral over de implementatiefase. De arbeidsvoorwaardelijke fase voor regelingen uitgevoerd door een verzekeraar of PPI wordt op basis van de transitie-monitor geschetst. Aangezien er nog maar een beperkt aantal regelingen over is, zal deze informatie de komende periode verder worden aangevuld. Het hoofdstuk start met de premieontwikkeling van pensioenfondsen.

### **Premieontwikkeling**

De premieontwikkeling voor de komende jaren wordt hoofdzakelijk bepaald door de afspraken die zijn gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

#### *Ontwikkeling pensioenpremies 2021 tot en met 2025*

In deze paragraaf informeer ik u over de ontwikkeling van de pensioenpremies in de periode van 2021 tot en met 2025. Hiermee kom ik ook tegemoet aan de toezegging aan de Eerste Kamer.<sup>14</sup> Figuur 2 geeft de feitelijke premies en de (gedempte) kostendekkende premies in miljarden euro's voor de jaren 2021 tot en met 2025 weer van de door DNB in een onderzoek betrokken pensioenfondsen.<sup>15,16</sup> Voor een toelichting bij de verschillende typen premies verwijs ik naar de brief die de Eerste Kamer op 14 juni 2023 heeft ontvangen, over de ontwikkeling van de pensioenpremies in de periode van 2019 tot en met 2023.<sup>17</sup>

Figuur 2 laat zien dat de premies uitgedrukt in euro's in 2025 zijn gestegen ten opzichte van 2024. Het premiepercentage is bij de vijf grootste pensioenfondsen van Nederland daarentegen gelijk gebleven. Ook in 2024 was de pensioenpremie bij ruim de helft van de bedrijfstakpensioenfondsen grotendeels gelijk aan het jaar ervoor (2023).<sup>18</sup> Zo bleven de pensioenpremies van ABP, PFZW PME, PMT en bpfBOUW in 2025 gelijk aan de pensioenpremie in 2024.<sup>19,20</sup> De stijging van de pensioenpremies in euro's is mogelijk te verklaren door de stijging van de lonen in het afgelopen jaar. Hierdoor is de pensioengrondslag ook gestegen, wat resulteert in een stijging van de absolute premie.

Verder laat de grafiek zien dat in 2025 zowel de werkgevers als de werknemers in euro's meer pensioenpremie betalen dan in 2024, waarbij geldt dat de werkgevers het grootste deel van de premiesom (blijven) opbrengen. De verdeling van de premie tussen werknemers en werkgevers berust op arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

---

<sup>14</sup> Bij de behandeling van het wetsvoorstel tot Wijziging van de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen en het Belastingplan 2014 (novelle Witteveen, 33 847) is toegezegd de Eerste Kamer jaarlijks te informeren over de ontwikkeling van de pensioenpremies op basis van de jaarlijkse rapportage van De Nederlandsche Bank.

<sup>15</sup> Exclusief VPL-premie.

<sup>16</sup> Het betreft hier de door De Nederlandsche Bank verzamelde data van 26 pensioenfondsen die de zogenoemde Enquête Premie & Indexatie invullen op basis van de staten en premierapportages.

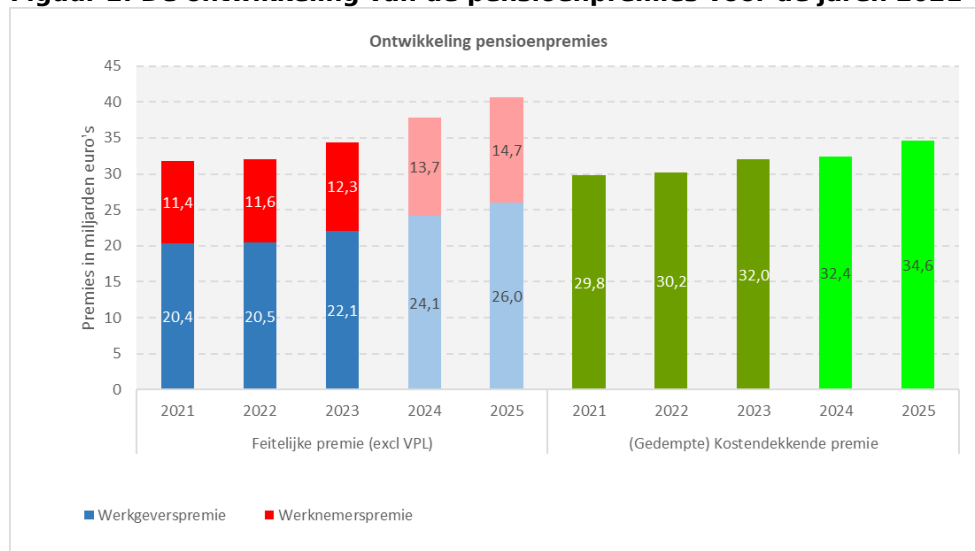
<sup>17</sup> Kamerstukken I, 2022–2023, 33 610, U

<sup>18</sup> Kamerstukken II, 2024–2025, 32043, nr. 653.

<sup>19</sup> [Uw premie in 2025 | PFZW](#)

<sup>20</sup> [Definitieve rekencijfers 2025 | PME pensioenfondsen](#)

**Figuur 2: De ontwikkeling van de pensioenpremies voor de jaren 2021 tot en met 2025<sup>21</sup>**



Bron: DNB-data (2025)

### Pensioenfondsen

Met het bereiken van de mijlpaal van 1 januari 2025 is de arbeidsvoorwaardelijke fase voor wat betreft regelingen uitgevoerd door pensioenfondsen grotendeels afgerond, dit ziet op 99% van de deelnemers. Daarmee is het beeld van de arbeidsvoorwaardelijke fase voor deze partijen zoals beschreven in de transitie-monitor van EY en de voortgangsrapportage winter 2025 compleet. Zo volgt uit de voortgangsrapportage winter 2025 bijvoorbeeld dat in het merendeel van de pensioenregelingen een pensioenpremie tussen de 25% en 30% van de pensioengrondslag is overeengekomen. In het vervolg zal hier daarom alleen nog over worden gerapporteerd indien er ontwikkelingen zijn die daar aanleiding toe geven.

Van een handvol pensioenfondsen is het transitieplan en daarmee de arbeidsvoorwaardelijke fase nog niet afgerond. Daar hebben zij vaak een duidelijke reden voor, zoals het overgaan naar een andere uitvoerder of het bezien van de toekomst van het pensioenfonds. Of het transitieplan bevindt zich inmiddels in een vergevorderde fase. Ook een aantal transitieplannen van pensioenkringen is nog niet afgerond, dat betreft een zeer klein aantal deelnemers. Daarbij speelt dat veel pensioenkringen samen zullen gaan tijdens of na de transitie, waardoor zorgvuldige onderlinge afstemming noodzakelijk is en dat vergt tijd. Ook op de reguliere collectieve waardeoverdrachten die in dat kader plaatsvinden van pensioenfondsen naar bijvoorbeeld een APF of verzekeraar wordt door DNB actief toezicht gehouden. Deze pensioenfondsen/kringen blijven, voor zover er nog geen implementatieplan is ingediend, de uitvraag van DNB ontvangen en ik blijf hier oog voor houden in deze voortgangsrapportage.

### Invaren

Uit figuur 3 blijkt dat er per 1/7/25 vijf pensioenfondsen overgestapt en ingevaren zijn naar de nieuwe regeling. De verwachting is dat het komende half jaar 36 pensioenfondsen de voorbereidingen treffen om per 1/1/26 over te stappen naar de nieuwe regeling.<sup>22</sup> Vanaf volgend jaar ontvangen of bouwen bijna 11 miljoen deelnemers hun pensioen (op) op grond van het nieuwe pensioenstelsel.

Tevens is uit deze figuur op te maken dat een aantal fondsen de invaardatum heeft uitgesteld. Uit de EY-transitie-monitor blijkt dat dit in totaal om 80 pensioenfondsen gaat. Uit de DNB uitvraag blijkt dat ten opzichte van de uitvraag van het eerste kwartaal van 2025, 13 fondsen hun invaardatum hebben opgeschoven.<sup>23</sup> De redenen om de invaardatum uit te stellen, zijn divers van aard en vaak een opstapeling van verschillende redenen (bijvoorbeeld de beschikbare capaciteit bij de

<sup>21</sup> De pensioenpremies tot en met 2023 zijn ontleend aan daadwerkelijk gerealiseerde data (ex post). De pensioenpremies over 2024 en 2025 zijn ontleend aan geprognosticeerde data (ex ante) en daarom weergegeven in een lichtere kleur.

<sup>22</sup> Dit betreft een momentopname, voortschrijdend inzicht kan er toe leiden dat er per 1 januari 2026 minder pensioenfondsen invaren. Zo heeft het pensioenfonds Vliegend Personeel KLM de transitiedatum inmiddels uitgesteld.

uitvoeringsorganisatie of de toezichthouder, het tijdig beschikbaar zijn van de accountantsverklaring of knelpunten met de waardering van privaat vastgoed). De gesignaleerde piek van invaren blijft verdeeld over de jaren 2026 en 2027. Ook neemt het aantal fondsen toe dat op de uiterste invaardatum – 1/1/28 – zal invaren.

Het is aan de pensioenfondsbestuurders om 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 transitie soepeler te laten verlopen, biedt de toezichthouder ook de mogelijkheid van een partiële beoordeling aan, waardoor een deel van het implementatieplan al eerder beoordeeld kan worden. Op het moment van de DNB uitvraag zijn er 89 partiële beoordelingen aangevraagd, waarvan er reeds 63 zijn afgerond.<sup>24</sup>

**Figuur 3: Invaardata Pensioenfondsen**



Bron: Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2025, De Nederlandsche Bank

#### Gesloten regelingen

Op basis van de meest recente cijfers van DNB, zal 81% van de pensioenfondsen/kringen invaren. Het gaat hierbij om 18,3 miljoen deelnemers (99% van het totaal aantal deelnemers). Redenen om niet in te varen, zijn bijvoorbeeld dat sociale partners van mening zijn dat invaren tot een onevenwichtig nadeel zal leiden (bijvoorbeeld vanwege afspraken over bijstorting door de werkgever) of omdat zij voor die tijd liquideren. Naar verwachting zullen volgens DNB 32 pensioenfondsen/kringen niet invaren, het gaat hierbij om ongeveer 1% van het totaal aantal deelnemers (ca. 270 duizend deelnemers). Het gaat hierbij om 16 open pensioenfondsen/kringen en 16 gesloten pensioenfondsen/kringen. Van de 16 open pensioenfondsen/kringen, overwegen of verwachten er ongeveer 10 geen Wtp-regeling uit te voeren of te zullen gaan sluiten.

Op basis van openbare data zullen, naast de pensioenfondsen/kringen die liquideren, nog zeker 9 kringen samengaan tot 3 kringen. Van de pensioenfondsen/kringen die liquideren, gaan er 13 definitief over naar een verzekeraar. De andere pensioenfondsen/kringen blijven nog wel zelfstandig voortbestaan en voeren een regeling uit binnen de ftk-omgeving.

<sup>23</sup> Uit de DNB data-uitvraag pensioenfondsen WTP Q2-2025 blijkt dat het 11 fondsen zijn die hun invaardatum hebben opgeschoven. Wegens recente ontwikkelingen en de berichtgeving uit PensioenPro is dit aangepast naar 13 fondsen.

<sup>24</sup> Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2025, De Nederlandsche Bank

## **Verzekeraars en premiepensioeninstellingen**

De mijlpaal voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke en implementatiefase voor regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's ligt later in de tijd. Met het wetsvoorstel Verlenging pensioentransitie komt deze mijlpaal op 1 oktober 2027 te liggen.<sup>25</sup>

Dat neemt niet weg dat partijen in actie moeten komen. Uit de cijfers blijkt dat zowel verzekeraars (89%) als PPI's (80%) ervaren dat door veel werkgevers nog geen besluit is genomen over het soort contract. Daar waar werkgevers wel een keuze hebben gemaakt over het soort contract, hebben zij ook een keuze gemaakt over de inrichting van het contract. Uit de antwoorden van verzekeraars en PPI's gezamenlijk blijkt dat – indien reeds een keuze is gemaakt – in 59% van de gevallen voor de premie-uitkeringsovereenkomst wordt gekozen en in 41% van de gevallen voor de flexibele premieregeling.

### *Ouderdomspensioen*

In de meest recente transitie-monitor van EY is de uitvraag gericht op verzekeraars en PPI's. Verzekeraars geven aan dat de mediaan van de hoogte van de premie tussen de 15% en 20% van de pensioengrondslag ligt. Bij PPI's ligt de mediaan van de pensioenpremie tussen de 10% en 15% van de pensioengrondslag. In vergelijking met de hoogte van de pensioenpremie zoals in het merendeel van de pensioenregelingen bij pensioenfondsen is overeengekomen (25% tot 30%), ligt dit van verzekeraars en PPI's significant lager. Dit is te verklaren door het feit dat bij de pensioenregelingen ondergebracht bij pensioenfondsen, sociale partners betrokken zijn bij de arbeidsvoorwaardelijke fase. Hierdoor wordt vaker een hogere pensioenpremie overeengekomen dan situaties waarbij pensioenregelingen afgesloten worden bij verzekeraars en PPI's en werkgevers en werknemers (vertegenwoordigers) onderling de pensioenpremie bepalen. Daarnaast is er bij pensioenfondsen sprake van een bruto premie, waar de risicopremies en de kosten voor de uitvoering nog van af worden getrokken. Verzekeraars en PPI's hanteren 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 afspraken rondom het nabestaandenpensioen gemonitord. Hiermee wordt de motie van de leden Ceder (CU) en Stoffer (SGP) uitgevoerd.<sup>26</sup> De ondervraagde verzekeraars geven aan dat in alle gevallen – zowel in de oude als in de nieuwe situatie – het nabestaandenpensioen onderdeel is van de pensioenregeling, zowel voor als na de pensioendatum. Bij PPI's geldt dat het nabestaandenpensioen in 79% van de gevallen voor zowel voor als na de pensioendatum onderdeel is van de pensioenregeling. In 20% van de gevallen is het nabestaandenpensioen enkel voorzien bij overlijden vóór pensioendatum. Daarnaast blijven reeds opgebouwde nabestaandenpensioenaanspraken behouden conform het overgangsrecht.

De mediane hoogte van het nabestaandenpensioen op risicobasis (dus bij overlijden vóór pensioendatum) ligt bij verzekeraars en PPI's rond de 15% van het laatstverdiende loon. Dit percentage is lager dan bij pensioenfondsen (30% van het laatstverdiende loon) zoals in de vorige transitie-monitor uitgevraagd. Tot slot is aan de verzekeraars en PPI's gevraagd of er aanvullende afspraken zijn gemaakt voor de vrijwillige voortzetting van het partnerpensioen op risicobasis. Het merendeel van de verzekeraars en PPI's geeft aan dat er geen aanvullende afspraken zijn gemaakt. Afgezien hiervan, gelden sowieso al een aantal wettelijke afspraken zoals de standaard uitloopdekking van 3 (of indien afgesproken, 6) maanden en de voortzetting bij WW en ZW.

### *Eerbiedigende werking*

In lijn met de vorige rapportages, geven verzekeraars en PPI's aan dat bij bestaande premieregelingen (met leeftijdsafhankelijke premies) in

76% respectievelijk 79% van de gevallen wordt gekozen voor het toepassen van de eerbiedigende werking. Redenen om hiervoor te kiezen zijn het vereenvoudigen van de compensatieproblematiek, het eenvoudiger maken van de transitie als geheel, of vanuit kostenoverweging (de premielast stijgt nauwelijks bij het kiezen voor eerbiedigende werking). Hierbij dient opgemerkt te worden dat de meeste werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI, nog niet in de

<sup>25</sup> [Verlenging transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel \(36.578\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)

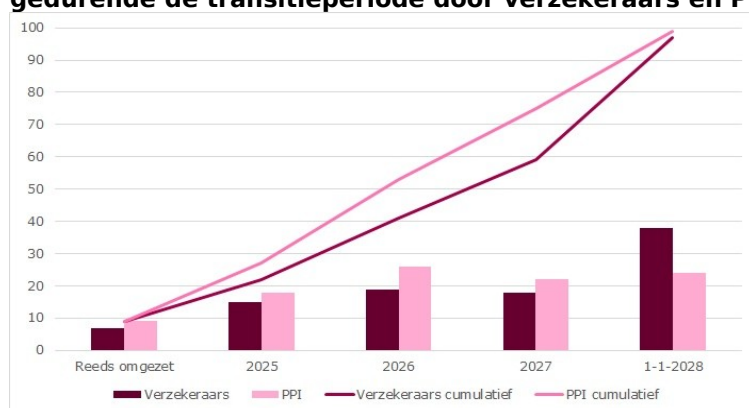
<sup>26</sup> Kamerstukken II, 2022-2023, 36067, nr. 158.

besluitvormingsfase zitten en er daarmee ook nog geen besluit is genomen of compensatie nodig is. Daarnaast geven de verzekeraars en PPI's aan dat de meeste werkgevers dus gebruikmaken van de eerbiedigende werking, juist omdat compensatie dan niet nodig is. In die gevallen waarin toch een compensatieregeling wordt gemaakt, dan vindt die bijna altijd plaats buiten de pensioenregeling (dus via extra bruto loon) en bevindt de compensatieregeling zich buiten het zicht van de verzekeraar/PPI.

### Contractkeuze van verzekeraars en PPI's

Verzekeraars en PPI's kunnen Wtp-contracten aanbieden en bestaande contracten omzetten. Er wordt bij verzekeraars het vaakst gekozen voor een omzetting of nieuwe Wtp-regeling naar een premie-uitkeringsovereenkomst (in 92% van de gevallen bij de reeds omgezette contracten). Bij PPI's wordt vaker gekozen voor een FPR zonder risicodelingsreserve (in 81% van de gevallen bij de reeds omgezette contracten). Voor een flexibele premieregeling met risicodelingsreserve of de solidaire premieregeling wordt door zowel verzekeraars als PPI's vooralsnog niet gekozen. Tot nu toe is 7% van de contracten bij verzekeraars, en 9% van de contracten bij PPI's omgezet. In figuur 4 is het verwachte verloop van de pensioentransitie bij verzekeraars en PPI's gedurende de transitie inzichtelijk gemaakt. Ten opzichte van de vorige voortgangsrapportage is de verwachting van het aantal omzettingen van contracten in 2026 en 2027 toegenomen. Bij PPI's is de verwachting van het aantal om te zetten contracten in 2028 gedaald.

**Figuur 4: Ontwikkeling van de omzetting van contracten naar het nieuwe stelsel gedurende de transitieperiode door verzekeraars en PPI's**



Bron: Transitierapportage voor verzekeraars en PPI's 2025, De Nederlandsche Bank

### Activeren werkgevers

Nog steeds is het belangrijk dat er aandacht gaat naar de transitie van pensioenregelingen die uitgevoerd worden door verzekeraars en PPI's naar het nieuwe stelsel. Mijn ministerie heeft de afgelopen periode overleg gevoerd met werkgeversorganisaties, het Verbond van Verzekeraars, AFM en adviseurs over hoe de voortgang verloopt. De partijen erkennen de urgentie en nemen diverse initiatieven om de werkgevers aan te moedigen aan de slag te gaan. Zo organiseren VNO-NCW en MKB-Nederland webinars en zijn zij een voucherregeling gestart waarmee werkgevers tot € 555 aan advieskosten kunnen terugvragen voor het Wtp-proof maken van hun pensioenregeling.

Tegelijkertijd zie ik, net als de regeringscommissaris, dat aanvullende stappen nodig zijn om te voorkomen dat de uitvoering straks vastloopt doordat te veel werkgevers tegelijk willen overstappen en er op dat moment onvoldoende adviseurs beschikbaar zijn. De verantwoordelijkheid om deze piek gelijkmatiger over de transitieperiode te spreiden, ligt bij zowel de verzekeraars/PPI's als bij de werkgevers. Daarbij heeft de pensioenadviseur een cruciale rol om de werkgever te activeren en te zorgen dat werkgevers op tijd komen tot een offerteaanvraag, afgestemd met de werknemersvertegenwoordiging. Uiteraard dienen ook hier de deelnemers correct, duidelijk, evenwichtig en tijdig te worden geïnformeerd. Daarom maak ik concrete afspraken met sociale partners, het Verbond van Verzekeraars en adviseurs over een gecoördineerde aanpak voor de komende periode. Hierin worden (gezamenlijke) acties vastgelegd, wordt periodiek de voortgang bewaakt en wordt gezien welke maatregelen aanvullend nodig zijn. Te denken valt aan het

markeren van een uiterste datum dat de werkgever een offerte kan indienen bij de verzekeraar of PPI. Ik wil hierbij benadrukken dat de aanvullende maatregelen niet in de plaats komen van de eigen verantwoordelijkheid die verzekeraars, PPI's, adviseurs en werkgevers hebben. Het vraagt nadrukkelijk om een proactieve houding van alle partijen.

### **Kosten**

Het beheersen van de uitvoeringskosten is een belangrijke opgave voor pensioenuitvoerders. Pensioenuitvoerders moeten kritisch kijken naar de gemaakte kosten en daar transparant over zijn richting hun deelnemers. Dat geldt in algemene zin, maar zeker met het oog op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. In de pensioenwet is een aantal waarborgen opgenomen om deze kosten voor deelnemers inzichtelijk te maken. Zo moet op het uniforme pensioenoverzicht (UPO) van iedere deelnemer staan welke kosten de pensioenuitvoerder maakt en moet het pensioenfonds in het bestuursverslag verantwoording afleggen over de uitvoeringskosten. Hierbij moet het pensioenfonds de gemaakte kosten kritisch evalueren en kijken naar mogelijke verbeteringen met betrekking tot de beheersing van deze kosten. Dit vergroot de druk om de gemaakte kosten effectief te beheersen. Beide toezichthouders houden hier ook ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid toezicht op. DNB houdt toezicht op de beheerste en integere bedrijfsvoering, de AFM houdt toezicht op de transparantie en informatievoorziening aan deelnemers. In de afgelopen voortgangsrapportage monitor Wtp (winter 2025) ben ik hier uitgebreid op ingegaan.

Aanvullend blijkt uit de nieuwste transitie-monitor Wtp dat er vaker wordt aangegeven dat de incidentele transitiekosten in een aantal gevallen hoger uitpakken dan initieel verwacht. Concrete cijfermatige gegevens hierover zijn echter pas in het najaar beschikbaar wanneer de jaarrekeningen van alle uitvoerders bekend zijn. Waar een verwachte stijging wordt gemeld is deze veelal verklaarbaar als gevolg van bijvoorbeeld de samenloop met andere ontwikkelingen zoals de overstap naar een andere pensioenuitvoeringsorganisatie en eventuele kosten die al gemaakt hadden moeten worden – dus ook wanneer geen sprake zou zijn van een stelselherziening – waaronder het op orde brengen van de datakwaliteit. Daarnaast wordt het beeld van stijgende kosten als gevolg van de transitie door sommige pensioenuitvoeringsorganisaties genuanceerd. Zo gaf APG aan dat circa 11 euro uitvoeringskosten per deelnemer op het conto van de transitiekosten kwam en dat de kosten voor de reguliere dienstverlening in reële termen daalden.<sup>27</sup> Samenvattend, op basis van de huidige inzichten is er nog geen aanleiding om te veronderstellen dat de totale transitiekosten hoger gaan uitvallen dan verwacht in de memorie van toelichting van de Wtp.

Ik wil, zoals eerder afgesproken met uw Kamer, met elkaar de vinger aan de pols houden. De komende tijd worden de jaarverslagen, met daarin de kosten, opgesteld. Actuarieel Adviesbureau Bell monitort jaarlijks de uitvoeringskosten van alle pensioenfondsen samen. Hun rapport, over de uitvoeringskosten in 2024, verschijnt naar verwachting in het najaar van 2025. Over deze nieuwe cijfers, de informatie van de toezichthouders hierover en de informatie uit de volgende transitie-monitor wordt u via de voortgangsrapportage monitoring Wtp (winter 2026) geïnformeerd.

### **Transitiecommissie**

Sociale partners dan wel werkgever en werknemers vertegenwoordigd door bijvoorbeeld vakbonden of de OR die hun regeling laten uitvoeren door een pensioenfonds konden tot 1 juli 2024 voor een bindend advies terecht bij de transitiecommissie. Indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar kunnen deze partijen tot 1 januari 2026 terecht bij de transitiecommissie voor bemiddeling en tot 1 januari 2027 voor bindend advies.<sup>28</sup> In de periode vanaf de tweede voortgangsrapportage tot 26 juni 2025 zijn er geen nieuwe zaken voorgelegd aan de transitiecommissie. Derhalve blijft het aantal aan de transitiecommissie voorgelegde zaken op drie.

### **Ervaringen van de deelnemer**

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, is het van belang dat de deelnemer wordt betrokken bij en geïnformeerd over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Van alle bij de transitie betrokken partijen wordt dan ook verwacht dat zij de deelnemers op een goede manier meenemen. Mede op verzoek van uw Kamer worden de ervaringen van de deelnemer tijdens de transitie gemonitord. Dit gebeurt aan de hand van de volgende vier onderdelen: (1) De publieksmonitor pensioenen; (2) De

<sup>27</sup> [“Onze ambitie is om de kosten per deelnemer te verlagen” | APG](#)

<sup>28</sup> Deze data zijn van toepassing vanaf het moment dat de uiterste transitiedatum is verlengd tot 1 januari 2028.

deelnemersmonitor (3) Het aantal zaken voorgelegd aan de Geschilleninstanties en het aantal pensioenzaken in het kader van de Wtp bij de Raad voor de Rechtspraak; en (4) De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

### **Publieksmonitor**

Sinds februari 2022 wordt ieder kwartaal een meting gedaan in het kader van de Publieksmonitor Vertrouwen Pensioenstelsel.<sup>29</sup> De publieksmonitor pensioenen 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 tweede kwartaal van 2025 een stijging zien in het vertrouwen ten aanzien van pensioen. De vertrouwensscore heeft hiermee het hoogste punt bereikt sinds de start van de metingen in Q1 2022. De score in Q2 2025 is met 6,2 neutraal te noemen; in Q1 2025 was deze 5,9. 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. Het vertrouwen is met name toegenomen onder de groep niet-gepensioneerde 55-minners. Alle onderliggende vertrouwensaspecten zijn gestegen, waarbij de stijging het grootst is op het aspect 'toereikend'. Deze indicator gaat erover of het pensioen waardevast geacht wordt, of het pensioen goed afgestemd is op de behoeften bij pensionering en of de manier waarop pensioenen geregeld worden, uitgaat van wat het beste is voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, ten opzichte van voorgaande perioden.

Een grote meerderheid (60%) heeft geen uitgesproken vertrouwen of wantrouwen (neutraal) ten aanzien van hoe het pensioen geregeld is. Zij nemen een afwachtende houding aan ten aanzien van wat de veranderingen voor hen gaan betekenen. Tot slot geven meer mensen aan de afgelopen zes maanden bezig te zijn geweest met het pensioen (58%) en/of iets veranderd te hebben hieraan (31%). Voor beide aspecten is dit een stijgende trend en de hoogste score in het afgelopen jaar. De kennis die het publiek heeft over de basiskennissen van het pensioen is hoog en verandert niet wezenlijk in de tijd. De bekendheid met de veranderingen in het pensioenstelsel is in Q2 2025 toegenomen van 65% in Q1 naar 70% in Q2, met name onder de 55-minners. Het nieuws en de eigen pensioenuitvoerder gelden daarbij als belangrijkste bron, hoewel het nieuws vooral door Nederlanders ouder dan 55 jaar wordt genoemd.

### **Deelnemersmonitor**

Bij de publieksmonitor ligt de focus op het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen. De deelnemersmonitor, uitgevoerd door Netspar, gaat specifiek in op de deelnemerservaringen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden met de transitie. Het onderzoek sluit zoveel mogelijk aan bij de tijdlijnen van de transitie.

In de eerste rapportage over de ervaringen van deelnemers (de deelnemersmonitor) deelt Netspar zijn kwalitatieve bevindingen (zie bijlage 2).<sup>30</sup> Uit deze deelnemersmonitor blijkt, in lijn met de publieksmonitor, dat de bekendheid over de komst van de nieuwe pensioenregeling toeneemt.

De meeste deelnemers weten dat er wat gaat veranderen, maar de kennis over wat er gaat veranderen is nog beperkt. De informatie die vanuit de pensioenfondsen komt, blijkt een belangrijke informatiebron. De meeste deelnemers hebben er vertrouwen in dat hun pensioenfonds bij de overgang zal handelen in hun belang en zal zorgen voor een zorgvuldige omzetting van de pensioenen.

Daarnaast blijkt uit de deelnemersmonitor dat de communicatie dient aan te sluiten bij de informatiebehoeften van de doelgroep, wat met name voor de communicatie aan gepensioneerden een aandachtspunt is. Ook de timing van informatie en hoe concreet en persoonlijk de informatie is,

<sup>29</sup> [Publieksmonitor pensioenen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

<sup>30</sup> Gezien de huidige stand van de transitie en het aantal deelnemers aan de monitoring is het goed verklaarbaar om alleen een kwalitatieve analyse te maken.

speelt hierbij een rol. Pensioenuitvoerders geven daarbij aan dat het hen helpt om kritisch te kijken naar de communicatiestrategie. Ook beslissingen over bijvoorbeeld de toonzetting en de te gebruiken communicatiemiddelen worden ondersteund door uitkomsten van de monitoring. Ik heb hierover recent met de pensioensector gesproken, onder andere over de wijze waarop het vertrouwen van deelnemer dat het pensioenfonds bij de transitie handelt in hun belang kan worden versterkt. In het gesprek gaven pensioenuitvoerders aan dat zij gebruik zullen maken van de eerder genoemde inzichten en hun communicatie daarop aan zullen passen.

Deze eerste kwalitatieve bevindingen laten de waarde van deze monitoring, ook voor het verbeteren van de communicatie richting deelnemers, al helder zien. Echter, het is voor de voortgang van de deelnemersmonitor en de vergelijkbaarheid van de bevindingen via benchmarking essentieel dat zoveel mogelijk pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties zich aansluiten bij deze monitor. Ik roep hen, gezien het belang dat ik hecht aan het verbeteren van het draagvlak onder deelnemers, dan ook op om hieraan deel te nemen.

### **Klachten- & geschillencommissies en Raad voor de Rechtspraak**

Externe geschillenbeslechting is één van de onderdelen van de waarborgen in het kader van de Wtp om de rechtspositie van de deelnemer te verbeteren. Met ingang van de Wtp kan een deelnemer bij een pensioenfonds naar de Geschilleninstantie Pensioenfonds (GIP) voor een onafhankelijke, snelle en laagdrempelige procedure om een geschil te beslechten. Voor verzekeraars bestaat de route naar het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid). Ook kan een deelnemer te allen tijde ervoor kiezen om naar de rechter te stappen. Zoals toegezegd, wordt via de Raad voor de Rechtspraak het aantal geschillen en rechtszaken gemonitord. Ook is uit de eerste kwartalen van 2025 gebleken dat dit aantal vooralsnog zeer beperkt is (<10). Eveneens valt op dat GIP minder geschillen heeft ontvangen dan aanvankelijk verwacht. De verwachting is wel dat dit aantal in de loop van 2025 zal toenemen. De geschillen die binnenkomen, verlopen veelal middels bemiddeling (85%). Na bemiddeling kiest meer dan de helft vervolgens voor beslechting (68%), die vaak bindend is (64%). De meeste geschillen gaan over de pensioenberekening- en betaling (41%), opgevolgd door geschillen over de toepassing van wet- en regelgeving 'algemeen' (30%) en vervolgens door geschillen over de informatieverstrekking (10%). Ten aanzien van Kifid valt op dat de meest voorkomende onderwerpen zeer divers zijn. De onderwerpen die hierbij het meest voorkomen zien toe op de lifecycle, indexatie en waardeoverdrachten.

In tabel 1 is het aantal, de aard en de soort procedure (bemiddeling/ beslechting) over de eerste helft van 2025 weergegeven, waarbij van belang is dat Kifid gedurende de gehele klachtprocedure bekijkt of een zaak zich leent voor bemiddeling omdat partijen niet op voorhand kiezen voor bemiddeling of een uitspraak.<sup>31</sup>

**Tabel 1: Overzicht zaken bij geschilleninstanties**

| <b>Geschilleninstantie</b>                     | <b>GIP</b>                                                                        | <b>Kifid</b>                                     |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <i>Aantal geschillen</i>                       | 240                                                                               | 45                                               |
| <i>Aard van de geschillen</i>                  | Pensioenberekening<br>Algemeen: Wet- en regelgeving<br><br>Informatieverstrekking | Lifecycle<br>Indexatie<br><br>Waardeoverdrachten |
| <i>Percentage bemiddeling</i>                  | 85%                                                                               |                                                  |
| <i>Percentage beslechting (direct)</i>         | 15%                                                                               |                                                  |
| <i>Percentage beslechting (na bemiddeling)</i> | 68%                                                                               |                                                  |
| <i>Percentage bindend/niet-bindend</i>         | 64% bindend                                                                       | 76% bindend                                      |

<sup>31</sup> Voor de monitoring Wet toekomst pensioenen ontvangt SZW van zowel GIP als Kifid tweemaal keer per jaar een overzicht met daarin de aantallen, percentages en ontwikkelingen ten aanzien van de geschillen over de betreffende periode.

|                                      |                  |                                    |
|--------------------------------------|------------------|------------------------------------|
|                                      | 36% niet bindend | 10% niet bindend 14%<br>geen keuze |
| <i>Doorlooptijden (in werkdagen)</i> | 147*             | 129                                |

\* 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.

### Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) heeft de resultaten over 2024 gepubliceerd.<sup>32</sup> De tevredenheid over de pensioenregeling is in verschillende sectoren gemeten. Uit deze enquête, uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS, blijkt dat 84% van de werknemers (heel) tevreden is over de pensioenregeling. In de sectoren zakelijk en ICT zijn werknemers vaker dan gemiddeld ontevreden over hun pensioenregeling, dit zijn de sectoren met een relatief grote zogenoemde witte en/of grijze vlek en waar doorgaans de organisatiegraad van vakbonden laag is. In de sectoren financieel, bestuur en onderwijs daarentegen zijn relatief veel werknemers heel tevreden over hun pensioenregeling. Daarnaast blijkt uit de NEA dat 83% van de werknemers (heel) tevreden is over de vertegenwoordiging door de vakbonden en 80% van de werknemers (heel) tevreden is over de vertegenwoordiging door de ondernemingsraad/medezeggenschapsraad. Tot slot blijkt uit eerder onderzoek (over 2022) blijkt dat werknemers de pensioenregeling als arbeidsvoorwaarde (heel) belangrijk vinden (97%).

### Stand van zaken (voorgenomen) wet- en regelgeving, moties en toezeggingen

Deze voortgangrapportage en het advies van de regeringscommissaris geven geen aanleiding tot een verdere verlenging van de uiterste transitiedatum. Wel heb ik het afgelopen half jaar een aantal toezeggingen gedaan en/of zijn er moties aangenomen die gerelateerd zijn aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Hieronder staat een overzicht van de stand van zaken van de lopende wet- en regelgevingstrajecten, moties en toezeggingen gerelateerd aan de Wtp.

#### *Wetsvoorstel verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel*

Op 20 mei 2025 is het wetsvoorstel verlenging van de pensioentransitie naar het nieuwe pensioenstelsel aangenomen in de Tweede Kamer. Op dit moment ligt het wetsvoorstel voor behandeling in de Eerste Kamer. Het onderliggende besluit ligt voor in beide Kamers in het kader van de voorhangprocedure. De beoogde inwerkingtreding van het wetsvoorstel is 1 januari 2026.

Op 12 juni 2025 is het besluit dat ziet op de wijziging van de uiterste inleverdatum van het implementatie- en communicatieplan in werking getreden. Daarnaast regelt het besluit dat pensioenfondsen, onder voorwaarden, toeslagen kunnen verlenen dankzij versoepelde indexatieregels. Tevens is hierin gecodificeerd dat het communicatiemoment van pensioenfondsen met deelnemers minimaal één maand voor het invaren plaats moet hebben gevonden.

#### *Verzamelbesluit pensioenen*

Gedurende de uitvoering van de pensioentransitie is een aantal uitvoeringsaspecten naar voren gekomen dat verduidelijking behoeft. Het gaat dan bijvoorbeeld om de verduidelijking dat pensioenfondsen onder voorwaarden na invaren tijdelijk kunnen afwijken van hun strategisch beleggingsbeleid, in het belang van de deelnemers en voor de stabiliteit van de financiële markten. Naast enkele nadere beperkte wijzigingen om de uitvoering te verbeteren, biedt dit besluit ook duidelijkheid over de manier waarop pensioenfondsen het eigen vermogen kunnen aanvullen. Er zijn situaties waarin het eigen vermogen van een pensioenfonds kan dalen tot onder het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). Dit kan bijvoorbeeld voorkomen wanneer de kosten van een pensioenfonds hoger zijn dan op voorhand voorzien. Een pensioenfonds is verplicht om een adequate *voorziening* voor toekomstige uitvoeringskosten (voorziening operationele kosten) aan te houden. Het kan voorkomen dat bepaalde kosten onvoorzien zijn waardoor de kostenvoorziening niet toereikend is. Deze kosten komen ten laste van de operationele reserve (ook wel algemene reserve genoemd). De operationele reserve is onderdeel van het eigen vermogen van een pensioenfonds. Indien de kosten zodanig zijn dat het eigen vermogen daalt tot onder het MVEV dient het fonds maatregelen te nemen. Dit kan in een uiterst geval betekenen dat de individuele

<sup>32</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden | [NEA 2024 Resultaten in vogelvlucht | CBS](#)

vermogens verlaagd worden. Dit terwijl er binnen het pensioenfonds mogelijk nog onverdeeld collectief vermogen aanwezig is in de solidariteits- of risicodelingsreserve. Ik vind dit onwenselijk en daarom wordt met het besluit verduidelijkt onder welke voorwaarden pensioenfondsen de solidariteits- of risicodelingsreserve kunnen inzetten om het eigen vermogen aan te vullen tot maximaal het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) om daarmee een korting te voorkomen.

Dit besluit is op 2 juni 2025 in internetconsultatie gegaan. De internetconsultatie liep tot 25 juni jl. De beoogde inwerkingtreding van dit besluit is zo spoedig mogelijk en uiterlijk voor 1 januari 2026. Na de internetconsultatie wordt de nadere uitwerking van de twee door mij aangekondigde maatregelen (zie hoofdstuk 2) toegevoegd aan het besluit, waarna het verzamelbesluit het reguliere proces van toezichttoetsen en advisering door de Raad van State zal doorlopen.

#### *Wetsvoorstel toezeggingen pensioenonderwerpen*

Dit wetsvoorstel geeft uitvoering aan de tijdens de behandeling van de Wtp gedane toezeggingen aan de Eerste Kamer. Uw Kamer is hier eerder over geïnformeerd in de verzamelbrief pensioenonderwerpen. Dit wetsvoorstel zal naar verwachting in het najaar van 2025 bij uw Kamer worden ingediend.

#### *Wijziging Vrijstellings- en boetebesluit en Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 en de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000*

De Wijziging van het Vrijstellings- en boetebesluit ziet op het aanpassen van enige (technische) knelpunten, met name ten aanzien van het overgangsrecht in het kader van het Wet toekomst pensioenen. In dit overgangsrecht wordt geregeld dat vanaf het moment dat bedrijfstakpensioenfondsen of werkgever de transitie heeft gemaakt naar een Wtp-regeling, er tijdelijk alleen op de financiële gelijkwaardigheid van het pensioen op opbouwbasis wordt getoetst, tot beide partijen over zijn. Verder wordt een inlichtingenplicht voor pensioenfondsen geïntroduceerd om evaluatie van de performancetoets op een later moment mogelijk te maken. Als laatste wordt het begrip “dezelfde aanspraken” bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsperformance gewijzigd naar “gelijkwaardige aanspraken”, omdat garanderen van exact dezelfde aanspraken tussen twee premiereleringen niet mogelijk is. Dit besluit is recentelijk om advies aanhangig gemaakt bij de RvS. De beoogde inwerkingtreding voor dit besluit is uiterlijk 1 september 2025. Daarnaast zal in dit kader ook de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 worden aangepast. Deze zal binnenkort in internetconsultatie gaan. Hierin worden, naast het op eenzelfde manier als het besluit aanpassen van het overgangsrecht, ook enige verduidelijkingen en aanpassingen ten aanzien van de berekeningen van de financiële en actuariële gelijkwaardigheid voorgesteld, om deze beter uitvoerbaar te maken voor premiereleringen. Tevens wordt het begrip “gelijkwaardige aanspraken” hierin nader ingevuld. Ook deze regeling zal naar verwachting uiterlijk op 1 september 2025 in werking treden.

#### *Motie onderzoek naar versoepeling indexatie ftk*

Eind november 2024 heb ik toegezegd om na de transitie te onderzoeken of er iets moet gebeuren met de indexatiegrenzen in het Financieel Toetsingskader (ftk).<sup>33</sup> Vervolgens is in december 2024 de motie van Joseph en Vermeer aangenomen waarin de deadline van de toezegging naar voren is gehaald en wordt verzocht de uitkomst in de eerste helft van 2025 te delen met de Tweede Kamer.<sup>34</sup> Aanleiding voor dit onderzoek is dat er als gevolg van de transitie gesloten fondsen ontstaan als deze besluiten niet in te varen. Bij gesloten fondsen verandert de financiële situatie ten opzichte van een open fonds, omdat er geen nieuwe deelnemers toetreden en er geen nieuwe premie wordt ingelegd.

De pensioenfondsen die de opgebouwde pensioenen niet invaren naar een nieuwe pensioenregeling blijven achter in het ftk. Het doel van de motie is om indexatieregels voor pensioenfondsen die niet invaren te versoepelen en snellere indexatie mogelijk te maken. Uw Kamer wordt op korte termijn separaat geïnformeerd over het onderzoek en de uitkomsten daarvan.

---

<sup>33</sup> TZ202411-101

<sup>34</sup> [Motie van de leden Joseph en Vermeer over nu al onderzoeken hoe de indexatieregels voor pensioenfondsen die niet invaren versoepeld kunnen worden](#)

### *Koopkrachtinstrumenten*

In aanvulling op de bestaande koopkrachtinstrumenten in de Wtp heb ik toegezegd om te onderzoeken of het denkbaar en praktisch uitvoerbaar is om binnen de kaders van het Pensioenakkoord additionele koopkrachtinstrumenten vorm te geven.<sup>35</sup> In dit kader beschouw ik tevens de voor- en nadelen om sociale partners en pensioenfondsen te verplichten om een koopkrachtambitie te formuleren. Uw Kamer wordt op korte termijn separaat geïnformeerd over de stand van zaken rondom dit onderzoek, dat omwille van de voortgang in eerste instantie een kwalitatief karakter heeft.

### *Doelstellingenmonitor*

De doelstellingenmonitor beantwoordt de vraag van de Kamer om onderzoek te doen in hoeverre de drie doelstellingen die ten grondslag liggen aan de Wtp worden behaald. De doelstellingen zijn: 1) Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen; 2) Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel; en 3) Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Ook de in het Pensioenakkoord opgenomen randvoorwaarden, zoals genoemd in de motie van de leden Palland en Ceder, worden in deze monitor meegenomen.<sup>36</sup> De opdracht voor het uitvoeren van de doelstellingenmonitor is gegund aan SEO Economisch Onderzoek. Naar verwachting zullen de eerste resultaten uit de doelstellingenmonitor bij de volgende voortgangsrapportage worden gedeeld.

### **Afsluitend**

De afgelopen tijd is er door alle betrokken partijen hard gewerkt om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op beheerste wijze met oog voor het belang van de deelnemers te realiseren. Met de overgang van de eerste vijf pensioenfondsen en daarmee 232 duizend (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en het omzetten van 4.295 contracten bij verzekeraars en PPI's is het nieuwe pensioenstelsel een feit. Maar er moet ook nog veel gebeuren. Dit doet een groot beroep op alle uitvoeringspartijen. Zij moeten een zorgvuldige, beheerste transitie combineren met voldoende vaart, zodat alle regelingen per 1 januari 2028 zijn omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel. Uit deze rapportage blijkt dat vooral kleine werkgevers met een pensioenregeling ondergebracht bij verzekeraars nog stappen kunnen zetten. Om daaraan zelf een bijdrage te leveren, ben ik met betrokken partijen (verzekeraars, adviseurs en sociale partners) om tafel om gezamenlijk tot acties te komen waarmee de op dit moment verwachte piek over de tijd kan worden gespreid. Dit mede om te voorkomen dat de planning niet kan worden gehaald omdat iedereen op hetzelfde moment over wil stappen.

Om deze majeure transitie tijdig te realiseren, moeten deelnemers goed worden meegenomen in wat er staat te gebeuren. Ik herhaal hierbij dan ook mijn oproep aan pensioenfondsen om meer de dialoog op te zoeken met de deelnemers om zo het draagvlak voor het nieuwe pensioenstelsel te vergroten.

Daarbij is het van belang dat er wordt samengewerkt en goede voorbeelden worden gedeeld. Ik zie dat dit in de praktijk al gebeurt daar waar het gaat om het betrekken en informeren van de deelnemer. Ook in algemene zin zie ik dat het lerend vermogen van de sector wordt aangesproken om de transitie tijdig af te kunnen ronden. Dat geldt niet alleen voor de pensioenuitvoerders maar ook voor de toezichthouders. Ervaringen worden gedeeld, goede voorbeelden worden uitgewisseld en handreikingen worden aangeboden. Het is goed om te zien dat dit gebeurt.

Ik blijf ook de komende jaren de transitie volgen conform het plan van aanpak monitoring dat met uw Kamer is gedeeld.<sup>37</sup> Ik roep partijen op om te blijven meewerken aan de verschillende monitoren en hun ervaringen via de verschillende gremia te delen. Op die manier kan een zo compleet mogelijk beeld worden gegeven van de voortgang van de transitie en kunnen eventuele knelpunten zo snel mogelijk worden weggenomen. Door middel van deze voortgangsrapportage geef ik hier invulling aan en blijf ik u periodiek informeren.

<sup>35</sup> Kamerstukken II 2024-2025, 36578 nr. 15.

<sup>36</sup> Kamerstukken II, 2022-2023, 36067, nr. 148.

<sup>37</sup> Kamerstukken II, 2022-2023, 36067, nr. 191.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

**Bijlage: Motie- en toezeggingenoverzicht - Voortgangsrapportage Monitoring Wtp - zomer 2025**

| <b>Motie</b> | <b>Naam</b>                                                                                                                                                           | <b>Stand van zaken</b> |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 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          |
| 32043-674    | Motie Joseph c.s. over een evaluatie van het invaren van de eerste drie pensioenfondsen.                                                                              | Uitgevoerd             |

| <b>Toezegging</b> | <b>Naam</b>                                                                                                                                                                 |               |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| T03630            | Kamer periodiek informeren over voortgang transitie.                                                                                                                        | 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 T3630          | Kamer periodiek informeren over voortgang transitie.                                                                                                                        | In uitvoering |
| EK T1964          | Jaarlijkse rapportage aan het parlement over de premieontwikkeling bij de pensioenfondsen.                                                                                  | In uitvoering |