

Regeringscommissaris transitie pensioenen

# Eerste rapportage

Den Haag  
17-6-2024

## Inhoud

1. Inleiding en taakomschrijving .....	1
2. Toelichting werkwijze .....	2
3. Transitie door de keten heen.....	3
4. Overzicht monitoringsinformatie.....	4
4.1 Voortgang transitie in cijfers .....	4
4.2 Aanbeveling verdere monitoring .....	5
5. Aandachtspunten transitieketen .....	5
5.1 Sociale partners .....	6
5.2 Pensioenfondsen.....	7
5.3 Verzekeraars en premiepensioeninstellingen.....	8
5.4 Pensioenuitvoeringsorganisaties .....	9
5.5 Externe toezichthouders .....	9
5.6 Overige autoriteiten .....	10
5.7 Koepelorganisaties.....	10
5.8 Wetgever.....	11
6. Conclusie .....	11

### 1. Inleiding en taakomschrijving

Op 1 januari 2024 is de regeringscommissaris transitiepensioenen (hierna: regeringscommissaris) gestart. De taakopdracht is om de Minister voor APP (Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen) te adviseren over de voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, knelpunten te signaleren en goede voorbeelden te delen.<sup>1</sup>

De regeringscommissaris adviseert in beginsel halfjaarlijks. Daarnaast zal de regeringscommissaris ook ongevraagd advies kunnen geven wanneer daar aanleiding toe is. Onderdeel van de taakopdracht is een advies over de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum. Daarbij wordt uitgegaan van de toezegging van de Minister<sup>2</sup> dat de uiterste transitiedatum op 1-1-2028 zal worden gesteld.

Uit het bovenstaande kan worden afgeleid dat de regeringscommissaris niet ziet op de inhoud van de nieuwe pensioenregelingen en -producten. De transitie wordt enkel als proces gevolgd en bevorderd. Daarbij gelden de Wet toekomst pensioenen (Wtp) en bijbehorende lagere regelgeving als gegeven. Dit uitgangspunt is ook verduidelijkt bij de beantwoording van de Kamervragen<sup>3</sup> naar aanleiding van de benoeming van de regeringscommissaris.

Om de transitie te bevorderen, vervult de regeringscommissaris ook een stimulerende rol. Deze kan diverse vormen aannemen, zoals het geven van interviews<sup>4</sup>, het optreden bij sectorbijeenkomsten, het leggen van contacten zodat partijen van elkaar kunnen leren, het geven van gevraagde en ongevraagde adviezen en het meedenken over oplossingsrichtingen. Dit is mede mogelijk doordat de regeringscommissaris in onafhankelijkheid opereert.

<sup>1</sup> Besluit van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen van 7 december 2023, nr. 2023-0000579722, houdende de instelling van de regeringscommissaris transitie pensioenen (instellingsbesluit regeringscommissaris transitie pensioenen), *Staatscourant*, 15 december 2023, nr. 34492.

<sup>2</sup> *Handelingen I* 2022-2023, nr. 33, item 2, p. 6.

<sup>3</sup> *Aanhangsel Handelingen II* 2023/24, nr. 679 en *Kamerstukken I* 2023/24, 36.067, nr. BL.

<sup>4</sup> [www.werkenaanonspensioen.nl/actueel/nieuws/2024/05/01/in-gesprek-met-fieke-van-der-lecq-over-haar-rol-als-regeringscommissaris](http://www.werkenaanonspensioen.nl/actueel/nieuws/2024/05/01/in-gesprek-met-fieke-van-der-lecq-over-haar-rol-als-regeringscommissaris) en <https://pensioenpro.nl/regeringscommissaris-maant-sociale-partners-tot-spoed/>

## 2. Toelichting werkwijze

Deze rapportage is het eerste advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen aan de Minister voor APP. Het advies is gebaseerd op informatie vanuit twee sporen.

### *Eerste spoor*

Het eerste spoor is gericht op diverse databronnen, waaronder monitoringsinformatie van het ministerie van SZW alsmede monitoringsinformatie van DNB en de AFM en sectorpublicaties. In hoofdstuk 4 wordt hier nader op ingegaan.

Het monitoringsonderzoek van het ministerie van SZW was de afgelopen maanden met name gericht op de arbeidsvoorwaardelijke fase. In opdracht van het ministerie heeft EY de voortgang van de transitieplannen in kaart gebracht. Deze transitieplannen worden door de sociale partners overeengekomen en vormen de input voor de implementatieplannen van de pensioenfondsbesturen. De implementatieplannen bevatten onder andere de aanpak voor het invaren, of de motivatie waarom van invaren wordt afgezien.

Het onderzoek van DNB en AFM (Wtp-monitor) richt zich met name op de pensioenfondsen en de stappen die zij moeten zetten voor de implementatie van de nieuwe pensioenregelingen. Aangezien DNB de implementatieplannen moet beoordelen en de AFM de bijbehorende communicatieplannen moet beoordelen, staat deze fase van de transitie centraal in hun monitoring. Op mijn verzoek zijn door DNB deelanalyses gemaakt die meer inzicht bieden in de voortgang van de transitie naar subgroepen van pensioenfondsen. Hierbij is de toezichtsvertrouwelijkheid van de verzamelde gegevens in acht genomen. Dit heeft ertoe geleid dat ik maar beperkt kan rapporteren op basis van deelnemersaantallen; de meeste data hebben betrekking op aantallen fondsen.

Ten aanzien van verzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi) heeft geen gerichte monitoring plaatsgehad. Wel is informatie gebruikt uit sectorpublicaties<sup>5</sup> en uit het tweede spoor.

### *Tweede spoor*

Het tweede spoor bestaat uit een reeks gesprekken die ik heb gevoerd in de pensioensector. In voorjaar 2024 betreft dit gesprekken met:

- Sociale partners: vakbonden, werkgeversverenigingen
- Pensioenfondsen
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (puo's)
- Koepelorganisaties: Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars
- Externe toezichthouders: DNB, AFM, ACM
- Belastingdienst
- ICT adviseurs en -leveranciers
- Ministeries van SZW en Financiën

Deze gesprekken zijn gebruikt om meer gedetailleerde informatie te krijgen over de voortgang van de transitie en om relevante knelpunten te signaleren. Ook zijn de gesprekken gebruikt om goede voorbeelden op te halen en deze, waar relevant, te delen. Ik bedank de gesprekspartners voor hun bereidheid om mij inzicht te geven in hun situaties, overwegingen en resultaten. De aanbevelingen die ik op basis van deze informatie doe, zijn opgenomen in hoofdstuk 5. Na de zomer zal ik een volgende serie gesprekken gaan voeren, met deels andere partijen uit de keten om aan te sluiten bij de fase van de transitie waarin we ons dan bevinden.

In de gesprekken die zijn gevoerd met diverse partijen zijn ten aanzien van de Wet toekomst pensioenen diverse knelpunten benoemd. Dit betreffen soms inhoudelijke knelpunten en wijzigingsvoorstellen. Het valt buiten de taakopdracht van de regeringscommissaris om te reageren op inhoudelijke voorstellen. Daarom zal hierop in dit advies niet nader worden ingegaan. De inhoudelijke signalen zijn wel gedeeld met het ministerie van SZW en – voor zover van toepassing – ook met de externe toezichthouders.

---

<sup>5</sup> O.a. PensioenPro ([www.pensioenpro.nl](http://www.pensioenpro.nl))

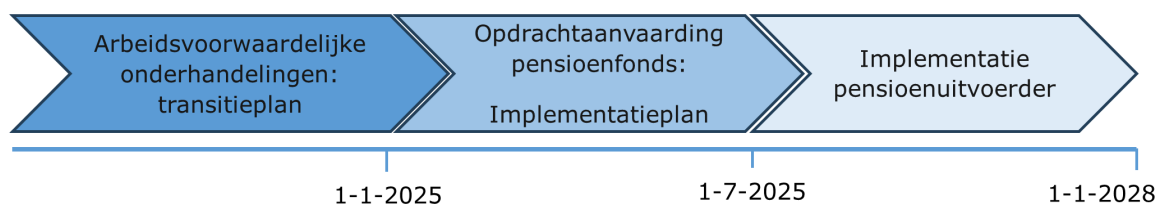
In dit adviesrapport wordt achtereenvolgens ingegaan op het transitieproces, de monitoringsinformatie, aanbevelingen voor verdere monitoring, knelpunten, goede voorbeelden en de conclusie ten aanzien van de uiterste transitiedatum.

### 3. Transitie door de keten heen

Bij de transitie naar de nieuwe pensioenregelingen zijn diverse partijen betrokken die elk een eigen rol te spelen hebben én waar er sprake is van wederzijdse afhankelijkheid. Partijen realiseren zich dat keuzes die zij maken vanuit hun eigen rol direct van invloed kunnen zijn op de activiteiten van de andere ketenpartners en het tempo waarin deze kunnen worden gerealiseerd. Goede samenwerking is daarom van groot belang. Gezien de duur van de transitieperiode is er geen ruimte voor veel iteraties. Daarom moet de kwaliteit van het geleverde werk in elke stap hoog zijn, bij voorkeur 'first time right'.

Er is een verschil in het proces dat doorlopen wordt door pensioenfondsen en dat door verzekeraars en ppi's. Voor beide situaties is in de onderstaande figuren het proces weergegeven, gekoppeld aan de wettelijke mijlpalen waarbinnen de verschillende processtappen gezet moeten zijn.

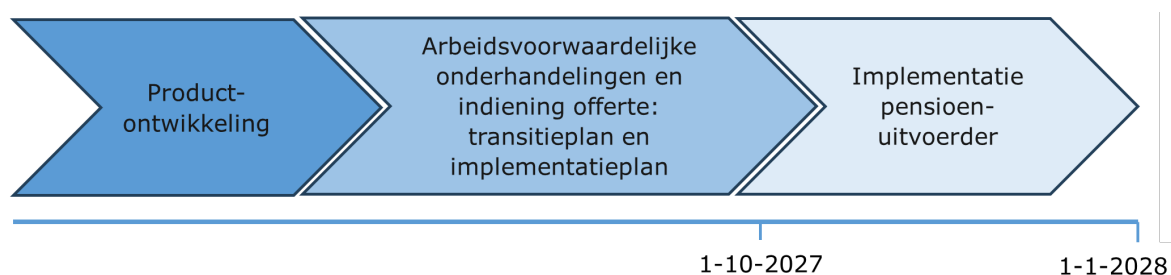
#### a. Proces voor pensioenregeling bij pensioenfonds



De stappen zijn in dit plaatje volgtijdelijk weergegeven. In de praktijk is deze volgtijdelijkheid niet zo strikt, omdat er interactie is tussen de schakels. De pensioenuitvoerder en het pensioenfonds zijn bijvoorbeeld doorgaans betrokken bij de arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen door middel van het geven van advies en het (laten) maken van doorrekeningen.

DNB beoordeelt de implementatieplannen van de pensioenfondsen. Het communicatieplan, dat onderdeel uitmaakt van het implementatieplan, wordt ter toetsing voorgelegd aan AFM. In dit kader wordt de opdrachtbevestiging (gedeeltelijk) eveneens beoordeeld.

#### Proces voor pensioenregeling bij verzekeraars en ppi's



Bij verzekeraars en ppi's wordt eerst het pensioenproduct ontworpen, waarna het wordt aangeboden aan werkgevers. Na afronding van het arbeidsvoorwaardelijk overleg ondertekent de werkgever de eventueel gewijzigde offerte en levert de werkgever het transitieplan aan de verzekeraar aan. De periode van implementatie kan daarna relatief kort zijn, aangezien de productontwikkeling al aan het begin van het proces heeft plaatsgevonden.

Afstemming met de toezichthouders op basis van het implementatieplan van de verzekeraar of ppi heeft reeds plaatsgevonden op basis van de ontwikkelde pensioenproducten.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Een verzekeraar of ppi is bevoegd een implementatieplan op te stellen voor meerdere pensioenregelingen voor zover de pensioenregelingen dezelfde karakteristieken hebben en gebaseerd zijn op hetzelfde producttype.

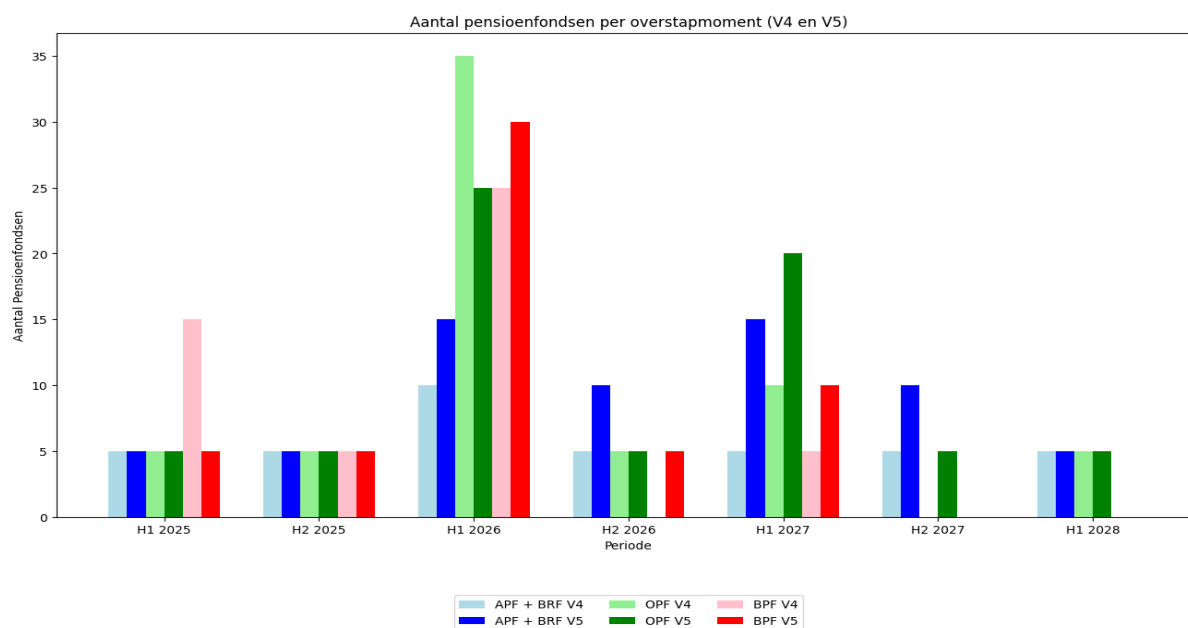
## 4. Overzicht monitoringsinformatie

Het ministerie van SZW heeft een monitor ingesteld die in de eerste oplevering een beeld geeft van de voortgang van de decentrale arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen over de nieuwe pensioenregelingen. Daarnaast monitort DNB de voortgang vanuit het perspectief van de pensioenfondsen tot het moment waarop zij hun implementatieplan indienen bij DNB.

### 4.1 Voortgang transitie in cijfers

In de onderstaande figuren is gebruik gemaakt van gegevens van DNB op basis van de Wtp-uitvraag onder pensioenfondsen. Hierbij is gekeken naar de data waarop pensioenfondsen verwachten over te stappen op de nieuwe pensioenregelingen. Het betreft de verwachte overstapdatum conform de inschatting van de pensioenfondsen op twee momenten: najaar 2023 (V4) en voorjaar 2024 (V5).

Figuur 4.1 Verwachte overstapdata in aantallen fondsen (gemiddelden van bandbreedtes)

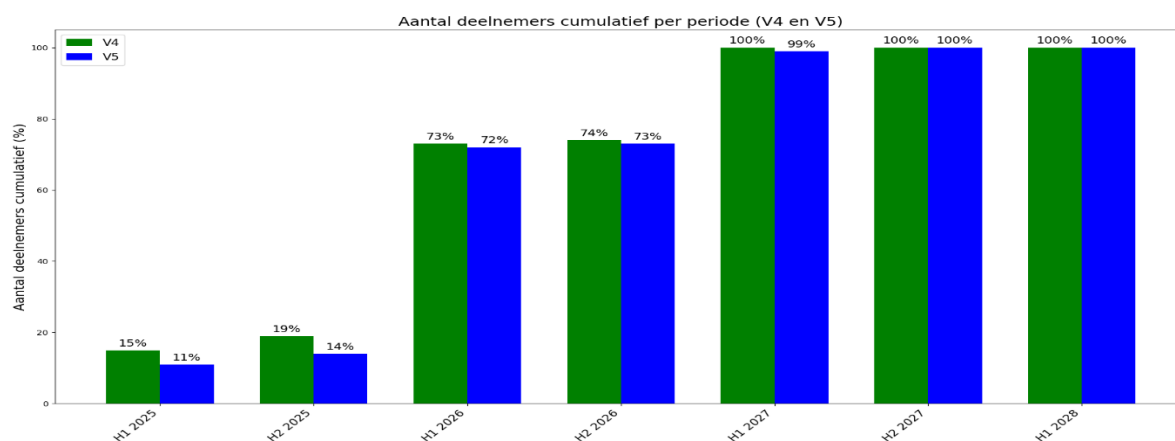


Brondata: DNB

In de figuur is zichtbaar dat voor een deel van de pensioenfondsen het verwachte overstapmoment is veranderd tussen de twee meetmomenten. Voor de bedrijfstakpensioenfondsen is een verschuiving van 2025 naar 2026 zichtbaar en voor ondernemings- en beroepspensioenfondsen alsmede APF-kringen van 2026 naar 2027. Het zwaartepunt van de transitie blijft in 2026 liggen. Een beperkte groep fondsen kiest voor 1-1-2028 als overstapmoment. Dit betreffen APF-kringen, beroepspensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen. Merk op dat de grafiek is gebaseerd op bandbreedtes, waardoor geen exacte aantallen kunnen worden afgelezen.

In termen van het aantal deelnemers (aangesloten bij pensioenfondsen) zijn de verschuivingen beperkt (zie figuur 4.2 hierna). Hier blijft het beeld dat naar verwachting in 2026 ruim twee derde van de deelnemers zal zijn overgestapt naar de nieuwe pensioenregelingen. Dit beeld correspondeert met de observatie dat voor de – veelal grotere – bedrijfstakpensioenfondsen het zwaartepunt in 2026 blijft liggen. Bij een deel van de – veelal kleinere – ondernemingspensioenfondsen en kringen verschuift het overstapmoment richting 2027 en 1-1-2028.

Figuur 4.2 Verwachte overstapdata in cumulatieve percentages van het totaal aantal deelnemers



Brondata: DNB

## 4.2 Aanbeveling verdere monitoring

De monitoring door DNB en SZW zien slechts indirect op de implementatieperiode die volgt op de goedkeuring van het implementatieplan. Dit levert weinig informatie op over de periode waarin pensioenuitvoeringsorganisaties (puo's) de uitvoering van de pensioenregeling praktisch inrichten. Aangezien ook in de implementatieperiode risico's liggen voor de voortgang, zou het wenselijk zijn wanneer voor die periode aanvullende monitoring plaatsvindt. Dit is met name relevant voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen aangezien de implementatie daar aan het einde van de transitie plaatsvindt.

Voor verzekeraars en ppi's hebben vergelijkbare werkzaamheden al aan het begin van de transitieperiode plaatsgevonden in het kader van de productontwikkeling. Gelet op de veelheid aan klanten waarvoor nieuwe contracten gaan gelden, zou ook hier implementatiemonitoring gewenst zijn. Deze monitoring zou vooral moeten zien op de vraag of er voldoende spreiding is in de overstapmomenten voor werkgevers met een verzekerde regeling zodat verzekeraars en ppi's in staat zijn deze werkgevers tijdig over te zetten naar een nieuwe pensioenregeling.

## 5. Aandachtspunten transitieketen

Op basis van beide informatiesporen kan worden gesteld dat de transitie goed onderweg is. De partijen in diverse schakels van de transitieketen zijn voortvarend aan de slag gegaan. Daarbij wordt geleerd van ervaringen, zodat er gaandeweg kan worden versneld.

Het afronden van de transitie voor alle sectoren vóór de einddatum van 1-1-2028 vergt nog wel een grote inspanning van alle betrokken partijen. Om het tempo vast te houden en waar mogelijk te versnellen, signaleer ik knelpunten en deel ik 'good practices' in de navolgende tabellen.<sup>7</sup>

Sommige knelpunten en 'good practices' zijn relevant voor meerdere schakels in de transitieketen. Om doublures te voorkomen, zijn zij veelal bij slechts bij één van de ketenpartijen vermeld.

<sup>7</sup> De *Handreiking Evenwichtige Transitie* van het Ministerie van SZW geeft ook nuttige praktijkvoorbeelden.

## 5.1 Sociale partners

Sociale partners onderhandelen over de nieuw pensioenregelingen en leggen de afspraken daarover vast in een transitieplan.

Knelpunt	Good practice / advies
<p>Arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen duren te lang. Risico op opstroopeffect en piekmomenten later in de keten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maak tempo om de ketenpartijen die daarna aan bod zijn voldoende tijd te bieden de implementatie te realiseren.</li> <li>• Beperk de onderhandelingen tot pensioen en betrek geen andere arbeidsvoorwaardelijke discussiepunten in het overleg.</li> <li>• Beslissingen moeten goed worden onderbouwd, maar op zeker moment wel worden genomen. Nóg meer doorrekeningen opvragen leidt tot vertraging in plaats van tot verbetering van de besluitvorming.</li> <li>• Gebruik tijd niet als onderhandelingsstrategie.</li> <li>• Maak transitieplannen van voldoende kwaliteit: 'first time right'. Hiermee wordt voorkomen dat er nog iteraties nodig zijn wanneer het implementatieplan wordt opgesteld.</li> <li>• Wanneer het onderhandelingsproces vastloopt, overweeg dan de Transitiecommissie in te schakelen. De Transitiecommissie biedt de mogelijkheid voor pensioenregelingen die bij pensioenfondsen zijn ondergebracht tot 1 juli 2024 een bindend advies aan te vragen. (NB. Indien de aanvraag tijdig is gedaan, kan het advies ook na die datum worden uitgebracht.) Voor pensioenregelingen bij verzekeraars of ppi's gelden ruimere termijnen.</li> </ul>
<p>Complexe pensioenregelingen zijn duur in de uitvoering en lastiger te implementeren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maak gebruik van het transitiemoment om de pensioenregelingen te vereenvoudigen en houd de nieuwe regelingen zo eenvoudig mogelijk. Sluit zoveel mogelijk aan op de productencatalogus van de uitvoeringsorganisatie. Dit zal het implementatieproces vereenvoudigen en versnellen, verkleint het risico op fouten en draagt bij aan het verlagen van de uitvoeringskosten op korte én lange termijn.</li> </ul>
<p>Beperkte invulling hoorrecht leidt tot teleurstellingen en fricties</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geef tijdige en serieuze invulling aan het hoorrecht, zodat er zo breed mogelijk draagvlak ontstaat voor de transitie. Tijdig hoorrecht betekent dat er nog aanpassingen aan het transitieplan kunnen worden gedaan. Serieuze invulling betekent dat de hoorrechtverenigingen van gepensioneerden een gemotiveerde reactie op hun inbreng ontvangen, zodat zij zich gehoord weten.</li> <li>• Om teleurstellingen te voorkomen is verwachtingenmanagement richting de hoorrechtverenigingen van belang. Maak vooraf duidelijk wat hoorrechtverenigingen mogen verwachten en wat hun positie in het proces is.</li> <li>• In de praktijk werkt het goed om de vertegenwoordigers van hoorrechtverenigingen al eerder in het proces mee te nemen, zodat zij de afwegingen goed kunnen volgen.</li> </ul>
<p>Geen hoorrecht bij buitenlandse pensioenuitvoerders (bv. Belgische OFFP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wanneer de pensioenuitvoerder in het buitenland is gevestigd, is er geen formeel recht op een hoorrecht wanneer de pensioenregeling wordt aangepast. Ook in die gevallen zou de werkgever er goed aan doen, vanuit redelijkheid en billijkheid, alsnog de dialoog te voeren met slapers en gepensioneerden. Hiermee kan het</li> </ul>

	(buitenlandse) pensioenfondsen bovendien aantonen dat zij een evenwichtige belangenafweging hebben gemaakt bij de eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst.
Internationale boekhoudregels (en in sommige gevallen bijstortverplichting) vertragen arbeidsvoorwaardelijk proces bij werkgevers met Amerikaans moederbedrijf	<ul style="list-style-type: none"> <li>Om het arbeidsvoorwaardelijke proces niet te laten vertragen bij werkgevers die een Amerikaans moederbedrijf hebben, kunnen sociale partners investeren in kennisdeling. Dit betreft zowel kennisdeling met het Amerikaanse moederbedrijf als kennisdeling tussen de betreffende pensioenfondsen.</li> </ul>
Informatieachterstand OR-leden en soepele besluitvorming bij OPF'en	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stel de OR-en in staat om goed mee te kunnen praten over de nieuwe pensioenregeling, bijvoorbeeld door het investeren in de kennis bij de OR-leden ten aanzien van het tweedepijlerpensioen in het algemeen en de transitie naar de nieuwe regelingen.</li> </ul>
Werkgevers kiezen voor eerbiedigende werking (bij verzekerde regelingen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek de evenwichtigheid van deze keuze en documenteer deze zorgvuldig. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van een modeldocument dat te vinden is op de website werkenaanonspensioen.nl: <a href="#">Format transitieplan Eerbiedigende werking   Rapport   Werken aan ons Pensioen</a>.</li> </ul>
Werkgevers verlengen hun oude contracten en stellen de transitie uit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorkom dat er aan het einde van de transitiefase een capaciteitstekort is bij de verzekeraars en ppi's doordat te veel werkgevers op het laatste moment overstappen.</li> </ul>
Zelf uitvinden leidt tot vertraging	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leer van anderen en ga op zoek naar goede voorbeelden ter inspiratie, bijvoorbeeld op de website werkenaanonspensioen.nl waar de transitieplannen verschijnen die openbaar zijn.</li> <li>Maak gebruik van de technische en procesmatige ondersteuning die pensioenfondsen, verzekeraars en ppi's aanbieden.</li> <li>Maak gebruik van de inhoudelijke ondersteuning die DNB en AFM aanbieden, zoals rondetafelbijeenkomsten en Q&amp;A's.</li> </ul>

## 5.2 Pensioenfondsen

In het kader van de opdrachtaanvaarding<sup>8</sup> ontvangen de pensioenfondsen de transitieplannen van sociale partners. Op basis hiervan stellen zij een implementatieplan op, dat afhankelijk van de gemaakte keuze in het transitieplan, gepaard gaat met een invaarbepsluit. Het implementatieplan en het eventuele invaarbepsluit wordt voor beoordeling voorgelegd aan DNB. Het communicatieplan dat onderdeel uitmaakt van het implementatieplan wordt voor een beoordeling aan de AFM gestuurd.

Knelpunt	Good practice / advies
Doorlooptijd beoordelingsproces DNB en AFM: piekbelasting bij het beoordelingsproces kan vertraging opleveren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maak gebruik van de partiële beoordelingen van DNB. DNB kan hiermee haar werkzaamheden beter spreiden. Daarnaast biedt een partiële beoordeling pensioenfondsen ook inzicht in de wijze waarop DNB de implementatieplannen beoordeelt. Via partiële beoordelingen kan het pensioenfonds sneller leren.</li> <li>Wanneer een beoordeling wordt aangevraagd is het ook van belang dat informatie volledig wordt aangeleverd. Streef naar 'first time right', bijvoorbeeld door voorafgaand aan het indienen van het implementatieplan een toets te</li> </ul>

<sup>8</sup> Bij de opdrachtaanvaarding beoordeelt het pensioenfonds, aan de hand van de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan, of het de pensioenregeling en het eventuele invaarbepsluit kan uitvoeren met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de evenwichtige belangenafweging en de beheerste en integere bedrijfsvoering. Bij deze beoordeling maakt het pensioenfonds ook gebruik van het implementatieplan waarin onder meer wordt ingegaan op de technische uitvoerbaarheid en de risicobeheersmaatregelen die worden getroffen in verband met de uitvoering van de pensioenovereenkomst. (Factsheet DNB: [Opdrachtaanvaarding en besluitvorming pensioenfondsen over transitie \(dnb.nl\)](#))



	<p>doen op de volledigheid en consistentie van het invaarsjabloon. De sleutelfunctiehouder Interne Audit kan hierbij helpen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lever een uitgewerkt communicatieplan aan bij de AFM. Dat voorkomt iteraties en vertraging. Maak hierbij ook gebruik van de aandachtspunten uit de sectorale terugkoppeling die de AFM geeft op basis van de reeds ingediende communicatieplannen.</li> <li>• Werk terug vanuit de opdrachtbevestiging en het invaarsjabloon, zodat de voorafgaande stappen op de juiste wijze worden doorlopen. Dit voorkomt iteraties.</li> </ul>
Iteraties leiden tot vertraging	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frequent overleg tussen het pensioenfondsbestuur en de sociale partners leidt tot een goede werkrelatie. Dit maakt het makkelijker nog wijzigingen in het transitieplan door te voeren wanneer dit nodig blijkt te zijn.</li> </ul>
Zelf uitvinden leidt tot vertraging	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maak gebruik van de inzichten van het Platform pensioentransitie. Dit Platform is een periodiek transitieoverleg tussen de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars, diverse types pensioenfonds, DNB en AFM. Het doel van het Platform is het tijdig signaleren en bespreken van sectorbrede aandachtspunten en dilemma's in de pensioentransitie. Het Platform maakt de inzichten die daar worden gedeeld breed beschikbaar voor de sector.</li> <li>• Doe mee aan de rondetafelbijeenkomsten van de Pensioenfederatie, DNB en de AFM. Bezoek de diverse seminars en webinars waar praktische ervaringen worden gedeeld.</li> </ul>
Kwaliteit communicatieplannen is onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werk het communicatieplan zorgvuldig uit en motiveer de gemaakte keuzes. Ook hier geldt dat gestreefd moet worden naar 'first time right'. Dat voorkomt iteraties.</li> </ul>
Beperkte (advies)capaciteit en planning	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goede planning bij het transitieproces is noodzakelijk, waarbij ook het inroepen van adviescapaciteit (bv. actuarissen) ingepland moet worden. De externe adviescapaciteit is immers beperkt. Pensioenfonds kunnen er daarom niet zomaar vanuit gaan dat er adviescapaciteit beschikbaar blijft wanneer werkzaamheden uit de tijd lopen.</li> <li>• Overleg tijdig met de accountant over de AuP en het 'tweede toetsmoment' zodat duidelijk is wat er moet worden getoetst.</li> </ul>
Invulling shoprecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wanneer (in de FPR) shoprecht wordt aangeboden, is van belang te onderzoeken of er voldoende aanbod in de markt is zodat het shoprecht daadwerkelijk kan worden gebruikt.</li> </ul>
Aansluiting administratie op vermogensbeheer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Houd voldoende zicht/regie op de ontwikkeling van het koppelvlak, vanuit de eigen eindverantwoordelijkheid.</li> </ul>

### 5.3 Verzekeraars en premiepensioeninstellingen

Verzekeraars en premiepensioeninstellingen zullen pensioenproducten ontwikkelen die passen bij de nieuwe pensioenwetgeving. Het bijbehorende implementatieplan en communicatieplan wordt voorgelegd aan de toezichthouders. Werkgevers die een overstap willen maken naar deze nieuwe pensioenproducten dienen een transitieplan in bij de desbetreffende verzekeraar of premiepensioeninstelling.

Knelpunt	Good practice / advies
Uitstelgedrag bij werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorkomen moet worden dat aan het einde van de transitieperiode een grote groep werkgevers met een verzekerde regeling alsnog overstapt met het risico dat niet elke overstap tijdig in te regelen is. Het spreiden van de overstapmomenten over de gehele transitieperiode is daarom van belang. Het is aan verzekeraars en ppi's om de bij hen verzekerde werkgevers aan te sporen tijdig</li> </ul>

	<p>over te stappen. Dat kan direct of via de pensioenadviseurs van de werkgevers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het moet deze werkgevers duidelijk gemaakt worden dat ook bij een verzekerde regeling een overstap naar het nieuwe pensioenstelsel noodzakelijk is en dat dit van hen actie vraagt.</li> </ul>
Kleinere pensioenadviseurs zijn uit beeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kleinere pensioenadviseurs zijn moeilijker bereikbaar en minder goed in beeld bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen. Dat geldt ook voor de koepelorganisaties. Zij moeten tegelijkertijd wel een belangrijke rol spelen voor de werkgevers in de transitie. Verzekeraars en premiepensioeninstellingen en koepels doen er goed aan om extra communicatie te richten op deze groep, zodat zij de werkgevers die zij bedienen op tijd een overstap kunnen laten maken naar een nieuwe pensioenregeling.</li> </ul>
Zelf uitvinden leidt tot vertraging	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maak gebruik van de inzichten van het Platform pensioen transitie. Dit Platform is een periodiek transitieoverleg tussen de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars, diverse types pensioenfondsen, DNB en AFM. Het doel van het Platform is het tijdig signaleren en bespreken van sectorbrede aandachtspunten en dilemma's in de pensioen transitie. Het Platform maakt de inzichten die daar worden gedeeld breed beschikbaar voor de sector.</li> <li>• Doe mee aan de rondetafelbijeenkomsten van de Pensioenfederatie, DNB en de AFM. Bezoek de diverse seminars en webinars waar praktische ervaringen worden gedeeld.</li> </ul>

#### 5.4 Pensioenuitvoeringsorganisaties

Pensioenuitvoeringsorganisaties verlenen uitvoeringsdiensten aan de pensioenfondsen ten behoeve van de uitvoering aan de nieuwe pensioenregeling. Het gaat hierbij om het voeren van de pensioenadministratie en soms ook het vermogensbeheer.

<b>Knelpunt</b>	<b>Good practice / advies</b>
Onderlinge afhankelijkheid plannings bij puo's met meerdere klanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ga uit van een realistische planning en zorg voor commitment bij alle betrokken partijen voor die planning (onder andere sociale partners, pensioenfondsbesturen, adviseurs, ICT-leveranciers en vermogensbeheerders).</li> <li>• Maak gebruik van reservedata voor het transitiemoment, bijvoorbeeld per 1 juli i.p.v. 1 januari.</li> <li>• Gebruik werkhypotheses voor onderdelen die nog op verduidelijking wachten en vul deze naderhand definitief in.</li> <li>• Leer van elkaar voor zover dat niet concurrentieel gevoelig is. Neem bij twijfel contact op met de ACM.</li> </ul>

#### 5.5 Externe toezichthouders

DNB en de AFM zijn de meest betrokken externe toezichthouders. DNB beoordeelt de implementatieplannen en invaarbesluiten en geeft hier een beschikking op af. De AFM beoordeelt de communicatieplannen en geeft hierover advies.

NB. Enkele opmerkingen onder het kopje 'Wetgever' raken ook de externe toezichthouders.

<b>Knelpunt</b>	<b>Good practice / advies</b>
Inzicht in toezicht op fondsniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geef meer helderheid over hoe voldaan kan worden aan het wettelijk kader. Zeker in het begin heeft de sector behoefte aan enige mate van coaching, al blijven de</li> </ul>

	<p>stelselpartijen uiteraard zelf verantwoordelijk voor hun implementatietrajecten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geef pensioenfondsen waar mogelijk een (informele) tussenstand bij het oplossen van bevindingen, zodat ze weten of ze de goede acties hebben genomen.</li> </ul>
Inzicht in interpretatie wetgeving duurt te lang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de praktijk ontstaan er bij het opstellen van de transitie- en of implementatieplannen vragen over de (interpretatie van de) regelgeving. Het is van belang dat dat soort vraagstukken met voorrang worden opgepakt. Voorkomen moet worden dat onhelderheid over interpretatie leidt tot vertragingen.</li> </ul>
Spread de toezichtswerkzaamheden zoveel mogelijk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De beoordelingstermijn van de implementatieplannen zou kunnen gaan knellen in het geval de implementatieplannen (te veel) tegelijkertijd worden aangeboden aan de toezichthouders. Het wordt dan moeilijk tijdig de beoordelingen uit te voeren. De toezichthouders hebben reeds maatregelen getroffen om hiermee om te gaan. De komende tijd zal ik volgen of het knelpunt hiermee voldoende wordt verlicht.</li> </ul>

## 5.6 Overige autoriteiten

Ook de ACM heeft een algemene toezichtsfunctie ten aanzien van de pensioensector. Daarnaast is de Belastingdienst betrokken bij het proces van implementatie. In de gesprekken met beide partijen zijn geen knelpunten naar voren gekomen.

De ACM volgt de ontwikkelingen met belangstelling en is beschikbaar voor overleg over de wettelijke (on)mogelijkheden voor gezamenlijk optrekken in de sector.

**Advies:** maak hier gebruik van in geval van twijfel over concurrentieel gevoelige situaties.

Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP) van de Belastingdienst biedt bruikbare informatie aan via de website [Centraal Aanspreekpunt Pensioenen](#). Ook is men beschikbaar voor het toetsen van regelingen aan het fiscale kader. Van deze mogelijkheid kan de sector gebruik maken.

## 5.7 Koepelorganisaties

Het Verbond van Verzekeraars is een koepelorganisatie die de belangen behartigt van verzekeraars en ppi's. De Pensioenfederatie behartigt de belangen van de bij haar aangesloten pensioenfondsen.

Knelpunt	Good practice / advies
Voor alle partijen is de transitie nieuw, tegelijkertijd moet van elkaar leren gefaciliteerd worden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezien de relatief korte doorlooptijd van de transitie moet een snelle leercurve doorlopen worden. Faciliteer dit zo breed mogelijk: voor leden en voor de sector als geheel.</li> <li>• Handreikingen en sjablonen voorzien in een behoefte. Stem deze tijdig af met de externe toezichthouders, om inconsistenties of doublures te voorkomen.</li> <li>• Draag maximaal bij aan de initiatieven voor kennisdeling, bijvoorbeeld rondetafelbijeenkomsten, seminars en webinars en de website <a href="http://werkenaanpensioen.nl">werkenaanpensioen.nl</a>.</li> </ul>

## 5.8 Wetgever

Met wetgever wordt in dit advies de wetgever in formele zin bedoeld. Dit is de regering samen met de beide Kamers van de Staten-Generaal, die samen de bevoegdheid hebben om wetten uit te vaardigen.

Knelpunt	Good practice / advies
Onduidelijkheid wet- en regelgeving leidt tot onrust en vertraging	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neem onduidelijkheden in bestaande wet- en regelgeving zo snel mogelijk weg.</li> <li>• Kom snel met de reeds aangekondigde verbeteringen in de wet- en regelgeving.</li> <li>• Vermijd nieuwe en ingrijpende wijzigingen in wet- en regelgeving, want deze kunnen niet meer tijdig worden geïmplementeerd.</li> </ul>
Onvoldoende zicht op de implementatiefase bij regelingen ondergebracht bij pensioenfondsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De monitoring door DNB richt zich op de besluitvormingsfase bij pensioenfondsen. De huidige monitoring door het ministerie van SZW richt zich met name op de arbeidsvoorwaardelijke fase. Ook de implementatiefase zou met dezelfde intensiteit gemonitord moeten worden. (Zie ook paragraaf 4.2)</li> </ul>
Onvoldoende zicht op de verzekerde regelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorkomen moet worden dat door uitstelgedrag bij werkgevers met een verzekerde pensioenregeling, in combinatie met een beperkte capaciteit bij verzekeraars en ppi's, de overstap naar de nieuwe pensioenregelingen in het geding komt. Additionele monitoring hierop is daarom gevraagd, zodat indien nodig tijdig ingegrepen kan worden.</li> </ul>

## 6. Conclusie

Het is goed te zien dat de pensioensector als geheel stevig aan de slag is om de transitie binnen de geldende transitietermijn te realiseren. Alle betrokken partijen zijn zich daarbij bewust van de bijdragen die daarin van hen gevraagd worden. In de diverse gesprekken valt de constructieve houding op en staat men open voor de mogelijkheden om kortcyclisch van ervaringen te leren.

Belangrijk voor alle schakels in de keten is dat er rust en duidelijkheid is over de wet- en regelgeving. Alle capaciteit is nodig om op basis hiervan de transitie te kunnen realiseren. Zowel de wetgever als de externe toezichthouders zijn voortvarend bezig om implementatie- en interpretatievraagstukken op te lossen, zodat de stelselpartijen hun 'werkhypotheses' kunnen vervangen door een eenduidig kader voor implementatie. Dit proces wordt op maximale capaciteit uitgevoerd. Uitstel door nieuwe wijzigingen in wet- en regelgeving zou leiden tot vertragingen waar geen tijd meer voor is.

Gelet op de reeds geboekte voortgang, de monitoringinformatie en de gevoerde gesprekken is er voor mij geen aanleiding te adviseren de uiterste transitiedatum te verschuiven. De eerder door de Minister toegezegde uiterste transitiedatum naar 1-1-2028 geeft vooralsnog voldoende ruimte om de transitie tijdig af te ronden. In mijn volgende rapportage(s) zal ik opnieuw een uitspraak doen over de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum.