

M.L.J. (Mariëlle) Paul
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509LV Den Haag

KENMERK: B/2025/859/KW
ONDERWERP: Ervaringen transitie

DATUM: 12-1-2026

Geachte mevrouw Paul,

Met deze brief geven wij invulling aan uw verzoek om u te informeren over de ervaringen van pensioenfondsen in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. In onze brief begin 2025 stonden de ervaringen van de koplopers centraal: de fondsen die in 2025 zijn overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. Nu ligt de nadruk op de tweede, grote groep pensioenfondsen die in 2026 overstappen. De ervaringen van deze fondsen dienen als een waardevolle les voor fondsen die nog volgen. We gaan verder in op de samenwerking binnen de sector en met toezichthouders, de transitiecommunicatie en de werkzaamheden ná invaren.

1. Ervaringen van koplopers (2025)

Uit de brief over de ervaringen van de zes koplopers die in 2025 overstapten blijkt dat heldere regels en duidelijkheid essentieel waren voor een goede interpretatie van de eisen en voor effectief invaren. Het verkrijgen van de invaarbeschikking was voor hen een lang en intensief traject met veel eisen en gedetailleerde vragen, vooral over de evenwichtigheid van de transitie. Hierbij waren de pensioenfondsen afhankelijk van de planning en timing van DNB. De flexibiliteit van bestuurders en hun adviseurs en medewerkers van pensioenfondsen bleek essentieel. De doorlooptijden waren lang en de transitie vergde veel capaciteit van de pensioenfondsen en hun uitvoeringsorganisaties. Samenwerking met DNB en SZW voor versnelling van het beoordelingsproces was dan ook van belang. Ook werd duidelijk dat pensioenuitvoerders na invaren nog druk zijn met nazorg (zie hierover nader onder 5).

2. Stand van zaken en ervaringen 1-1-2026 fondsen

De pensioensector gaat met volle kracht vooruit. 24 pensioenfondsen zijn per 1-1-2026 overgestapt op het nieuwe pensioenstelsel, waaronder een aantal grote fondsen. Hiermee is na 1 januari 2026 het pensioen van meer dan de helft van alle werkenden en pensioengerechtigden over naar het nieuwe stelsel, met een totaal vermogen van ruim 500 miljard euro. Werkenden en gepensioneerden gaan erop vooruit en de sector is op stoom. Dit is evenwel niet zonder uitdagingen.

Om in te varen is een invaarbeschikking van DNB vereist waarvoor fondsen bij DNB zeer complexe en uitgebreide dossiers indienen met daarin onder andere (extra) berekeningen, analyses en onderbouwingen van evenwichtigheid, risicohouding en compensatiemaatregelen. Dit legt extra beslag op de beschikbare capaciteit. De nadruk die DNB legt op de evenwichtigheid van de transitie en het delta netto-profiel is voor sommige fondsen een knelpunt, aangezien deze veelal een minder prominente rol speelden in de transitieplannen van de sociale partners. Pensioenfondsen beoordelen beide maatstaven veelal als gelijkwaardig, maar soms werken ze tegengesteld. Daardoor moeten er keuzes gemaakt worden. Meerdere trajecten moeten opnieuw doorlopen worden met extra beslag op de capaciteit als gevolg.

Bovendien stelt DNB veel gedetailleerde vragen en de doorlooptijden blijven lang. Daar komt bij dat stijgende rentes en hogere dekkingsgraden in een aantal gevallen om herziening van de verdeling van het fondsvermogen vraagt. Dit om extra analyses om de plausibiliteit of evenwichtigheidsafwegingen voor specifieke groepen beter te onderbouwen.

We constateren wel dat er meer helderheid is dan een jaar geleden. Er zijn veel gesprekken gevoerd die daaraan hebben bijgedragen. Pensioenfondsen die per 1-1-2026 over zijn gegaan, merken dat er in het proces iets meer guidance is dan bij de koplopers, zoals het stappenplan voor de onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie. Het invaarsjabloon van DNB fungeert echter als toezichtinstrument, gericht op toetsing en naleving, en niet als hulpmiddel om een gestructureerd dossier op te bouwen. Daarnaast wordt hierbij nauwelijks rekening gehouden met de grote verschillen en heterogeniteit tussen fondsen. Review-rondes zijn intensief en de variëteit aan regelingen vraagt om maatwerk en additionele inspanningen.

Verder is het tijdig op orde brengen van de technische administratie essentieel voor invarende pensioenfondsen. Denk daarbij aan datakwaliteit, maar ook het aanpassen van systemen en processen naar de nieuwe regels. Voor een invaarbeschikking is aantoonbare betrouwbaarheid van IT-systemen cruciaal en dit vergt zorgvuldigheid en tijd.

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel gaat gepaard met een gedeeltelijke en tijdelijke beperking in de administratie, die noodzakelijk is om de nieuwe pensioenen zorgvuldig te kunnen berekenen. De persoonlijke omgeving is dan voor deelnemers beperkt bereikbaar, maar de werkzaamheden gaan volop door. Wij realiseren ons dat dit gevolgen heeft voor deelnemers die in deze periode met pensioen gaan of belangrijke pensioenkeuzes moeten maken, evenals voor werkgevers. Tijdige en duidelijke communicatie hierover is essentieel en wordt via verschillende kanalen verzorgd, zodat iedereen goed geïnformeerd is over de gevolgen en het tijdpad.

De transitie is een operatie waarin verschillende trajecten gelijktijdig dienen te worden uitgevoerd. Dit gaat goed dankzij de grote inzet van alle betrokkenen. Het vraagt wel om alertheid, vanwege het beroep op de capaciteit, en de hoge werkdruk voor pensioenfondsen en hun uitvoeringsorganisaties.

3. Waardevolle samenwerking tussen fondsen en met toezichthouders

Samenwerking en uitwisseling van kennis en ervaringen tussen pensioenfondsen is essentieel voor het slagen van de transitie. De Pensioenfederatie faciliteert deze uitwisseling door periodieke overleggen te organiseren tussen fondsen die gaan invaren, zodat zij van elkaar kunnen leren en good practices kunnen delen. Daarnaast gebruikt de Pensioenfederatie kennis uit de eerdere ervaringen en samenwerking met toezichthouders en uw ministerie om samen met de sector servicedocumenten te ontwikkelen die houvast bieden bij het invaarproces en helpen om complexe vraagstukken te verduidelijken. Het servicedocument risicohouding, de update van het servicedocument transitiecommunicatie, het servicedocument keuzebegeleiding, het servicedocument kosten, de good practice: stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie en de handreiking kwalitatieve duiding van het afzien van niet-invaren zijn hier resultaten van.

De combinatie van deze instrumenten biedt pensioenfondsen ondersteuning bij de transitie. Wij zien en horen dat onze leden deze ondersteuning belangrijk vinden en waarderen. Graag onderstrepen wij dat de samenwerking met uw ministerie en het overleg met DNB en AFM bij het Platform pensioentransitie heel behulpzaam zijn en noodzakelijk blijven voor een goed verloop van de transitie. Daarbij moeten soms harde noten worden gekraakt, maar steeds met het gezamenlijke doel om de transitie zorgvuldig en succesvol tot een einde te brengen.

Naast de waardevolle samenwerking met externe toezichthouders, willen wij benadrukken dat de verantwoordingsorganen waarin deelnemers zijn vertegenwoordigd (VO's), belanghebbendenorganen (BO's), raden van toezicht (RvT) en sleutelfunctiehouders actief bijdragen aan het waarborgen van evenwichtigheid en het signaleren van knelpunten tijdens de transitie. Discussies zijn soms stevig en kunnen bij tijdsdruk leiden tot spanning, maar zorgen er ook voor dat alle belangen vanuit verschillende perspectieven worden gewogen met als gevolg extra scherpheid in de integrale afweging en meer draagvlak onder deelnemers en werkgevers. Wij spreken onze waardering uit voor hun inzet, ondanks de hoge werkdruk stellen zij het collectieve belang voorop.

4. Deelnemer centraal bij invaren

Hoewel voor werkenden en gepensioneerden veel hetzelfde blijft – zoals verplicht sparen voor pensioen, een levenslange uitkering en tegenvallers samen opvangen – is het belangrijk om hen op een heldere, tijdige en toegankelijke wijze mee te nemen in

de overgang naar het vernieuwde stelsel. Pensioenfondsen en hun uitvoerders zetten zich hier ten volle voor in.

Communicatie over de pensioentransitie is een continu proces dat begint bij het informeren over de noodzaak en het tijdpad van de verandering. Vervolgens wordt duidelijk wat de overstap voor deelnemers persoonlijk betekent. Eerst met een prognose en na invaren met een definitieve berekening. Transitiecommunicatie loopt door tot en met de implementatie van de nieuwe regeling en de nazorg.

Pensioenfondsen streven ernaar minimaal één maand voor de overstap de prognose transitieoverzichten te versturen en binnen zes maanden na de overstap de definitieve overzichten. Vaak vinden nog tot vlak voor de transitie gesprekken plaats met toezichthouders en zijn er go/no-go momenten, bijvoorbeeld rond de administratiesystemen. Prognoses bevatten daarom vaak voorbehouden over overgangsdatum en pensioenbedragen. Ook is soms extra tijd nodig voor de transitieoverzichten van complexe deelnemersgroepen. De sector werkt echter hard om vertraging te voorkomen, ook omdat mutaties en marktbewegingen het beeld snel kunnen veranderen.

De communicatierapportages die de Pensioenfederatie in de zomer en in de winter van 2025 heeft opgesteld, geven een goed beeld van de wijze waarop pensioenfondsen communiceren. Het uiteindelijke doel van communicatie is dat zoveel mogelijk deelnemers zich geïnformeerd en ondersteund voelen bij en na deze belangrijke stap naar een nieuw pensioenregeling. Hierbij staat een duidelijk beeld van het eigen pensioen en de juistheid daarvan voorop. De aanpak kan sterk verschillen per fonds, afhankelijk van hun situatie en de specifieke kenmerken en behoeften van hun deelnemers. Daarbij is het belangrijk om informatie gelaagd aan te bieden, van beknopte kernboodschap tot verdiepende uitleg voor wie daaraan behoefte heeft. Voorkomen moet worden dat een deelnemer wordt overspoeld met informatie die hij/zij/hen niet kan plaatsen. Naast het betrekken van deelnemerspanels worden deelnemers ook betrokken door actieve uitnodigingen om reacties te geven en vragen te stellen (zie hierover nader de communicatierapportage december 2025).

Om pensioenfondsen en hun uitvoeringsorganisaties te ondersteunen bij het vormgeven van de individuele deelnemerscommunicatie heeft de Pensioenfederatie in samenwerking met de sector een servicedocument Transitiecommunicatie ter beschikking gesteld. De Pensioenfederatie en de AFM hebben regelmatig overleg om vraagstukken te bespreken. Punten die uit dit overleg naar voren komen, worden gepubliceerd in de vorm van een 'levend' addendum op het servicedocument.

5. Het jaar na invaren: voortschrijdende inzichten

Bij de koploperfondsen is de transitie zonder noemenswaardige problemen verlopen, gezien de omvang en complexiteit van de operatie. De datakwaliteit is op orde gebracht voor de transitie en er zijn extra maatregelen getroffen om deze hoge kwaliteit ook naar de toekomst te kunnen waarborgen. De transitie zelf is goed verlopen, de uitkeringen zijn steeds tijdig verstrekt, de premies zijn steeds tijdig geïnd en de nieuwe IT-systemen doen al grotendeels wat ze moeten doen. Het uiteindelijke doel is dat de processen volledig geautomatiseerd kunnen plaatsvinden, waar nu soms nog extra checks nodig zijn of processen slechts gedeeltelijk geautomatiseerd zijn. Desalniettemin was het jaar 2025 voor de koploperfondsen wel een jaar waarin een verhoogde dijkbewaking nodig was.

De koploperfondsen geven aan dat het werken met het nieuwe stelsel pas echt begint ná het invaren. Hoewel de financiële inrichting en opzet solide zijn, vraagt de uitvoering voortdurende aandacht. Op het moment dat fondsen daadwerkelijk met het nieuwe stelsel werken, lopen zij soms tegen operationele vraagstukken aan die niet waren voorzien. De sector leert van deze ervaringen ten behoeve van fondsen die later overstappen.

Communicatie blijkt uitdagend. Pensioen wordt persoonlijker en het deelnemersbestand is divers, waardoor het bepalen van het juiste moment en de juiste boodschap om maatwerk vraagt. Ook merken deze fondsen dat de toezichthouder en politiek sterk betrokken zijn bij de inhoud en vorm van communicatie met de deelnemer. Dit brengt het risico mee dat die deelnemer juist uit het oog raakt. Het testen hoe de boodschap zo goed mogelijk kan worden overgebracht is cruciaal. We onderzoeken met AFM hoe hieraan zo goed mogelijk invulling te geven. Fondsen zien hierbij dat AFM steeds beter begrijpt in hoeverre gestelde eisen uitvoerbaar en passend zijn.

Het beeld bij de deelnemers van de koploperfondsen is verder positief: deelnemers zijn overwegend tevreden en er is nauwelijks tot geen sprake van onrust of veel vragen.

6. Tot slot

Per 1 januari 2026 is het pensioen van meer dan de helft van de werkenden en gepensioneerden overgezet. De rest volgt later. De transitie is bij de pensioensector in goede handen, maar het gaat niet vanzelf.

Door afhankelijkheid van de situatie in de wereld en op de financiële markten is de financiële positie van pensioenfondsen geen gegeven. Door geopolitieke spanningen stijgt deze onzekerheid. Als hierdoor de dekkingsgraad van pensioenfondsen in aanloop naar de transitie sterk verandert, moet de evenwichtigheid van de transitie opnieuw beoordeeld en onderbouwd worden. Dit kan leiden tot vertraging en capaciteitsproblemen.

Deze onzekerheden in acht nemend, vragen wij om begrip voor de intensieve opdracht waar de pensioenfondsen nu voor staan en roepen wij op tot stabiel beleid. Pensioenfondsen kunnen zo voor hun deelnemers een goede overgang realiseren, waarbij we ook in het nieuwe stelsel vasthouden aan de kracht van het Nederlandse pensioenstelsel: samenbouwen aan pensioen, mee- en tegenvallers samen opvangen en levenslange pensioenuitkeringen.

Wij danken het ministerie en de toezichthouders voor de constructieve dialoog en samenwerking. We zetten dit graag voort, met als doel een zorgvuldige en evenwichtige transitie voor alle deelnemers.

Hartelijke groet,

Ger Jaarsma
Voorzitter Pensioenfederatie