

Vergaderjaar 2025–2026

**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)**

**CM**

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

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 januari 2026

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
M.L.J. Paul

## BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 januari 2026

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

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

**Figuur 1: Transitieperiode – mijlpalen**



### Opzet van de monitor

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

<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. Er is geen oordeel opgenomen over de door de betrokken partijen gemaakte keuzes, noch wordt ingegaan op individuele casussen.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 067, nr. 191.

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

Voor deze rapportage zijn de gesprekken die mijn ministerie voert met veel van de bij de pensioentransitie betrokkenen partijen, zowel op bestuursniveau als op werkvloerniveau, een belangrijke bron van informatie. Zo hebben onder andere de sociale partners, vertegenwoordigers van jongeren- en ouderenorganisaties, de pensioenuitvoerders, de pensioenkeupels en de toezichthouders hun ervaringen, vragen en knelpunten van het afgelopen half jaar gedeeld. Dit heeft waardevolle inzichten opgeleverd omtrent de voortgang van de pensioentransitie. Ik wil ze opnieuw bedanken voor hun betrokkenheid en openheid en blijf uiteraard ook de komende tijd openstaan voor signalen uit de uitvoeringspraktijk. De sector kan dergelijke signalen bijvoorbeeld delen via [Werkenaanonspensioen@minszw.nl](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 worden getrokken op basis van de beschikbare informatie. Hoofdstuk 2 gaat specifiek in op de ervaringen van de pensioenfondsen en toezichthouders rondom het invaren, en die van de werkgevers, adviseurs en verzekeraars rondom het activeren van ondernemers in het midden- en kleinbedrijf. In hoofdstuk 3 wordt de reactie op het advies van de regeringscommissaris gegeven. De hoofdstukken 4 t/m 6 bieden achtereenvolgens inzicht in de voortgang van de transitie, de eerste bevindingen uit de doelstellingenmonitor en de ervaringen van de deelnemer met de pensioentransitie. Als laatste volgt een hoofdstuk over de (voorgenomen) wet- en regelgeving en de stand van zaken ten aanzien van een aantal moties (hoofdstuk 7). In de bijlage (onderdeel van deze brief) vindt u de wijze waarop invulling is of wordt gegeven aan de moties en toezeggingen die betrekking hebben op het verloop en de monitoring van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

## **1. Beleidsconclusies**

### **Zo'n 10 miljoen deelnemers hebben de transitie gemaakt**

Voor meer dan de helft van de deelnemers is het nieuwe pensioenstelsel realiteit. Zij bouwen inmiddels pensioen op of ontvangen pensioen op basis van de nieuwe pensioenregels.<sup>4</sup> De ingevaren pensioenfondsen/-kringen hebben gemiddeld genomen de pensioenen kunnen verhogen dankzij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Gemiddeld zijn de ingevaren pensioenen met 14% gestegen.<sup>5</sup> Dit betreft in beginsel een structurele verhoging. Hiervoor zijn de buffers uit het oude pensioenstelsel verdeeld. In het nieuwe stelsel krijgen gepensioneerden extra bescherming via een solidariteits- of risicodelingsreserve en wordt er voor hen minder risicovol belegd. In het geval van een positief economisch scenario stijgt de uitkering verder, maar bij een aanhoudend negatief economisch scenario is er ook kans dat er wordt gekort. De pensioenen van de vijf pensioenfondsen die in de eerste helft van 2025 zijn ingevaren zijn ook verhoogd, de verhoging bevindt zich dit jaar tussen de 0,6% en 2,7%.<sup>6</sup> De verschillen tussen de pensioenfondsen hangen onder andere samen met het behaalde beleggingsresultaat en de mate waarin dit resultaat wordt uitgesmeerd over meerdere jaren. Dit zorgt voor meer rust en stabiliteit. Ook pensioenfondsen/-kringen die nog niet zijn overgestapt

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

<sup>5</sup> Aon: Pensioenen bij ingevaren fondsen gemiddeld 14% hoger | Pensioen Pro

<sup>6</sup> Pensioenverhogingen bij koplopers lager dan inflatie | Pensioen Pro

naar het nieuwe pensioenstelsel en dus nog een regeling uitvoeren onder het oude pensioenstelsel hebben de pensioenen van hun deelnemers verhoogd (indexatie). Gemiddeld genomen betreft dit een indexatie van ongeveer 2,5%. De versoepeling van de indexatieregels, vooruitlopend op het nieuwe stelsel, wordt door meer fondsen aangevoerd als een reden voor een relatief ruimhartige indexatie.

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

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

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

De campagne heeft, naast de inzet vanuit pensioenuitvoerders en sociale partners, eraan bijgedragen dat steeds meer mensen weten wat de nieuwe regels betekenen voor hun eigen pensioen en waar ze verdere informatie over hun eigen pensioen kunnen vinden. De deelnemersmonitor bevestigt dat deelnemers op de hoogte zijn de pensioentransitie.<sup>7</sup> Zo blijkt uit deze monitor dat negen op de tien Nederlanders over de nieuwe pensioenregels heeft gehoord en één op de vijf Nederlanders zichzelf inhoudelijk goed op de hoogte acht. Daarnaast geeft tweederde van de deelnemers aan dat zij er vertrouwen in hebben dat hun pensioenuitvoerder bij de transitie zal handelen in hun belang. Daarbij wordt aangegeven dat de informatievoorziening van hun uitvoerder van belang is voor hun waardering. Daarnaast blijken mensen die beter begrijpen waarom pensioen anders geregeld moet worden, hier minder negatieve gevoelens over te ervaren. Bijkomstig neemt de algemene interesse in

<sup>7</sup> Ipsos I&O (2026), monitor deelnemerservaringen Wet toekomst pensioenen.

pensioen toe zo blijkt onder andere uit het toenemend aantal vragen en signalen. Denk bijvoorbeeld aan vragen bij deelnemers over eerder stoppen met werken of het wisselen van baan tijdens de pensioentransitie. Waar moeten zij rekening mee houden en welke opties hebben deelnemers? Deelnemers kunnen op verschillende plekken terecht met dergelijke vragen. Bijvoorbeeld bij de websites en helpdesks van de pensioenuitvoerders en via de vele deelnemersbijeenkomsten van pensioenuitvoerders in het land. Ook op de website pensioenduidelijkheid.nl is veel praktische informatie te vinden. Blijvende inzet op begrijpelijke, feitelijke uitleg via pensioenuitvoerders en pensioenduidelijkheid.nl is dan ook cruciaal.

### **De grootste groep pensioenfondsen moet de overstap nog maken**

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

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

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

<sup>8</sup> Staatsblad 2025, 439

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

## **Extra inzet op (kleine) werkgevers met een verzekerde regeling**

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

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

Komende tijd wordt bezien welke aanvullende maatregelen nodig zijn als het nog niet snel genoeg gaat. Dit vraagstuk vereist, zoals ook in paragraaf 2.2 wordt beschreven, een proactieve houding van alle partijen. De voortgang wordt nauwgezet gemonitord en het streven is om snel inzicht te krijgen op het aantal werkgevers dat al in actie is gekomen. Hiervoor zal ook actuele voortgangsinformatie van verzekeraars en PPI's noodzakelijk zijn. Zo kan indien nodig tijdig aanvullende acties worden ondernomen en bijgestuurd.

## **De uiterste transitiedatum 1 januari 2028 is ongewijzigd**

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

<sup>10</sup> Brochure voor werkgevers: Uw pensioenregeling moet uiterlijk in 2027 aangepast zijn | Werken aan ons Pensioen

<sup>11</sup> Memo fiscale gevolgen niet tijdig aanpassen pensioenregeling

aanzien van het pensioen dat zij kunnen verwachten. De uiterste transitiedatum blijft daarom staan op 1 januari 2028.

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

## **2. De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel in de praktijk**

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

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

### *2.1 Pensioenfondsen*

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

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

#### Algemeen beeld

De ervaringen van de pensioenfondsen die in 2025 zijn ingevaren zijn breed met de sector gedeeld, zodat ook andere fondsen daar hun voordeel mee konden doen. Wanneer gekeken wordt naar de pensioenfondsen die per 1 januari 2026 zijn ingevaren, blijkt dat men geleerd heeft van de eerste ervaringen en dat de processen zijn verbeterd. Zo schetst het AG een duidelijke verbetering in de samenwerking tussen pensioenfondsen en DNB, waarbij DNB in de laatste maanden meer doorlopend

met de bestuurders én hun adviseurs in overleg is geweest. Dat leidt veelal tot meer begrip en wordt door de meeste fondsen als prettig ervaren. Ook is de doorlooptijd tussen indiening van het implementatieplan en de invaarschikking daarmee korter geworden. Daarentegen zijn er ook nu nog verbeteringen mogelijk. Zo stelt de AFM dat de kwaliteit van transitieoverzichten een stijgende lijn laat zien, maar dat er desondanks nog altijd belangrijke aandachtspunten zijn voor de transitiecommunicatie. Daarnaast is DNB voornemens het beoordelingsproces efficiënter vorm te geven, zodat in het vervolg eerder in de beoordeling de focus gelegd zal worden op de onderbouwing van de evenwichtigheid van de besluitvorming. Naar verwachting van DNB zal de inzet op de voorgenoemde onderbouwing eraan bijdragen dat voor de aankomende invarende pensioenfondsen/-kringen de invaarschikking met een grotere tijds marge tot aan het invaarmoment kan worden uitgestuurd.

### Betrekken van deelnemers

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

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

### Evenwichtige transitie

Deelnemers moeten zich bij de transitie op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen en geen onevenwichtig nadeel van het invaren ondervinden. Sociale partners zijn samen met pensioenfondsenbesturen verantwoordelijk voor een evenwichtige overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Ook het interne toezicht en het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan hebben hierbij een belangrijke rol. Dat dit ook in de praktijk gebeurt, onderschrijft de Pensioenfederatie in haar reflectie: de soms stevige discussies in de verantwoordings- en belanghebbendenorganen en de Raden van Toezicht zorgen voor extra scherpte in de integrale afweging en meer draagvlak onder deelnemers en werkgevers.

Sociale partners en pensioenfondsen nemen besluiten om te komen tot een evenwichtige transitie. In dat kader moeten zij nadenken over zaken die binnen het wettelijk kader vallen, bijvoorbeeld over de mate van compensatie en het kader voor het omrekenen van het collectief vermogen. Om sociale partners en pensioenfondsen hierbij te ondersteunen is in 2023 ook de Handreiking Evenwichtige Transitie opgesteld.<sup>12</sup> Ook is er in februari 2025 een *good practice* «Stappenplan onderbouwing

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 32 042 nr. 614.

Handreiking evenwichtige transitie (evenwichtigheid) | Werken aan ons Pensioen



evenwichtige transitie door pensioenfondsen die beogen in te varen» gepubliceerd op de website van DNB.<sup>13</sup> Het AG geeft aan dat dit stappenplan tot op zekere hoogte succesvol is: de *good practice* verduidelijkt welke stappen pensioenfondsen/-kringen moeten hebben doorlopen en welke toetsing hierbij plaatsvindt. Vervolgens toetst DNB een besluit van een pensioenfonds tot invaren op het besluitvormingsproces, de financiële en andere risico's, de financiële effecten, de collectieve actuariële gelijkwaardigheid en de evenwichtige belangenafweging door het pensioenfonds.<sup>14</sup> Afhankelijk van deze toets kan het zijn dat pensioenfondsen/-kringen aanpassingen moeten doen aan hun invaarmelding om te komen tot evenwichtige besluitvorming. Zo hebben pensioenfondsen, bijvoorbeeld hun besluitvorming moeten bijstellen als gevolg van de hoge dekkingsgraden. Dat sectorpartijen hun besluitvorming rondom de evenwichtige besluitvorming hebben bijgesteld, onderschrijft ook het AG.

### *Samenspel met de pensioenuitvoeringsorganisaties*

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

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

In de transitie-monitor winter 2025 geven PUO's aan dat de implementatiefase veel werk en aandacht vergt. Zo wordt genoemd dat de evenwichtige besluitvorming zowel vanuit bestuurlijke als vanuit uitvoeringsperspectief een complexe opdracht is. Om hier als PUO grip op te houden, wordt er strak gestuurd en wordt de planning periodiek geactualiseerd. Daarnaast worden er korte lijntjes onderhouden met alle betrokken partijen en wordt er open en transparant gecommuniceerd over de uitdagingen. Verschillende pensioenfondsen hebben in samenspraak

<sup>13</sup> Good practice: stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie door pensioenfondsen die beogen in te varen | De Nederlandsche Bank

<sup>14</sup> Q&A Redenen voor DNB om een verbod op invaren op te leggen | De Nederlandsche Bank

met hun PUO besloten om de oorspronkelijke beoogde invaardatum uit te stellen. Deze langere doorlooptijd draagt bij aan een beheerst proces. Uit onderzoek van Eraneos onder PUO's blijkt dat PUO's indien de situatie zich voordoet ook kijken naar invaarmomenten gedurende het jaar.<sup>15</sup> Op die manier kan de druk op de sector beter worden verspreid over het jaar heen.

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

## *2.2 Verzekerde regelingen*

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

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

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

<sup>15</sup> Eraneos 2025), Onderzoek voortgang en inrichting voortbrengingsketen Wtp 2025

fondsen, is de voortgang van de transitie van verzekerde regelingen nog onvoldoende op stoom.

### **3. Advies van de regeringscommissaris**

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

#### *Pensioenfondsen*

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

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

#### *Verzekerde regelingen*

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

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

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

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

### *Uiterste transitiedatum*

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

## **4. Voortgang transitie**

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

### *4.1. Pensioenfondsen*

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

#### 4.1.1. Invaardata pensioenfondsen

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

Uit figuur 2 is op te maken dat, sinds de vorige voortgangsrapportage, het aantal pensioenfondsen dat de transitie naar het nieuwe stelsel heeft uitgesteld beperkt is. De piek van invaarmomenten van pensioenfondsen blijft op 1/1/27, en qua deelnemersaantallen is naar verwachting op 1/1/27 reeds tweederde van het totaal aantal deelnemers ingevaren. Dat duidt erop, zoals ook aangegeven in het advies van de regeringscommissaris, dat met name kleinere pensioenfondsen hun transitiedatum hebben aangepast. Dankzij de inwerkingtreding van de Wet verlenging transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel is de uiterste transitiedatum uit de Wtp verschoven naar 1/1/28 en daarmee kunnen de invaarmomenten breder in de tijd worden gespreid. Tot slot vaart een beperkt aantal pensioenfondsen niet in. Daar zijn zoals in de vorige voortgangsrapportage toegelicht verschillende redenen voor.<sup>17</sup>

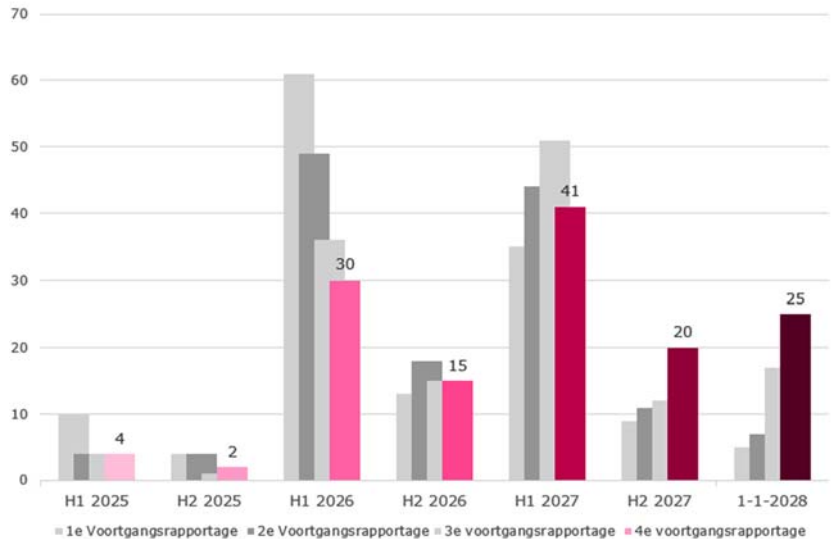
Het is en blijft aan pensioenfondsbestuurders om gedurende de voorbereidingen op het invaren de afweging tot uitstel van de transitiedatum te maken. Zij zijn immers verantwoordelijk voor een zorgvuldige transitie, zowel inhoudelijk als bijvoorbeeld rondom het informeren van hun (gewezen) deelnemers en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

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

<sup>17</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 32 043 nr. 687

het moment van de DNB uitvraag zijn er 78 partiële beoordelingen afgerond, en zijn er nog 27 partiële beoordelingen onderhanden.<sup>18</sup>

### 1. Figuur 2: Invaardata Pensioenfondsen<sup>1</sup>



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

#### 4.2. Verzekeraars en premiepensioeninstellingen

De pensioentransitie kent voor verzekeraars en PPI's andere mijlpalen dan voor pensioenfondsen. De mijlpaal voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke en implementatiefase voor regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's is met het inwerkingtreden van het wetsvoorstel verlenging van de pensioentransitie op 1 oktober 2027 komen te liggen. Deze extra tijd betekent niet dat ondernemers in het midden- en kleinbedrijf met een regeling ondergebracht bij een verzekeraar of PPI op hun handen kunnen gaan zitten. Juist nu is het moment om besluiten te nemen over het soort contract, zodat ook de deelnemers met een verzekerde regeling tijdig een pensioen hebben dat voldoet aan de nieuwe regels. De pensioenregeling kan immers enkel met instemming van de werknemers en/of OR worden aangepast. Dat vergt tijd. Ook is de capaciteit van adviseurs beperkt, waardoor er een mogelijk opstroepeffect aan het einde van de transitie kan ontstaan.

Kortom, het is van groot belang dat werkgevers met een verzekerde regeling in actie komen om een keuze te maken voor de pensioenen die zij aanbieden. Deze oproep is ook door de regeringscommissaris transitie pensioenen gedaan in haar derde reguliere advies, en daarna heeft zij dat kracht bijgezet door er via de NOS aandacht voor te vragen bij werkgevers en het brede publiek.<sup>19, 20</sup> Ook het vierde advies van de regeringscommissaris bevat deze oproep.<sup>21</sup> In deze voortgangsrapportage wordt het belang hiervan nog eens extra benadrukt. Mijn ministerie helpt hierbij door

<sup>18</sup> Wtp uitvraag voor pensioenfondsen Q4–2025, De Nederlandsche Bank

<sup>19</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 32 043, nr. 687 bijlage 3

<sup>20</sup> Fiscale strop dreigt voor 1,6 miljoen pensioenverzekerden – Nos.nl

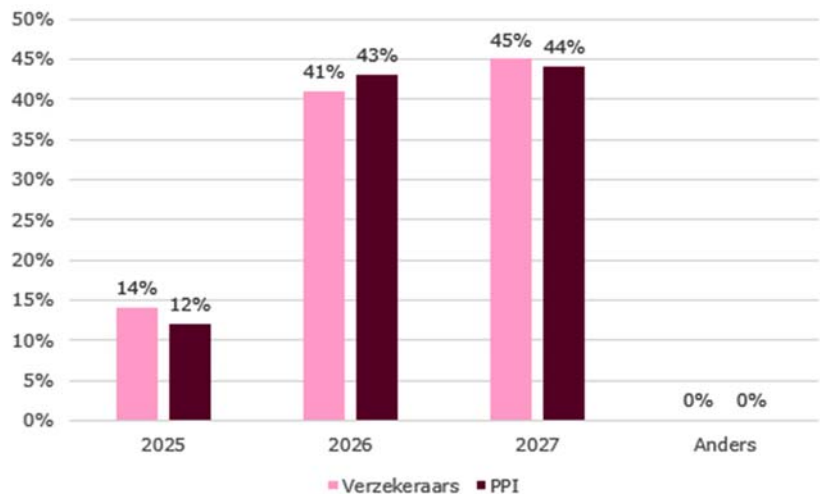
<sup>21</sup> Zie bijlage 6 bij deze voortgangsrapportage voor het Vierde reguliere advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen.

informatie voor werkgevers beschikbaar te maken en de te nemen stappen helder uit te leggen.<sup>22</sup> Ook werknemer kunnen actief stappen zetten, bijvoorbeeld door de werkgever te benaderen en hem te vragen naar de stand van zaken.

#### 4.2.1. Keuze transitiemoment verzekeraars en PPI's

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

**2. Figuur 3: Transitiemoment van Verzekeraars en PPI's<sup>1</sup>**



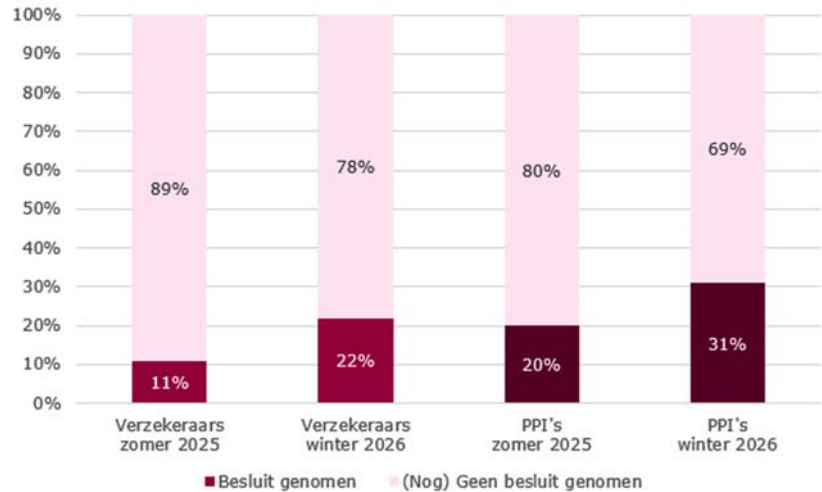
<sup>1</sup> Ten tijde van de uitvraag was het wetsvoorstel voor verlenging van de transitieperiode nog niet behandeld, waardoor 1 januari 2028 geen antwoordoptie was. Wel kon gekozen worden voor de optie «anders», maar daar is geen gebruik van gemaakt. Formeel eindigen contracten overigens op 31 december.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

#### 4.2.2. Contractkeuze van verzekeraars en PPI's

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

<sup>22</sup> Brochure voor werkgevers: Uw pensioenregeling moet uiterlijk in 2027 aangepast zijn | Werken aan ons Pensioen

**Figuur 4: Besluiten over het soort contract bij Verzekeraars en PPI's<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> In deze grafiek wordt verwezen naar «zomer 2025» en «winter 2026». Voor de gelijkende EY-rapportage dient voor deze wintereditie gekeken te worden naar «winter 2025».

#### 4.2.3 Invulling nieuwe pensioenregeling

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

##### *Premiehoogte ouderdompensioen*

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

##### *Nabestaandenpensioen*

In de transitie-monitor worden ook de afspraken rondom het nabestaandenpensioen gemonitord, waarmee invulling wordt gegeven aan de motie van de leden Ceder (CU) en Stoffer (SGP)<sup>23</sup>. Hieruit blijkt dat het grootste deel van de verzekeraars en PPI's, net zoals bij de oude pensioenregeling, afspraken maakt over het nabestaandenpensioen. Voor verzekeraars geldt dat in 75% van de gevallen een nabestaandenpensioen voor en na de pensioendatum is afgesproken en in 25% van de regelingen zijn er alleen

<sup>23</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 067, nr. 158

afspraken gemaakt over het nabestaandenpensioen vóór pensioendatum. Bij PPI's zijn in 60% van de pensioenregelingen afspraken gemaakt over het nabestaandenpensioen voor en na de pensioendatum.<sup>24</sup> De overige 40% is gelijk verdeeld over nabestaandenpensioen in de regeling uitsluitend vóór (20%) of ná (20%) pensioendatum. De mediaan van de hoogte van het nabestaandenpensioen ligt op 30% van het laatst verdiende salaris. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit een tussen-tijds beeld betreft aangezien nog maar een beperkt deel van de werkgevers afspraken heeft gemaakt over de nieuwe pensioenregeling.

#### *Compensatie en eerbiedigende werking*

Veel werkgevers die hun regeling onder hebben gebracht bij een verzekeraar of PPI hebben gekozen voor eerbiedigende werking, onder andere omdat het daarmee het compensatievraagstuk vereenvoudigt en daarmee de transitie eenvoudiger maakt.<sup>25</sup> Voor de regelingen waarvan een besluit is genomen over de invulling van het contract blijkt dat in 76% van de gevallen bij regelingen ondergebracht bij een verzekeraar is gekozen voor eerbiedigende werking. Bij PPI's is dit bij 66% van de gevallen gedaan. Doordat werkgevers veelal gebruik maken van eerbiedigende werking, is een aanvullende compensatieregeling niet nodig. In geval dat er wel een compensatieregeling wordt afgesproken, gebeurt dit vrijwel altijd in de loonsfeer.

#### *4.3. Kosten*

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

Volgens het Bell-rapport naar de kosten over 2024, waar 174 pensioenfondsen aan hebben meegedaan die ongeveer 10,7 miljoen actieven en gepensioneerden representeren, zijn de kosten gestegen. De totale pensioenbeheerkosten stegen in 2024 met € 220 miljoen naar € 1.461 miljoen. Dit is een stijging van 17,7%.<sup>26</sup> Deze stijging kan voor een deel verklaard worden door de voorbereidingen op de transitie, maar ook wordt de pensioentransitie aangegrepen om noodzakelijk ICT-onderhoud uit te voeren.

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

---

<sup>24</sup> In de onderliggende uitvraag is niet meegenomen of de werkgever elders een nabestaandenpensioen vóór pensioendatum heeft verzekerd.

<sup>25</sup> Bij een keuze voor eerbiedigende werking blijven bestaande werknemers in een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel en wordt alleen voor nieuwe werknemers een vlakke premiereregeling geïntroduceerd. Daardoor is er voor bestaande werknemers geen sprake van gemiste toekomstige pensioenopbouw. Het compensatievraagstuk is daarmee opgelost.

<sup>26</sup> Bell-rapport – Inzicht in de pensioenbeheer-, vermogensbeheer- en transactiekosten van Nederlandse Pensioenfondsen



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

#### 4.4. Transitiecommissie

Sociale partners dan wel werkgever en werknemers vertegenwoordigd door bijvoorbeeld vakbonden of de OR die hun regeling laten uitvoeren door een pensioenfonds kunnen tot 1 april 2026 voor bindend advies over (een deel van) deze afspraken in het transitieplan terecht bij de transitiecommissie.<sup>27</sup> Indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar kunnen deze partijen daar tot 1 januari 2027 terecht voor bindend advies.<sup>28</sup>

In de periode 1 juli en 31 december 2025 is er één zaak, die een verzoek tot bindend advies betrof, voorgelegd aan de transitiecommissie. Inmiddels heeft de transitiecommissie bindend advies uitgebracht. Deze zaak is gepubliceerd op de website van de SER.<sup>29</sup>

### 5. Doelstellingen van de Wtp

Aan de Wtp lagen de volgende drie doelstellingen ten grondslag:

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

Aan uw Kamers is toegezegd om u periodiek te informeren over de mate waarin deze drie doelstellingen worden behaald. De eerste drie paragrafen gaan achtereenvolgens op deze doelstellingen in. In paragraaf 4 wordt, conform de motie van de leden Palland (CDA) en Ceder (ChristenUnie), inzicht geboden in de in het Pensioenakkoord opgenomen randvoorwaarden.<sup>30</sup> SEO Economisch Onderzoek heeft de opdracht gekregen om jaarlijks een doelstellingenmonitor op te leveren die hier inzicht in biedt. De eerste doelstellingenmonitor is als bijlage toegevoegd (bijlage 2).

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

<sup>27</sup> Staatsblad 2025, 439

<sup>28</sup> Staatsblad 2025, 423

<sup>29</sup> Transitiecommissie Pensioen

<sup>30</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 067, nr. 148.

### *5.1 Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen*

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

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

In het nieuwe stelsel is het inflatierisico over meerdere jaren kleiner en daarmee koopkrachtbehoud over meerdere jaren groter doordat beleggingsrisico's beter aangesloten kunnen worden op de risicohouding van deelnemers en rendementen eerder kunnen worden uitgekeerd. De nadruk ligt in het nieuwe pensioenstelsel minder op het jaarlijks volgen van de feitelijke inflatie. Zo kunnen in het nieuwe stelsel rendementen worden gespreid wat ertoe leidt dat er minder kans is op verlagingen van de uitkering, maar ook dat uitkeringen minder snel stijgen. Wanneer naar inflatierisico wordt gekeken, verwachten verzekeraars dat in het nieuwe contract het inflatierisico doorgaans (veel) lager of gelijk blijft ten opzichte van het pensioencontract in het oude pensioenstelsel. Bij pensioenfondsen geldt ook dat de meeste pensioenfondsen het inflatierisico lager of gelijk inschatten. Ongeveer een kwart van de fondsen schat het inflatierisico juist hoger in. Bij een lager inflatierisico is de kans groter dat pensioenuitkeringen de prijsstijgingen kunnen bijhouden, wat de kans op een koopkrachtig pensioen vergroot. Een verklaring voor verschillen tussen uitvoerders is naar verwachting te vinden in de verschillende weging van pensioenuitvoerders daar waar het gaat om het korte en lange termijn inflatierisico.

Tot slot is er in het nieuwe pensioenstelsel meer ruimte om beleggingsrisico te nemen in de opbouwfase, wat naar verwachting leidt tot hogere rendementen en daarmee tot perspectief op koopkrachtbehoud. Bij pensioenfondsen stijgt vooral voor jonge deelnemers het beleggingsrisico. Zij worden meer blootgesteld aan beleggingsrisico's dan oudere deelnemers en gepensioneerden, om zo een hoger rendement en uiteindelijk een beter pensioen te kunnen realiseren. Dit kan gepaard gaan met meer onzekerheid in de pensioenuitkomst. De oudere deelnemers en gepensioneerden worden minder blootgesteld aan beleggingsrisico's om zo een stabielere uitkering te waarborgen.

In aanvulling op de mogelijkheden die het nieuwe stelsel reeds biedt, heeft de kamer verzocht om mogelijke additionele instrumenten te onderzoeken binnen de kaders van het Pensioenakkoord. In het voorjaar verwacht ik de Kamer te informeren over deze analyse.

### *5.2 Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel*

De nieuwe pensioencontracten dienen bij te dragen aan het transparanter maken van pensioen. De vraag is hoe deelnemers deze informatie ervaren. In hoofdstuk 6 wordt hier uitgebreid op ingegaan. Aanvullend blijkt uit de doelstellingenmonitor dat de meeste pensioenfondsen aangeven op meerdere keuzemomenten begeleiding te bieden aan de

deelnemers. Overigens kunnen pensioenfondsen begeleiding in meerdere vormen aanbieden bijvoorbeeld ook via digitale hulpmiddelen op de website of het portaal in lijn met de regelgeving. Bij een kwart van de verzekeraars en PPI's is er sprake van «uitgebreide persoonlijke keuzebegeleiding» op belangrijke keuzemomenten. Dat betekent echter niet dat de deelnemers bij de andere verzekeraars en PPI's geen keuzebegeleiding ontvangen, dat is immers een wettelijke verplichting op basis van artikel 48a Pensioenwet. Zij zullen dat dan in een andere vorm doen bijvoorbeeld via digitale hulpmiddelen op de website of het portaal. Veel pensioenuitvoerders gebruiken meerdere communicatiekanalen om wijzigingen in het nabestaandenpensioen of in het arbeidsongeschiktheidspensioen toe te lichten.

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

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

### *5.3 Beter aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt*

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

Een tweede maatregel die het pensioenstelsel beter laat aansluiten op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, is het standaardiseren van het nabestaandenpensioen. Het nieuwe nabestaandenpensioen gaat beter om met life-events, omdat het diensttijd onafhankelijk is (gebaseerd op het laatste loon in plaats van het pensioeninkomen) en dankzij de verplichte uitloopdekkingen. Werkgevers en vakbonden hebben eerder aangegeven dat in bijna alle gevallen het nabestaandenpensioen zowel in de oude als in de nieuwe situatie onderdeel is van de pensioenregeling voor en na de pensioendatum.<sup>31</sup> Dit wordt bevestigd in de eerste zes onderzochte implementatieplannen. Ook verzekeraars geven aan dat het nabestaandenpensioen onderdeel is van de pensioenregeling. Dat geldt zowel voor

<sup>31</sup> Transitie-monitor Wtp – Winterrapportage 2024

het nabestaandenpensioen voor als na de pensioendatum (in paragraaf 4.2.3 is hier nader op ingegaan).

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

#### *5.4 Randvoorwaarden Wtp*

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

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

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

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

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

## **6. Ervaringen van de deelnemer**

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

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

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

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

### *6.1. Publiekscommunicatie*

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

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

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

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

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

## *6.2. Publieksmonitor*

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

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

## *6.3. Deelnemersmonitor*

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

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

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

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

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

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

#### *6.4. Klachten – en geschillencommissies en Raad voor de Rechtspraak*

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

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

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

bindend. De gemiddelde doorlooptijd bij het Kifid bedraagt 228 dagen. Het Kifid geeft aan dat de aard van de klachten divers is en dat de inhoudelijke complexiteit per zaak kan verschillen.

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

**Tabel 1: Overzicht zaken bij geschilleninstanties**

Geschilleninstantie	GIP	Kifid
Aantal geschillen	426	36
Aard van de geschillen	Pensioenberekening Algemeen: toepassing van Wet- en regelgeving Informatieverstreking	(Uitblijven van) indexatie (Bijzonder) nabestaanden-pensioen Waardeoverdrachten
Percentage bemiddeling	73%	
Percentage beslechting (direct)	27%	
Percentage bindend/niet-bindend	70% bindend 30% niet bindend	66% bindend 28% niet bindend 6% geen keuze
Doorlooptijden (in werkdagen)	143 <sup>1</sup>	228

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

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

Het Verzamelbesluit pensioentransitie is op 20 december 2025 in werking getreden.<sup>32</sup> Per 1 januari 2026 zijn vervolgens de Wet verlenging van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en het besluit transitietermijnen in werking getreden. Het *Vrijstellings- en boetebesluit* en de *Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000* en de *Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000* deden dit al in de loop van het najaar van 2025.

### *Wetsvoorstel toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen*

Dit wetsvoorstel geeft uitvoering aan de tijdens de behandeling van de Wtp gedane toezeggingen aan de Eerste Kamer, namelijk: het mogelijk maken van vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen, het uniformeren van het kindbegrip en het verruimen van het overgangsrecht op premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid. Dit wetsvoorstel bevat daarnaast een aantal technische aanpassingen. Aanvullend wordt een aanpassing gedaan van het vulritme van de risicodelingsreserve bij gebruik van de collectieve uitkeringsfase. Vanaf 20 november 2025 is het wetsvoorstel aanhangig bij de Afdeling Advisering van de Raad van State voor advisering. Na het verkrijgen van het advies, zal dit wetsvoorstel dit voorjaar bij de Tweede Kamer worden ingediend.

### *Performancetoets*

Op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit wordt op verzoek van een werkgever door een bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling verleend van de verplichtstelling aan dat bedrijfstakpensioenfonds indien sprake is van onvoldoende beleggingsrendement. Om vast te stellen of hier sprake van

<sup>32</sup> De bepaling over de kwalitatieve duiding waarom niet wordt afgezien van invaren, is vanaf 1 januari 2026 van toepassing. De termijn waarbinnen een aanvraag bij de transitie-commissie kan worden gedaan, staat met terugwerkende kracht open vanaf 1 juli 2025.



is, wordt een performancetoets uitgevoerd. In de wijzigingsregeling worden aanpassingen voorgesteld in verband met actualisatie van de performancetoets. Deze regeling is tot en met 23 januari 2026 in internetconsultatie geweest. Na de verwerking van de reacties op de internetconsultatie zal overgegaan worden tot publicatie van deze regeling.

### *Koopkracht*

In de vorige voortgangsrapportage is aangegeven dat er is toegezegd te onderzoeken of het denkbaar en praktisch uitvoerbaar is om additionele koopkrachtinstrumenten vorm te geven binnen de kaders van het Pensioenakkoord.<sup>33</sup> DNB heeft intussen een nadere kwantitatieve analyse voor enkele koopkrachtvarianten uitgevoerd. Op dit moment wordt deze analyse nader bestudeerd. Daarbij wordt ook een eerste kwalitatieve beoordeling van de varianten gegeven. Uw Kamer zal in het voorjaar van 2026 geïnformeerd worden over de uitkomsten van deze analyses.

## **8. Afsluitend**

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

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
M.L.J. Paul

---

<sup>33</sup> Kamerstukken II, 2024/2025, 32 043, nr. 673

**MOTIE- EN TOEZEGGINGENOVERZICHT – VOORTGANGSRAP-  
PORTAGE MONITORING WTP – WINTER 2026**

Motie	Naam	Stand van zaken
36 067-118	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
36 067-148	Motie van de leden Palland en Ceder over bij de monitoring de randvoorwaarden meenemen die zijn opgenomen in het Pensioenakkoord.	In uitvoering
36 067-158	Motie van de leden Ceder en Stoffer over de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen zo snel mogelijk evalueren en monitoren.	In uitvoering
36 067-163	Motie van het lid Stoffer c.s. over het regelmatig uitvoeren van invoeringstoetsen na inwerkingtreding van de Wtp.	In uitvoering
36 067-166	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
36 067-177	Motie van de leden Smals en Stoffer over het monitoren van afspraken over compensatie en de obstakels die sociale partners ondervinden om deze te realiseren.	In uitvoering
TZ202411-092	In de monitoring van de transitie ook de compensatie bij pensioenregelingen bij verzekeraars monitoren.	In uitvoering
TZ202411-093	Via de Voortgangsrapportage monitoring Wtp terugkoppelen voor hoeveel personen met een premieregeling met een stijgende premie er is gekozen voor de eerbiedigende werking.	In uitvoering
EK T03630	Kamer periodiek informeren over voortgang transitie.	In uitvoering
EK T01964	Jaarlijkse rapportage aan het parlement over de premieontwikkeling bij de pensioenfondsen.	In uitvoering