

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

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

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

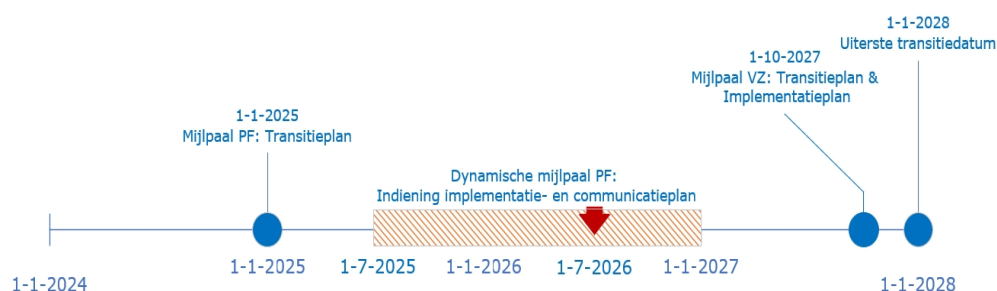
Onze referentie
2026-0000221452

Bijlage
6

Datum 2 juli 2026
Betreft Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst
pensioenen - zomer 2026

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is in 2026 in volle gang. De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden en sindsdien werken alle betrokkenen, vanuit de fase waarin zij zich bevinden, aan de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Een groot aantal pensioenuitvoerders doet inmiddels ook de eerste ervaringen op in het nieuwe pensioenstelsel. In figuur 1 is weergegeven waar de transitie zich bevindt in de tijd.

Figuur 1: Transitieperiode - mijlpalen



Voor u ligt de vijfde voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (hierna: de voortgangsrapportage) met de actuele stand van zaken over de voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.¹ Daarbij wordt specifiek ingegaan op onderwerpen die de afgelopen tijd in de publieke en politieke belangstelling hebben gestaan. Zo wordt met deze brief invulling gegeven aan de motie van Van Ark (CDA) en Patijn (Pro) over het compensatievraagstuk, de toezegging om de voortgang bij werkgevers met een pensioenregeling uitgevoerd door een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) intensiever te monitoren gezien de gevolgen van het niet tijdig omzetten van deze regelingen en de toezegging om uw Kamer te informeren over de definitieve pensioenstijgingen van de pensioenfondsen die per 1 januari 2026 zijn ingevaren.^{2,3,4}

¹ Deze voortgangsrapportage en de onderliggende stukken zijn een momentopname van de stand van zaken, omdat de sector volop in beweging is. Daarnaast betreft het een algemeen beeld van de transitie. Ik geef daarbij geen oordeel over de gemaakte keuzes, noch ga ik in op individuele casussen.

² Kamerstukken II, 2025-2026, 36915 nr. 14.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel bevindt zich in een beslissende fase en de komende maanden zijn cruciaal voor de pensioentransitie. Een groot deel van de pensioenfondsen is al overgestapt, of heeft de benodigde voorbereidingen getroffen om deze stap in de komende 1,5 jaar te zetten. Voor pensioenfondsen die nog niet zo ver zijn, is het van belang dat zij op korte termijn oplossingen vinden voor de opgave waarvoor zij zich gesteld zien en keuzes maken om de stap naar een nieuwe pensioenregeling daadwerkelijk te zetten. Dat geldt ook voor werkgevers met regelingen bij verzekeraars en PPI's. Ook zij zullen, gemotiveerd en geactiveerd door hun adviseur en pensioenuitvoerder, keuzes moeten maken om deze transitie tijdig te realiseren. Met name kleinere werkgevers hebben hier nog een taak liggen en moeten snel aan de slag gaan en doorpakken.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

Gezien de stand van de transitie en de resterende tijd om de pensioentransitie te realiseren, blijft de uiterste transitiedatum, in lijn met het advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen (hierna: regeringscommissaris), staan op 1 januari 2028. Dat betekent dat op 1 januari 2028 de transitieperiode eindigt en vanaf dat moment dienen alle pensioenregelingen te passen binnen de kaders van de Wtp. Met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is er sprake van een persoonlijker en transparanter pensioen dat eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen en beter aansluit bij de samenleving en de arbeidsmarkt.

Opzet monitor

De monitor is uitgevoerd conform het plan van aanpak monitoring zoals dat aan uw Kamer is voorgelegd.⁵ Onderdeel hiervan zijn de meest actuele edities van de in opdracht van SZW door EY Adviseurs B.V. (hierna: EY) uitgevoerde transitiemonitor (bijlage 1), de deelnemersmonitor (bijlage 2 en bijlage 3), het advies van de regeringscommissaris (bijlage 4), de informatie van toezichthouders De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM), overige onderzoeken en de gesprekken die ik met de pensioensector voer, onder andere met de sociale partners, de pensioenuitvoerders en de -koepels en de toezichthouders. Deze voortgangsrapportage bevat geen doelstellingenmonitor. Deze monitor wordt namelijk één keer per jaar uitgevoerd, en loopt mee in de winterrapportages. Hierbij merk ik op dat de data afkomstig van DNB uit de "Gegevens Wtp-uitvraag pensioenfondsen Q2-2026" en "Gegevens Transitierapportage verzekeraars & ppi's Q1-2026", dateren van 8 mei 2026.

Contact en signalen uit de sector

Ook afgelopen periode heeft mijn ministerie met veel bij de pensioentransitie betrokken partijen, zowel op bestuursniveau als op werkvloerniveau, gesproken over de pensioentransitie in het algemeen en de wijze waarop deelnemers hierbij worden betrokken in het bijzonder. Mijn gesprekspartners hebben hun ervaringen, vragen en knelpunten gedeeld en hebben meegedacht over het zo goed mogelijk laten verlopen van de transitie. Ik wil ze opnieuw bedanken voor hun betrokkenheid en openheid. En uiteraard blijf ik ook de komende tijd openstaan voor signalen uit de uitvoeringspraktijk. De sector kan dergelijke signalen delen via Werkenaanonspensioen@minszw.nl of de ambtenaren van mijn ministerie aanspreken tijdens werkbezoeken, congressen en seminars in het pensioendomein.

³ Kamerstukken II, 2025-2026, TZ202602-011.

⁴ Kamerstukken II, 2025-2026, TZ202602-012.

⁵ Kamerstukken II, 2022-2023, 36067 nr. 191.

Leeswijzer

In deze voortgangsrapportage vindt u allereerst de beleidsconclusies die ik trek op basis van de beschikbare (monitorings)informatie over de eerste helft van 2026. Hoofdstuk 2 gaat in op de kleine werkgevers met een verzekerde regeling. En in hoofdstuk 3 geef ik mijn reactie op het advies van de regeringscommissaris. De voortgang van de transitie wordt geschetst in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op de ervaringen van de deelnemer met de pensioentransitie. Hoofdstuk 6 biedt inzicht in de stand van zaken omtrent de (voorgenomen) wet- en regelgeving. In de bijlage 1 achteraan deze voortgangsrapportage 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.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

Tot slot bevat deze brief een rectificatie van enkele tabellen uit de brief met als onderwerp "Het beleggingsbeleid van Nederlandse pensioenfondsen".⁶ In het onderzoek naar de rendementen van Nederlandse pensioenfondsen van 8 juni jl. zijn bij de drie tabellen enkele getallen onjuist overgenomen vanuit de jaarverslagen. Het gemiddelde rendement stijgt daardoor licht na deze correctie. In bijlage 2 aan het einde van deze voortgangsrapportage worden de aangepaste tabellen weergegeven. Daarnaast zijn in tabel 3 de indexaties die vanwege de versoepelde indexatieregels rond half 2022 plaatsvonden, meegenomen in de indexatiecijfers voor 2022 in plaats van 2021, conform de dataset van DNB.

1. Beleidsconclusies

Cruciale fase op weg naar einddatum transitie op 1 januari 2028

De pensioentransitie is in volle gang, de pensioensector werkt hard aan het tijdig omzetten van alle pensioenregelingen. Veel deelnemers bouwen inmiddels pensioen op in een nieuwe regeling of gaan dat op korte termijn doen. De betrokken partijen die nog geen nieuwe pensioenregeling overeen zijn gekomen en/of nog geen transitiedatum met bijbehorend tijdspad hebben vastgelegd, zullen het komende anderhalf jaar keuzes moeten maken en de daaruit voortvloeiende stappen moeten zetten. Op die manier kunnen alle pensioenregelingen per 1 januari 2028 omgezet zijn naar een (nieuwe) premieregeling.

Er zijn partijen, zowel aan de kant van de pensioenfondsen als aan de kant van de verzekeraars en PPI's, die op het kritieke tijdspad lopen. Waar deze partijen momenteel nog knelpunten ervaren, doen zij er alles aan om deze tijdig te adresseren. De monitoring van SZW richt zich de komende periode specifiek op deze knelpunten en partijen. Daarnaast wordt aan de kant van de pensioenfondsen onder andere bezien in hoeverre de in het komende half jaar geplande transities doorgang vinden, hoe het transitieproces van de pensioenfondsen die voornemens zijn om in 2027 in te varen verloopt en hoe de groep pensioenfondsen die per 1 januari 2028 invaart naar het nieuwe pensioenstelsel is samengesteld. Aan de kant van de verzekeraars en PPI's wordt aan de hand van kwartaalcijfers bezien in hoeverre werkgevers hun pensioenregeling hebben omgezet en hoe de planning van de nog om te zetten regelingen zich ontwikkelt.

Deze monitoringsinformatie alsmede de adviezen van de regeringscommissaris vormen de basis waarmee op de geëigende weegmomenten, te weten de winter-

⁶ Kamerstukken II, 2026-2026, 32043 nr. 712.

en zomerrapportage 2027, door mij als minister van SZW na consultatie van de toezichthouders wordt gezien hoe de transitie ervoor staat en/of er aanvullende maatregelen nodig zijn om de transitie tijdig te realiseren. Uw Kamer wordt hier aan de hand van de voortgangsrapportages over geïnformeerd.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

Pensioenfondsen bevinden zich in verschillende fases van de transitie

Pensioenregelingen moeten in de periode tussen de inwerkingtreding van de Wtp en de uiterste transitiedatum omgezet zijn naar het nieuwe stelsel. Dat leidt ertoe dat pensioenfondsen zich momenteel in verschillende fases van de transitie bevinden. De eerste vier pensioenfondsen/-kringen die in de eerste helft van 2025 zijn ingevaren, opereren inmiddels anderhalf jaar in het nieuwe stelsel. Zij doen nu ervaring op met de premieregeling, onder andere op het gebied van communiceren met de deelnemer in het nieuwe stelsel. Daarnaast hebben 30 pensioenfondsen het afgelopen jaar de overstap gemaakt. De deelnemers van deze pensioenfondsen/-kringen hebben recent of ontvangen binnenkort de definitieve transitie-informatie. En deze pensioenfondsen/-kringen zijn bezig met het verzorgen van de nazorg. Op 1 juli zijn er nog eens acht pensioenfondsen/-kringen overgestapt. Daarmee hebben op 1 juli in totaal ruim 10 miljoen actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (hierna: deelnemers) die de overstap gemaakt.^{7,8} Dat is 55% van het totaal aantal deelnemers van pensioenfondsen.

De overige pensioenfondsen/-kringen (98) treffen momenteel voorbereidingen voor een overgang in de komende anderhalf jaar. De meeste pensioenfondsen/-kringen hebben de transitiedatum al vastgelegd en circa de helft heeft het implementatieplan reeds ingediend. Een ander deel moet deze keuzes nog maken en zal de komende tijd dan ook knopen moeten doorhakken, zodat zij tijdig (12 maanden voor invaren) een melding bij DNB kunnen doen en de transitie tijdig kan worden gerealiseerd. Met name voor pensioenfondsen die te maken hebben met bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld met een pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) die heeft aangegeven de nieuwe regeling niet meer uit te voeren, zullen rekening moeten houden met de resterende tijd tot de uiterste transitiedatum. Het betreft minder dan 10 pensioenfondsen. Hoewel in deelnemersaantal relatief beperkt, zien ook deze pensioenfondsen zich gesteld voor de opgave om in de komende periode daar op gepaste wijze op in te spelen. Met betrokken instanties zal ik dit nauwlettend volgen en betrekken in de weging voor tijdige maatregelen zodat alle deelnemers op beheerste wijze de stap naar het nieuwe stelsel kunnen zetten.

Werkgevers moeten samen met hun adviseur keuzes maken, PPI's en verzekeraars kunnen hen daarbij ondersteunen, motiveren en activeren

Betrokken partijen zijn, mede als gevolg van eerdere oproepen, snel aan de slag gegaan en boeken vooruitgang. Steeds meer werkgevers hebben een contract dat past binnen de kaders van de Wtp. Om daaraan te voldoen hebben zij hun contract omgezet, dat kan zowel bij de huidige als bij een nieuwe pensioenuitvoerder.⁹ Tegelijkertijd moet er ook nog veel gebeuren en is het

⁷ Het relatief hoge aantal deelnemers is toe te schrijven aan het feit dat personen gemiddeld bij ongeveer twee pensioenfondsen deelnemer zijn.

⁸ Wtp-uitvraag van Q2-2026, De Nederlandsche Bank in combinatie met bericht: [Invaarklas van 1 juli 2026 heeft beschikking van DNB binnen | Pensioen Pro](#)

⁹ In de uitvraag van DNB is geen nader onderscheid gemaakt van de nieuwe contracten. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afsprekt (naar verwachting een klein aandeel).

belangrijk om alle zeilen bij te zetten om ervoor te zorgen dat alle regelingen op tijd, uiterlijk per 1 januari 2028, zijn omgezet.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

Het aantal regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's dat is omgezet of waarvoor een nieuw contract is overeengekomen, neemt toe en kwam per 1 januari 2026 in totaal uit op 32%. Uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's komt dat neer op 26% respectievelijk 45%.^{10,11} Dat betekent dat tot 1 januari 2028 nog zo'n 44.000 contracten omgezet moeten worden om te voldoen aan de nieuwe pensioenregels. Daarnaast is te zien dat verzekeraars en PPI's hun processen op orde hebben en zij in staat zijn de benodigde opschaling te realiseren om de grotere hoeveelheden contracten te verwerken. Daarbij vervullen zij ook een belangrijke rol in het ondersteunen, motiveren en activeren van werkgevers en hun adviseurs bij het maken van keuzes. Werkgevers dienen nu door te pakken. Dit vraagt een gezamenlijke inzet van werkgeversorganisaties, adviseurs, verzekeraars en PPI's.

Sinds vorig jaar zomer wordt daarom door SZW samen met betrokken partijen ingezet op het activeren van werkgevers om zo snel mogelijk aan de slag te gaan met het omzetten van hun pensioenregelingen. In hoofdstuk 2 van deze voortgangsrapportage wordt uitgebreid ingegaan op de acties die daartoe worden ingezet. Het niet tijdig omzetten van de pensioenregeling leidt tot grote financiële gevolgen voor de werkgever en werknemer. Dit vraagt blijvende inzet van alle betrokken partijen. Om vinger aan de pols te houden en tijdig te kunnen bijsturen waar nodig is de monitoring van het aantal (nog) om te zetten contracten bij verzekeraars en PPI's geïntensiveerd, conform de toezegging gedaan aan uw Kamer.

Deelnemers tevreden over communicatie van hun pensioenuitvoerder

Het vertrouwen van Nederlanders in het pensioenstelsel is stabiel en wordt als neutraal geclassificeerd. Met het vorderen van de transitie hebben steeds meer mensen gehoord van de pensioentransitie. Negen op de tien deelnemers zeggen gehoord te hebben van de nieuwe pensioenregels, zo blijkt uit de deelnemersmonitor, en noemen daarbij vooral (televisie)nieuws en hun pensioenfonds of -verzekeraar als bron. Zij zijn daarbij tevreden over hun eigen pensioenuitvoerder. De nieuwe pensioenregeling biedt deelnemers een persoonlijker en transparanter pensioen dat eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen en beter aansluit bij de samenleving en de arbeidsmarkt. Dit blijkt ook uit de deelnemersmonitor (paragraaf 5.3). In de deze monitor geven deelnemers die zijn aangesloten bij pensioenfondsen en zijn overgestapt, vaker aan de informatievoorziening als transparant en persoonlijk te ervaren.

Tot op heden heeft de transitie bij de ingevaren pensioenfondsen in algemene zin geleid tot een behapbare toename in het aantal contacten van deelnemers met hun pensioenfonds. Ook het aantal klachten en geschillen bij de GIP en het Kifid, en het aantal zaken bij de Raad voor de Rechtspraak (RvdR) is stabiel. Dit betekent niet dat deelnemers geen vragen of zorgen hebben. Zo is het aantal vragen van deelnemers aan de pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld over het onderwerp compensatie, toegenomen. Daar speelt de sector op in, zoals

¹⁰ In deze cijfers zit ook de omzetting van contracten bij verzekeraars naar contracten bij PPI's en vice versa. Aangezien PPI's initieel een kleinere portefeuille hadden dan verzekeraars, is er bij verzekeraars mogelijk sprake van een onderschatting en bij PPI's van een overschatting van het percentage omzettingen.

¹¹ Aangezien per abuis de data van één PPI (deels) zijn opgenomen bij verzekeraars ontstaat er eenmalig een lichte verschuiving. Bij de volgende rapportage wordt dit gecorrigeerd.

bijvoorbeeld blijkt uit de rapportage 'Dialoog en communicatie over de overstap' van de Pensioenfederatie (bijlage 6). Ook mijn ministerie heeft de afgelopen periode aandacht besteed aan het compensatievraagstuk via pensioenduidelijkheid.nl en zal dit blijven doen.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

Met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel wordt de bestaande buffer van het pensioenfonds verdeeld. Per 1 januari 2026 is meer dan de helft van de werkenden en gepensioneerden overgegaan naar het vernieuwde pensioenstelsel. In de voortgangsrapportage monitoring Wtp winter 2026 is de geschatte pensioenverhoging van de per 1 januari 2026 invarende pensioenfonds/-kringen gedeeld.¹² Inmiddels zijn de definitieve cijfers bekend en zoals toegezegd wordt u daar hierbij over geïnformeerd. De verhoging varieert per pensioenfonds en in sommige gevallen per leeftijdscategorie. Uit cijfers van de Pensioenfederatie op basis van acht pensioenfonds die op 1 januari 20226 zijn ingevaren, blijkt dat de pensioenen van ruim 1 miljoen gepensioneerden per 1 januari 2026 met gemiddeld 13,5% zijn verhoogd.^{13,14} Dit is in lijn met de eerder geschatte verhoging. Ook de pensioenvermogens van actieve en gewezen deelnemers zijn in dezelfde orde van grootte verhoogd.

2. (Kleine) werkgevers met een verzekerde regeling

De transitie voor verzekerde regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's bleef, zoals in de vorige voortgangsrapportage geconcludeerd, achter.¹⁵ Werkgevers met een verzekerde regeling werden opgeroepen om spoedig in actie te komen om deze regelingen tijdig (uiterlijk per 1 januari 2028) om te zetten zodat deze voldoen aan de nieuwe regels.

Per 1 januari 2026 moeten nog circa 33.000 pensioenregelingen bij verzekeraars en ruim 11.000 regelingen bij PPI's worden omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit betekent dat nog een aanzienlijk deel van de portefeuille in een relatief korte tijd moet worden omgezet. Hoewel voortgang wordt geboekt, ligt het tempo van de omzetting nog onder het niveau dat nodig is. Uit de meest recente uitvraag onder verzekeraars en PPI's blijkt bovendien dat de omzettingen sterk geconcentreerd zijn in de laatste kwartalen van de transitieperiode (zie paragraaf 4.2 voor een nadere toelichting bij deze cijfers). Dit vergroot de druk op de uitvoeringspraktijk en verhoogt het risico op capaciteitsknelpunten bij adviseurs en uitvoerders.

Om deze situatie te verbeteren, werkt mijn ministerie sinds de zomer van 2025 samen met VNO-NCW en MKB-Nederland, FNV, Verbond van Verzekeraars en Adfiz onder de titel: "Actie Pensioenen Kleinbedrijf (APK)". Het doel is om (gezamenlijke) acties op te zetten om samen met adviseurs en verzekeraars, werkgevers te activeren om zo snel mogelijk aan de slag te gaan met het omzetten van hun pensioenregelingen.

Interventies onder de APK-aanpak

De betrokken partijen hebben zich gecommitteerd aan deze gezamenlijke aanpak. Deze aanpak komt aanvullend op de inzet die individuele partijen afzonderlijk plegen. De gezamenlijk aanpak bestaat uit de volgende onderdelen:

Gerichte communicatie richting werkgevers

¹² Kamerstukken II, 2025-2026, 32043 nr. 694

¹³ [Persbericht Pensioenfederatie \(26/2/26\): Ruim 1 miljoen pensioenuitkeringen omhoog](#)

¹⁴ Bij pensioenfonds waar de wijziging van de pensioenuitkering varieert, is de wijziging voor 67-jarigen vermeld.

¹⁵ Kamerstukken II, 2025-2026, 32043 nr. 694.

Er is een communicatieaanpak gericht op kleine werkgevers in sectoren met relatief veel verzekerde pensioenregelingen. Waar in eerdere fases de nadruk vooral lag op het activeren van werkgevers om tijdig in actie te komen, is de communicatie in de huidige fase geïntensiveerd. Zo is in juni opnieuw een activeringsaanpak ingezet richting werkgevers. De ingezette communicatie had een potentieel maandbereik van circa 1,6 miljoen.¹⁶ In deze communicatie werden werkgevers expliciet gewezen op de financiële en fiscale gevolgen van niet-tijdige omzetting.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

Activering via intermediairs

Werkgevers worden actief bereikt via intermediairs die in direct contact staan met kleine werkgevers, zoals (register)accountants, belastingadviseurs en boekhouders. De brancheverenigingen/beroepsorganisaties informeren hun leden gericht, zodat zij werkgevers in reguliere contactmomenten (zoals jaarrekeningcontrole en belastingaangifte) expliciet kunnen wijzen op de noodzaak van tijdige omzetting. Er worden informatiedocumenten verstrekt, met concrete handvatten voor kleine werkgevers waarin de acties en een bijbehorend stappenplan staan dat zij kunnen hanteren om hun regelingen tijdig om te zetten. Zo heeft de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants samen met mijn ministerie een one-pager gemaakt die bondig weergeeft wat de rol van de mkb-accountant hierin kan zijn.¹⁷

Directe benadering naar werkgevers en werknemers

Er zijn gezamenlijke sectorafspraken gemaakt met verzekeraars en PPI's over de aanpak in de resterende transitieperiode. Deze afspraken voorzien in een stapsgewijze intensivering van de benadering van werkgevers die nog onvoldoende voortgang boeken, met als doel een tijdige afronding van de transitie te bevorderen.

Concreet hebben verzekeraars en PPI's zich gecommitteerd om uiterlijk in het voorjaar van 2027, aanvullend op het reguliere traject via pensioenadviseurs, rechtstreeks contact op te nemen met werkgevers die nog onvoldoende stappen hebben gezet richting omzetting van de pensioenregeling. Dit betreffen vooral werkgevers waarvan het huidige contract ook na 1 januari 2028 zou doorlopen en werkgevers die beschikken over pensioencontracten van onbepaalde tijd. Deze werkgevers krijgen een laatste expliciete aansporing om hun pensioenregeling nu aan te passen. Daarbij wordt ook gewezen op de gevolgen van het uitblijven van tijdige omzetting, waaronder dat de uitvoering van de pensioenregeling niet kan worden voortgezet en dat daardoor het nabestaanden- en het arbeidsongeschiktheidspensioen voor de werknemers niet langer verzekerd is.

Indien daarna nog steeds onvoldoende voortgang wordt geboekt, wordt kort daaropvolgend ook directe communicatie door de uitvoerders richting werknemers ingezet. Zij worden daarbij geïnformeerd over de gevolgen voor hun pensioenregeling en kunnen hierover het gesprek met hun werkgever aangaan.

Aanvullende inzet van partijen

Alle betrokken partijen nemen verantwoordelijkheid om de pensioentransitie tijdig te realiseren en zetten zich op verschillende wijzen in om werkgevers te activeren. Dit leidt, bovenop de hierboven beschreven interventies uit de gezamenlijke

¹⁶ <https://news.pressmailings.com/hvdm/persbericht-start-voor-1-juli-met-omzetting-van-de-pensioenregeling-voor-uw-bedrijf>

¹⁷ <https://www.nba.nl/tools-en-ondersteuning/publicaties/2026/pensioentransitie-mkb-accountant/>

aanpak, tot een breed palet aan aanvullende initiatieven gericht op het informeren, ondersteunen en activeren van werkgevers. Hieronder worden enkele daarvan toegelicht.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

Om werkgevers zich bewuster te laten worden van de urgentie om tijdig in actie te komen en zij de noodzaak voelen om het proces om de regeling tijdig om te kunnen zetten nu in gang zetten, is hier onder meer via publicaties in landelijke media en aandacht in branche- en vakmedia aandacht voor gevraagd. Zo hebben bijvoorbeeld de regeringscommissaris en de (voormalig) voorzitter van MKB-Nederland een gezamenlijk opiniestuk gepubliceerd waarin de noodzaak van tijdige omzetting publiekelijk is benadrukt.¹⁸

VNO-NCW, MKB-Nederland en Adfiz hebben een urgentiebrief verspreid onder hun leden. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) heeft alle pensioenadviseurs een brief gestuurd om de urgentie van de transitie en de verantwoordelijkheid die zij daarin dragen onder de aandacht te brengen. Verzekeraars en PPI's intensiveren hun inzet om werkgevers en adviseurs gericht te informeren en te ondersteunen bij de tijdige omzetting van pensioenregelingen. Daarnaast worden vanuit verschillende organisaties online en fysieke bijeenkomsten georganiseerd om werkgevers en adviseurs te informeren en handelingsperspectief te bieden. Ook zijn VNO-NCW en MKB-Nederland opnieuw gestart met een voucherregeling waarmee werkgevers tot € 555 aan advieskosten kunnen terugvragen voor het Wtp-proof maken van hun pensioenregeling.¹⁹

Monitoring en vervolg

De voortgang van de transitie van regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's wordt inmiddels vier keer per jaar gemonitord. Hierdoor ontstaat een actueel beeld van de ontwikkeling van de omzettingen. Dit maakt het mogelijk zo nodig aanvullende maatregelen te treffen of de aanpak bij te sturen als dat nodig blijkt.

Ik blijf de voortgang en de arbeidsvoorwaardelijke keuzes die worden gemaakt nauwgezet volgen. Daarbij blijft het tempo van de omzettingen nadrukkelijk een aandachtspunt.

3. Advies van de regeringscommissaris

Gedurende de pensioentransitie brengt de regeringscommissaris tenminste tweemaal per jaar onafhankelijk advies uit over de voortgang van de transitie. Op 18 juni 2026 heeft zij haar vijfde reguliere advies uitgebracht. Het advies is gebaseerd op een combinatie van monitoringsinformatie en een reeks van gesprekken die zij in de pensioensector heeft gevoerd. In deze voortgangsrapportage maak ik dankbaar gebruik van haar advies.

In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op een aantal specifieke observaties en thema's die de aandacht vragen. Ook wordt stilgestaan bij het advies over de uiterste transitiedatum, 1 januari 2028.

Specifieke observaties en thema's

Pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's

¹⁸ <https://www.telegraaf.nl/opinie/regeringscommissaris-en-mkb-voorman-slaan-alarm-oude-dag-kan-rampzalig-uitpakken-als-de-baas-pensioendeadline-mist/125032324.html>

¹⁹ <https://www.ondernemen.nl/hetnieuwepensioen/tegemoetkoming-verzekerde-regelingen>

Van de contracten die omgezet moeten worden bij verzekeraars en PPI's is op de peildatum van 1 januari 2026 respectievelijk 26% en 45% omgezet. Daarnaast is te zien dat er qua aantal omzettingen zowel een piek op 1 januari 2027 als op 1 januari 2028 wordt verwacht. Gezien het feit dat contracten veelal op 1 januari van een jaar aflopen, is dat ook een logisch beeld. In paragraaf 4.2 van deze voortgangsrapportage wordt nader ingegaan op de onderliggende cijfers. De grootste zorg van de regeringscommissaris richt zich op de groep werkgevers die nog niet in actie zijn gekomen. En ook de groep werkgevers die inmiddels geen adviseur meer hebben, vraagt om aandacht. Het risico dat de (nieuwe) adviseurs hen niet meer tijdig kunnen bedienen, neemt toe.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

De regeringscommissaris geeft aan dat het aantal adviseurs beperkt is en maatwerk in advisering kan helpen de werklast voor adviseurs te verminderen. Een adviestraject op maat kan immers het aantal adviesuren verminderen en daardoor mogelijk ook de kosten laag houden. Dit kan drempelverlagend werken, met name voor kleine werkgevers. Ik roep de sector dan ook op om hier waar mogelijk gebruik van te maken. Daarnaast ondersteunt de regeringscommissaris de gecoördineerde aanpak van de betrokken partijen, zoals in hoofdstuk 2 van deze voortgangsrapportage beschreven. Deze aanpak kan bijdragen aan het realiseren van het omzetten van contracten. In lijn met het advies van de regeringscommissaris zal ik samen met de betrokken partijen de gecoördineerde actie voortzetten en blijven zoeken naar manieren om werkgevers te ondersteunen en te activeren. Dit om te voorkomen dat werkgevers niet tijdig in actie komen, waardoor de werknemers en de werkgevers, zoals toegelicht in haar advies, te maken krijgen met grote (fiscale) consequenties.

Pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen

Wanneer de transitie volgens planning blijft verlopen zal medio 2027 96% van de deelnemers met een regeling uitgevoerd door een pensioenfonds over zijn naar het nieuwe pensioenstelsel. Dat is een enorme prestatie van de bij de transitie betrokken partijen. In paragraaf 4.1 wordt hier nader op ingegaan. De pensioenfondsen die de transitie nog moeten maken, kunnen hun voordeel doen met de ervaringen van eerder ingevaren pensioenfondsen, de ervaring van hun adviseur of van hun PUO indien deze de transitie al eens heeft doormaakt. Dit kan leiden tot een versnelling die nodig is om de transitie als geheel tijdig af te ronden. Daarbij verwacht de regeringscommissaris dat naarmate een transitie geautomatiseerd en zonder 'work-arounds' plaatsvindt, de hoeveelheid nawerk afneemt. Een aantal pensioenfondsen is geconfronteerd met het feit dat hun PUO gaat stoppen. Om de transitie tijdig af te kunnen ronden, moeten zij rond de zomer van 2026 een keuze maken voor een andere uitvoeringsmodaliteit. De regeringscommissaris heeft goede hoop dat dit op tijd gaat lukken. Ik onderschrijf het belang hiervan en roep partijen op, voor zover zij dat nog niet doen, om keuzes te maken zodat zij tijdig over kunnen naar het nieuwe pensioenstelsel.

Toezichthouders

DNB en AFM beschikken over voldoende capaciteit om de implementatie-respectievelijk communicatieplannen te beoordelen. DNB gaat, met het oog op de resterende transitieperiode, strenger toezien op het tijdig aanleveren van implementatieplannen in het laatste jaar. Dat betekent dat DNB verwacht dat de plannen uiterlijk 12 maanden voor de beoogde transitiedatum ter toetsing aan DNB zijn ingediend. Om de beoordelingen soepeler te laten verlopen, investeert

DNB in het verspreiden van kennis over wat wordt verwacht in het kader van de beoordeling en organiseert hiervoor onder andere samen met de Pensioenfederatie zogeheten 'ronde tafels'.

Datum
02-07-2026

Onze referentie
2026-0000221452

Ook de AFM is toegerust om de komende tijd de beoordelingen uit te voeren. De kwaliteit van de communicatieplannen is voldoende, maar er is nog ruimte voor verbetering. Ook ziet de AFM nog een wisselende kwaliteit van de (prognose) transitieoverzichten. In hoofdstuk 5 van deze voortgangsrapportage ga ik uitgebreid in op de ervaringen van deelnemers met de transitie. Ik roep pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's op hun transitieoverzichten te verbeteren door gebruik te maken van de informatie die ter beschikking wordt gesteld door de Pensioenfederatie en de AFM.²⁰ Op die manier verbetert de deelnemersinformatie.

Uiterste transitiedatum

De regeringscommissaris constateert dat er met volle kracht wordt doorgewerkt om de uiterste transitiedatum te halen. Zij geeft aan dat de hierbij betrokken partijen voldoende tijd hebben, maar dat sommige partijen wel op het kritieke pad zitten. Alles afwegend ziet de regeringscommissaris geen aanleiding te adviseren de uiterste transitiedatum te verschuiven. In het voorjaar van 2027 zal duidelijk worden in hoeverre de op 1 januari 2027 geplande transities gerealiseerd zijn. Dat is dan ook de periode waarin bezien wordt in hoeverre de transitie op 1 januari 2028 volledig gerealiseerd kan worden. In navolging van het advies van de regeringscommissaris zal ik dan ook op de aankomende weegmomenten, begin en medio 2027, na overleg met de toezichthouders bezien hoe de transitie ervoor staat en/of er aanvullende maatregelen nodig zijn om de transitie tijdig te realiseren. Het advies van de regeringscommissaris is daarbij van groot belang.

Ook zal ik in lijn met het advies van de regeringscommissaris samen met de betrokken partijen de komende tijd gebruiken om oplossingsrichtingen te verkennen zodat zoveel mogelijk wordt voorkomen dat deelnemers te maken krijgen met verregaande fiscale consequenties.

4. Voortgang transitie

De pensioentransitie is op stoom. De sector bevindt zich in verschillende fases van de transitie:

- De eerste groep pensioenuitvoerders heeft in de afgelopen drie jaar de transitie gerealiseerd en doet nu ervaring op in het nieuwe pensioenstelsel.
- De tweede groep is momenteel de voorbereidingen aan het treffen om de transitie op de voorgenomen transitiedatum te realiseren.
- De derde groep, met name bestaande uit verzekeraars en PPI's, heeft al een deel van de transitie gerealiseerd, maar wacht voor het overige deel nog op besluiten van de werkgevers. Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven zetten adviseurs, verzekeraars en PPI's in op het ondersteunen, motiveren en activeren van werkgevers.
- De vierde groep, bestaande uit zowel pensioenfondsen als verzekeraars en PPI's, moet in de resterende tijd tot 1 januari 2028 hard aan de slag om tijdig over te stappen naar het nieuwe pensioenstelsel. Zij moeten de komende tijd keuzes maken en in de resterende anderhalf jaar de benodigde stappen zetten.

Dit hoofdstuk gaat achtereenvolgens in op de stand van de transitie bij

²⁰ [AFM - Transitieoverzichten](#)

pensioenfondsen en verzekeraars en PPI's (paragraaf 4.1 en 4.2), de kosten die met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gepaard gaan (paragraaf 4.3), het compensatievraagstuk (paragraaf 4.4) en de transitiecommissie (paragraaf 4.5).

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

4.1 Pensioenfondsen

Pensioenfondsen bevinden zich momenteel in verschillende fases van de transitie. De eerste vier pensioenfondsen/-kringen zijn in de eerste helft van 2025 ingevaren en zij opereren inmiddels in het nieuwe stelsel. Daarnaast hebben 38 pensioenfondsen/-kringen het afgelopen jaar de overstap gemaakt. De deelnemers van deze pensioenfondsen hebben recent of ontvangen binnenkort de definitieve transitie-informatie. En een aantal pensioenfondsen is bezig met het verzorgen van de nazorg. Uit de transitie-monitor blijkt dat partijen aangeven dat het nazorgtraject werkbaar en beheerst verloopt. Een belangrijke succesfactor die daarbij wordt genoemd, is een goede en tijdige voorbereiding. Op 1 juli zijn er nog eens acht pensioenfondsen/-kringen overgestapt.

Per 1 juli 2026 heeft DNB in totaal 43 invaarbepsluiten goedgekeurd. In totaal zijn inmiddels 42 pensioenfondsen ingevaren, goed voor ruim 10 miljoen deelnemers. Dit komt neer op 55% van het totaal aantal deelnemers dat overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel.

Van de fondsen die uiterlijk 30 juni 2027 willen invaren, hebben 41 van de 42 pensioenfondsen/-kringen een invaarmelding ingediend bij DNB. Eén van deze fondsen heeft inmiddels ook de beschikking van DNB ontvangen.

Invaardata

Er zijn, zoals te zien in figuur 2, pensioenfondsen/-kringen die sinds de vorige rapportage hun voorgenomen invaardatum (verder) hebben verschoven en/of in deze periode hebben vastgesteld. Daarmee neemt het aantal pensioenfondsen/-kringen dat op de uiterste transitiedatum van 1 januari 2028 invaart toe tot 33 pensioenfondsen/-kringen.²¹ Dat komt ongeveer neer op 570.000 deelnemers. 1 januari 2027 is op dit moment qua aantal pensioenfondsen/-kringen het meest voorkomende transitiemoment. Tot slot vaart een beperkt aantal pensioenfondsen niet in. Daar zijn zoals in een vorige voortgangsrapportage toegelicht verschillende redenen voor.²²

Figuur 2: Invaardata Pensioenfondsen²³

Bron: Wtp-uitvraag van Q2-2026, De Nederlandsche Bank

Partiële beoordelingen

²¹ Een pensioenfonds/kring heeft nog geen datum om in te varen vastgesteld.

²² Kamerstukken II, 2024-2025, 32043 nr. 687.

²³ Datum 8 mei 2026. De 28 fondsen die in H1 2026 zijn overgegaan, 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.

Zodra DNB een invaarmelding ontvangt, start het beoordelingsproces. Voorafgaand aan de invaarmelding kunnen pensioenfondsen om het invaarproces soepeler te laten verlopen een partiële beoordeling aanvragen. Dit geeft een pensioenfonds helderheid van DNB over deelonderwerpen waarover de besluitvorming door de betrokken partijen al is afgerond. Een partiële beoordeling kan gericht zijn op datakwaliteit, het contract en de risicohouding. Dit leidt tot spreiding van transitiewerkzaamheden in de tijd. Op het moment van de DNB-uitvraag hebben 68 unieke pensioenfondsen/-kringen gezamenlijk 113 partiële beoordelingen aangevraagd. Hiervan zijn er inmiddels 90 afgerond.²⁴

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

Overbruggingsplan

Tevens dient opgemerkt te worden dat vanaf de inwerkingtreding van de Wtp tot aan het moment van invaren een overgangsfase geldt. Het financieel toetsingskader pensioenfondsen (FTK) is hiervoor, als onderdeel van het Wtp-wetstraject, gedurende de overgangsfase tijdelijk aangepast. Om van het gewijzigde FTK gebruik te kunnen maken, dient een pensioenfonds een concreet en haalbaar overbruggingsplan ter instemming in bij DNB. Op die manier kan het pensioenfonds/-kring, voor zover relevant, afzien van het jaarlijks indienen van een herstelplan en zijn de bestaande wettelijke voorwaarden voor toeslagverlening deels niet van toepassing. Pensioenfondsen/-kringen die hun invaarmelding nog niet hadden ingediend, hadden tot 1 april 2026 de tijd om een overbruggingsplan in te dienen. In totaal hebben 7 pensioenfondsen/-kringen een overbruggingsplan ingediend voor 2026.

Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Aangezien de arbeidsvoorwaardelijke fase voor pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen per 1 januari 2025 afgerond diende te zijn, wordt in deze voortgangsrapportage niet nader ingegaan op de door hen gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Hiervoor wordt verwezen naar de voorgaande voortgangsrapportages.

Aan de Eerste Kamer is toegezegd jaarlijks informatie te verstrekken over de ontwikkeling van de pensioenpremies op basis van een jaarlijkse premierapportage van DNB.²⁵ Omdat veel pensioenfondsen in 2026 zijn overgestapt naar de gewijzigde pensioenregeling, zijn er geen representatieve premiecijfers voor 2026 beschikbaar. In Box 1 wordt dit nader toegelicht.

Box 1: Premieontwikkeling Pensioenfondsen

In 2026 zijn veel pensioenfondsen overgestapt naar de gewijzigde pensioenregeling. Dat leidt er toe dat er geen representatieve premiecijfers voor 2026 beschikbaar zijn. De premierapportages worden ex-ante gerapporteerd. Voor 2026 is er alleen een premierapportage bij de (nog) niet ingevaren fondsen uitgevraagd. Dat betekent dat er voor de ingevaren fondsen geen ex-ante premiegegevens beschikbaar zijn voor 2026. Dit is onvoldoende representatief om de ontwikkeling van de pensioenpremies voor de gehele sector in kaart te brengen en te vergelijken met voorgaande jaren. En betekent dat voor het jaar 2026 de premieontwikkeling voor de gehele sector alleen ex-post kan worden vastgesteld en pas, na indiening van de jaarstaten over 2026, vanaf 2027 beschikbaar is.

²⁴ DNB, Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2026

²⁵ Bij de behandeling van het wetsvoorstel tot Wijziging van de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen en het Belastingplan 2014 (novelle Witteveen, 33 847) is toegezegd de Eerste Kamer jaarlijks te informeren over de ontwikkeling van de pensioenpremies op basis van de jaarlijkse rapportage van De Nederlandsche Bank.

DNB zal vanaf 2027 starten met een nieuwe premierapportage voor pensioenfondsen die zijn overgestapt op de gewijzigde pensioenregeling, waardoor de premies ten behoeve van de premieontwikkeling weer ex-ante kunnen worden verstrekt. Conform de toezegging aan de Eerste Kamer wordt in 2027 weer informatie verstrekt over de ontwikkeling van de pensioenpremies, op basis van onder andere deze nieuwe rapportage.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

4.2 Verzekeraars en PPI's

Uit de transitierapportage van DNB over verzekeraars en PPI's over het eerste kwartaal van 2026 blijkt dat per 1 januari 2026 32% van het totaal bij verzekeraars en PPI's om te zetten regelingen is omgezet. Uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's komt dat neer op 26% respectievelijk 45%.^{26,27} Om het contract aan te passen kan de werkgever het contract omzetten bij dezelfde pensioenuitvoerder of een nieuw contract afspreken bij dezelfde of bij een andere pensioenuitvoerder.

Figuur 3 geeft het aantal nieuwe contracten, het aantal reeds omgezette contracten en het naar verwachting nog om te zetten contracten weer.²⁸ Hieruit blijkt dat tot 1 januari 2028 nog zo'n 44.000 contracten omgezet moeten worden om te voldoen aan de nieuwe pensioenregels. Figuur 4 laat zien hoe deze omzettingen naar verwachting over de resterende transitieperiode per kwartaal zijn verdeeld. Van deze contracten zal circa 63% naar verwachting gebruikmaken eerbiedigende werking.

Verzekeraars en PPI's geven aan dat de transitie van de verzekerde regelingen in hun ogen als geheel traag verloopt, met diverse gevolgen voor planning en capaciteit.²⁹ Ook geven zij aan dat de strakke tijdlijnen van de transitie door de markt nog niet altijd voldoende worden gevoeld. Om werkgevers te activeren om deze omzetting ook daadwerkelijk te bewerkstelligen wordt sinds vorig jaar zomer ingezet op het activeren van werkgevers om zo snel mogelijk aan de slag te gaan met het omzetten van hun pensioenregelingen. In hoofdstuk 2 van deze voortgangsrapportage is hier uitgebreid op ingegaan.

Figuur 3: Stand van zaken omzetting aantal contracten

Bron: Transitierapportage voor verzekeraars en PPI's 2026Q1, De Nederlandsche Bank³⁰

²⁶ In deze cijfers zit ook de omzetting van contracten bij verzekeraars naar contracten bij PPI's en vice versa. Aangezien PPI's initieel een kleinere portefeuille hadden dan verzekeraars, is er bij verzekeraars mogelijk sprake van een onderschatting en bij PPI's van een overschatting van het percentage omzettingen.

²⁷ Aangezien per abuis de data van één PPI (deels) zijn opgenomen bij verzekeraars ontstaat er eenmalig een lichte verschuiving. Bij de volgende rapportage wordt dit gecorrigeerd.

²⁸ In de uitvraag van DNB is geen nader onderscheid gemaakt van de nieuwe contracten. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afspreekt.

²⁹ EY, Wtp Transitie-monitor zomerrapportage 2026.

³⁰ In de uitvraag van DNB is geen nader onderscheid gemaakt van de nieuwe contracten. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afspreekt.

Figuur 4: Verwachte omzettingen per kwartaal (aantal werkgevers)

Bron: Transitierapportage voor verzekeraars en PPI's 2026Q1, De Nederlandsche Bank

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

De werkgever en de betrokken adviseur nemen in de arbeidsvoorwaardelijke fase het initiatief tot het maken van nieuwe pensioenafspraken. Vervolgens vragen zij daartoe één of meerdere offertes op bij hun huidige en/of bij andere pensioenuitvoerders. Op 1 januari 2026 hadden ruim 12.000 werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar één of meer offertes bij hun huidige pensioenuitvoerder uitstaan. Bij PPI's gaat het om ruim 4.000 werkgevers. Meerdere verzekeraars, PPI's en adviseurs geven aan dat de onderlinge afhankelijkheid in de keten een belangrijk risico vormt bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Mede daarom wordt, zoals in hoofdstuk 2 beschreven, ingezet op het aansporen van werkgevers om, samen met hun adviseur, tijdig te starten met de transitie. Het merendeel van de verzekeraars en PPI's geeft daarbij aan dat het contact met de werkgever goed verloopt.

Van de werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI kiest 37% voor een flexibele premieregeling en 63% voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Zowel verzekeraars als PPI's geven aan dat de totale premie voor het ouderdomspensioen in de meeste gevallen gelijk blijft. Bij verzekeraars is in 11% van de gevallen sprake van een verhoging en in 3% van een verlaging. Bij PPI's liggen deze percentages op 22% en 5%.

Wat betreft het nabestaandenpensioen geven verzekeraars aan dat dit in alle gevallen zowel vóór als na de pensioendatum onderdeel uitmaakt van de nieuwe pensioenregeling. Bij PPI's geldt dit voor 80% van de gevallen. In de overige 20% van de gevallen is uitsluitend een nabestaandenpensioen voor de pensioendatum opgenomen. De mediaan van het nabestaandenpensioen ligt op 30% van het laatstverdiende salaris.

Aangezien de komende tijd nog veel contracten moeten worden omgezet, wordt bovenstaande informatie over de gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken in de komende periode verder aangevuld.

4.3 Kosten

In de eerdere voortgangsrapportages is uitgebreid in gegaan op de context waarbinnen kosten worden gemaakt. Daarbij dient opgemerkt te worden dat kosten (vaak) samenhangen met opbrengsten en risicoblootstelling. Tevens is ingegaan op de wijze waarop pensioenuitvoerders verantwoording afleggen over de gemaakte kosten.

Uit de meest recente transitie-monitor blijkt dat pensioenuitvoerders zeer verschillend reageren op de vraag naar de totale kosten die zij specifiek in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel maken. Zo zijn er pensioenuitvoerders die aangeven dat de kosten nog niet te bepalen zijn, beperkt zijn of dat zij daar geen uitspraken over doen. Ten behoeve van de komende voortgangsrapportage zal worden bezien of de vraagstelling kan worden aangepast zodat een specifiek beeld van de met de transitie gepaard gaande kosten kan worden gegeven.

De komende tijd worden de jaarverslagen van 2025, met daarin de kosten, opgesteld. Onder andere op basis van deze jaarverslagen publiceert actuariel adviesbureau Bell, naar verwachting in het najaar van 2026, een rapport over de uitvoeringskosten van alle pensioenfondsen. Hierover wordt u in de volgende voortgangsrapportage monitoring Wtp (winter 2027) geïnformeerd.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

4.4 Compensatie

Een onderwerp waar de afgelopen periode veel aandacht voor is geweest, is de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hieronder ga ik eerst in op de afspraken die hierover zijn gemaakt, daarna ga ik in op de gesprekken die ik met sociale partners heb gevoerd naar aanleiding van diverse oproepen uit de Kamer.

Van de werkgevers met een regeling uitgevoerde door een verzekeraar of PPI kiest respectievelijk 64% en 60% voor eerbiedigende werking. Dit betekent dat dat voor de werknemers die in dienst zijn op het moment van overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, de stijgende premie blijft gelden. Er is bij eerbiedigende werking dus geen sprake van compensatie, omdat de regeling (zoals die was) geëerbiedigd wordt. Als er wel is gekozen om over te gaan van een progressieve premie naar een vlakke premie dan is in 75% van de contracten uitgevoerd door verzekeraars en in 80% van de contracten uitgevoerd door PPI's niet gekozen voor compensatie binnen de pensioenregeling. In de overige gevallen is nog niet duidelijk of een compensatieregeling zal worden getroffen. Wanneer wel voor compensatie wordt gekozen, gebeurt dit meestal buiten de pensioenregeling om, bijvoorbeeld in de vorm van extra brutoloon.

Voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen/-kringen die invaren naar de nieuwe pensioenregeling is in alle gevallen -al dan niet voorwaardelijk- sprake van een compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.³¹ Niet alle deelnemers komen daarvoor in aanmerking, want de afschaffing van de doorsneesystematiek heeft impact op specifieke leeftijdscohorten. In algemene zin kan gesteld worden dat naarmate de betreffende leeftijdscohorten meer 'nadeel ondervinden' van het afschaffen van de doorsneesystematiek, zij vaker voor compensatie in aanmerking komen. Compensatie vindt in 92% van de gevallen binnen de pensioenregeling plaats.³²

De leden Van Ark (CDA) en Patijn (Pro) hebben aandacht gevraagd voor de groep werknemers die het afgelopen jaar van baan zijn gewisseld of bijvoorbeeld door het opnemen van mantelzorg geen of minder compensatie ontvangen terwijl zij daar bij voortzetting van hun dienstverband wel voor in aanmerking zouden zijn gekomen. Zij hebben daarover een motie ingediend.

In navolging op de motie van de leden Van Ark (CDA) en Patijn (Pro) van 18 mei 2026 heb ik overleg gevoerd met sociale partners over compensatieregelingen.³³ Hieronder is een weerslag van dit overleg weergegeven. Tot slot heeft uw Kamer verzocht om te reageren op een burgerbrief over compensatie. Mijn reactie staat in box 2.

Weerslag gesprek met sociale partners

In het Pensioenakkoord hebben kabinet en sociale partners afgesproken dat de zogenaamde doorsneesystematiek verdwijnt. Kort gezegd ontving in het oude

³¹ Kamerstukken II, 2024–2025, 32043 nr. 681.

³² Kamerstukken II, 2024–2025, 32043 nr. 681.

³³ Kamerstukken II, 2025–2026, 36915 XV, nr. 14

pensioenstelsel een jonge deelnemer 'te weinig' opbouw voor de ingelegde premie en een oudere deelnemer te veel. Het 'nadeel' aan het begin van de carrière werd bij blijvende deelname aan de betreffende pensioenregeling goedge maakt door een later, toekomstig 'voordeel'. Met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel komt voor deelnemers in bepaalde leeftijdsgroepen dit toekomstige voordeel te vervallen. De omvang hiervan en daarmee de noodzaak voor compensatie, is afhankelijk van de toekomstige pensioenopbouw van een deelnemer in een specifieke pensioenregeling.³⁴ Dit dient te worden gezien in samenhang met het voordeel dat een deelnemer ondervindt door de overstap naar het nieuwe stelsel.^{35,36} Dit wordt ook wel de 'dubbele transitie' genoemd. Vanwege het regelingspecifieke karakter en de vereiste evenwichtigheid van de transitie als geheel, hebben kabinet en sociale partners in het Pensioenakkoord afgesproken dat decentrale sociale partners bij de overgang naar het nieuwe stelsel oog moeten hebben voor eventuele compensatievraagstukken en daar zo nodig afspraken over moeten maken. En daarvoor was ruimte nodig; een uniforme en wettelijk voorgeschreven compensatieregeling zou de ruimte beperken om voor decentrale partijen tot uitvoerbare, regeling- of sectorspecifieke afspraken te komen.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

Bij de totstandkoming van het Pensioenakkoord hebben kabinet en sociale partners gesproken over de mogelijkheid van één vaste transitiedatum waarop alle pensioenregelingen tegelijkertijd naar het nieuwe stelsel zouden worden overgezet. Een vaste transitiedatum bleek echter niet uitvoerbaar vanwege de piekbelasting in administratieve, IT- en financieel actuariële uitvoeringscapaciteit bij pensioenfondsen, PPI's en verzekeraars, maar ook bij grote PUO's, de toezichthouders en adviseurs. Kabinet en sociale partners hebben toen weloverwogen gekozen voor een meerjarige overgangstermijn om de kwaliteit van de transitie te kunnen waarborgen.³⁷ Hierdoor kan zich een dilemma voordoen. Namelijk dat het kan voorkomen dat mensen die van baan wisselen deze compensatie niet ontvangen omdat pensioenfondsen op verschillende momenten kunnen invaren in de nieuwe pensioenregeling. Dit speelt als mensen uit dienst treden, of ontslagen worden, voordat het oude pensioenfonds compensatie heeft toegekend en bij de nieuwe baan in dienst gaan nadat het nieuwe pensioenfonds de compensatie heeft toegekend. Het gaat hierbij om gevallen waarbij mensen overgaan naar een werkgever die is aangesloten bij een ander pensioenfonds met een andere transitiedatum en waarbij de compensatie niet gespreid, maar ineens toegekend wordt.³⁸

Compensatie ineens toekennen of spreiden

Spreiden over een aantal jaar kan doelmatig zijn bijvoorbeeld bij een hoge in- en uitstroom van deelnemers en als de compensatie met premie wordt gefinancierd. Anderzijds kan het juist voor de uitvoering beter beheersbaar zijn om de compensatie ineens toe te kennen en ook wanneer er op transitiedatum een voldoende dekkingsgraad beschikbaar is. Bovendien kan een gespreide

³⁴ Kamerstukken II, 2025-2026, 32043, nr. 709

³⁵ Als er hoge buffers opgebouwd zijn dan worden die op transitiedatum verdeeld omdat er voor Wtp-regelingen andere buffervereisten gelden. Dit wordt ook wel de 'invaarbonus' genoemd die, anders dan voor toekomstig opbouwnadeel bedoelde compensatie, betrekking heeft op de in het verleden opgebouwde buffer. Naast actieve deelnemers komen ook gewezen deelnemers en gepensioneerden hiervoor in aanmerking.

³⁶ De nieuwe pensioencontracten zorgen voor een evenwichtige verdeling van rendementen en risico's tussen deelnemers. Ook is transparanter wat wordt ingelegd en hoe dit vermogen zich ontwikkelt

³⁷ In de Kamerbehandeling van de Wtp is die termijn verlengd.

³⁸ Het is wettelijk mogelijk om het toekennen van de compensatie aan het pensioenvermogen van deelnemers te verdelen over een langere periode. In dat geval wordt compensatie toegekend in de maanden of jaren dat de compensatieregeling is afgesproken. Het gaat hierbij om een periode van maximaal tien jaar.

compensatieperiode voor bepaalde deelnemers ook voor een langere periode de arbeidsmobiliteit beperken of tot onduidelijkheid leiden. Daarom is besloten om geen vaste, meerjarige compensatieperiode verplichtend in de wetgeving vast te leggen en moeten werknemers tijdig in kennis worden gesteld over compensatieregelingen en beoordelen of dit voor hun pensioenopbouw van belang is wanneer zij beslissingen nemen over een nieuwe baan of bijvoorbeeld minder uren werken. Uw Kamer vraagt terecht aandacht voor dit dilemma. Hierover ben ik dan ook in gesprek gegaan met sociale partners, vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid die kabinet en sociale partners hebben voor het Pensioenakkoord.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

De afspraken die decentrale sociale partners maken met elkaar over de nieuwe pensioenregeling en de overstap, worden vastgelegd in een transitieplan. Daarin worden de keuzes vastgelegd die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Het transitieplan bevat in ieder geval de gemaakte afspraken over compensatie.³⁹ De pensioenuitvoerder moet het transitieplan op zijn website beschikbaar stellen voor de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde.

Informatie voor deelnemers

Aansluitend verstrekken pensioenfondsen, decentrale sociale partners en werkgevers tijdig aan deelnemers informatie over de aankomende transitie en ook over compensatie en de daaraan gestelde voorwaarden. De pensioenuitvoerder zorgt ervoor dat deze informatie deelnemers inzicht geeft in de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen voor het pensioen; mensen moeten goed geïnformeerd worden, zodat ze begrijpen wat compensatie betekent.⁴⁰ De informatie moet deelnemers aanzetten tot relevante actie; in dit geval beslissen over een baanwissel, op basis van de pensioengevolgen en alle andere overwegingen die bij de nieuwe baan een rol spelen, of als mensen voor de transitie overwegen tijdelijk minder gaan werken. Informatieverstrekking is daarmee een van de belangrijkste oplossingen voor het genoemde dilemma. Het ministerie zal in de komende periode aanvullende communicatie intensiveren om mensen naar www.pensioenduidelijkheid.nl te leiden en te wijzen op eventuele gevolgen voor compensatie van arbeidsmarktgedrag. Maar ook zonder de transitie naar de Wtp heeft vrijwel elke baanwissel gevolgen voor de pensioenen van mensen en moeten ze dit meenemen in de afweging.

Fondsspecifieke aanpak

Om met de compensatieregeling mensen te bereiken die door de transitie toekomstig opbouwnadeel ondervinden, zijn specifieke oplossingen nodig. Zo worden er afspraken gemaakt over dispensatie van de nieuwe regeling voor werkgevers die wisselen tussen fondsen. In de metaalsector hebben de van nature al onderling verbonden fondsen PMT en PME afspraken gemaakt om werkgevers dispensatie te kunnen geven. Zo kunnen werknemers toegang behouden tot de compensatieregeling, ook als de werkgever vanwege werkingssfeer naar PMT zou moeten overstappen. Deze aanpak is ook ter sprake gekomen in de recreatiesector. Specifiek BpfBOUW heeft afgesproken dat ook compensatie beschikbaar is voor mensen met flexibele contracten die voor en na de transitiedatum wel, maar op transitiedatum tijdelijk (en binnen een bepaalde

³⁹ Pensioenwet artikel 150b.

⁴⁰ Pensioenwet artikel 48.

termijn) geen pensioenopbouw hebben in de bouwsector. Voorbeelden van maatwerk zijn te zien in sociale plannen bij ontslag. In bepaalde gevallen wordt de mogelijkheid voor vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling alsnog geregeld als die er niet was, of er worden middelen gevonden waarmee vrijwillige voortzetting betaald kan worden. Er zijn ook sociale plannen waarin met het oog op compensatie, afgesproken is de ontslagdatum na de transitiedatum te laten vallen.⁴¹ Rond arbeidsongeschiktheid is te zien dat sociale partners in veel gevallen afspraken gemaakt hebben over (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw, zodat arbeidsongeschikten actieve deelnemers zijn en toegang hebben tot de compensatieregeling.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

Overwegingen bij alternatieven

Bij de totstandkoming van het Pensioenakkoord en de behandeling van het Wetsvoorstel in de Eerste en Tweede Kamer zijn rond het afschaffen van de zogenaamde doorsneesystematiek, en compensatie daarvoor, verschillende alternatieven gezien en gewogen. Steeds was de vraag hoe de groepen die het nodig zouden hebben, bereikt konden worden. De uitkomst is breed gedragen wetgeving waarin er bewust voor is gekozen om ruimte te laten aan de uitvoeringspraktijk. In het recente overleg hebben sociale partners en ik gesproken over mogelijke alternatieven. Met sociale partners ben ik tot onderstaande overwegingen gekomen:

- Het introduceren van nieuwe eisen aan compensatie-afspraken, al dan niet bovenaf wettelijk opgelegd aan sociale partners en pensioenuitvoerders, zou leiden tot weer nieuwe, complexe uitvoeringsvraagstukken om mensen met een baanwissel achteraf toegang te geven tot compensatieregelingen. In dat geval zouden, bijvoorbeeld, mensen die in 2025 zijn vertrokken bij een fonds dat per 1/1/2026 naar een nieuwe pensioenregeling is overgegaan, alsnog compensatie (kunnen) vragen. Het is uitvoeringstechnisch niet mogelijk en juridisch zeer complex onderscheid te maken tussen groepen die bewust (bijvoorbeeld omdat de nieuwe betere arbeidsvoorwaarden heeft) en groepen die onbewust hebben afgezien van compensatie. Omdat een dergelijk onderscheid in de praktijk niet te maken is, zou het alternatief een compensatieregeling zijn die achteraf voor elke baanwisselaar openstaat. Dit leidt echter tot enorme kosten die ten laste komen van het betreffende deelnemerscollectief.
- Omgekeerd geredeneerd, is het niet de bedoeling dat mensen twee of misschien drie keer deelnemen aan een compensatieregeling die compensatie ineens toekent op de transitiedatum. Dat is immers vanwege (opeenvolgende) baanwisselingen niet uit te sluiten. Het zou uitvoeringstechnisch ondoenlijk zijn en juridisch waarschijnlijk onhaalbaar om dubbele en verdere compensatie terug te vorderen bij deze mensen.
- Op dit moment is het in de praktijk beperkt mogelijk om na een baanwissel aan de nieuwe pensioenregeling deel te nemen en *tegelijkertijd* de oude regeling vrijwillig voort te zetten, wanneer beide dienstverbanden een grote deeltijdfactor hebben. Dit heeft met de fiscale begrenzing te maken. Een eventuele tijdelijke verruiming van het fiscale kader, zodat mensen bij elke deeltijdfactor tegelijk bij twee pensioenfondsen, dus fiscaal gefaciliteerd 'dubbel' pensioen kunnen opbouwen, creëert budgettaire vraagstukken en leidt weer tot nieuwe juridische en uitvoeringstechnische afbakeningsvraagstukken. Te meer wanneer deze fiscale verruiming ook met terugwerkende kracht zou gelden.

⁴¹ Dit speelt bij Unilever en AKZO Nobel, naast de bedrijven genoemd in brief 32043, nr. 709 (voetnoot 8).

- Door de Kamer is gevraagd naar de mogelijkheid om individuele werknemers dispensatie te geven bij hun nieuwe pensioenfonds zodat ze kunnen kiezen voor vrijwillige voortzetting bij hun oude fonds. Op die manier zouden ze bij het oude fonds gebruik kunnen maken van de compensatieregeling. Dispensatie kan een fonds echter alleen in bepaalde gevallen verlenen op werkgeversniveau uit die betreffende sector die een minstens gelijkwaardige regeling aanbieden. Het is wettelijk niet mogelijk dat een fonds dispensatie zou verlenen aan individuele werknemers. Bovendien zou een dergelijke mogelijkheid leiden tot nieuwe, complexe juridische afbakeningsvraagstukken en een zware belasting voor de uitvoering.
- Verder vind ik het niet wenselijk om aan decentrale sociale partners voor te schrijven om in elke pensioenregeling vrijwillige voortzetting aan te bieden. Dit zou immers ingrijpen op de vrijheid en de autonomie die sociale partners hebben om afspraken te maken over de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

Uit het overleg met de sociale partners blijkt dat de als oplossing bedoelde nieuwe of aanvullende voorschriften voor compensatie duidelijk juridische, afbakenings- en uitvoeringscomplexiteit toevoegt. Alles overwegend zie ik daarmee op dit moment geen ruimte voor nieuwe of aanvullende voorschriften of wetgeving rond compensatie. Dat benadrukt het belang dat mensen goed geïnformeerd zijn omdat de werking van compensatieregelingen er anders toe zou kunnen leiden dat mensen arbeidsmarktbeslissingen nemen onbewust van de pensioengevolgen, en die kunnen ervaren als een tegenvaller.

Tot slot, wil ik niet onbenoemd laten dat het in de praktijk bij het toekennen van compensatie aan een individu altijd gaat om middelen uit het collectieve fondsvermogen. Sociale partners hebben uitgebreide besprekingen gevoerd en afspraken gemaakt over een evenwichtige verdeling van het collectieve fondsvermogen en dat proces is grondig doorlopen.

Box 2: Reactie burgerbrief van S. B. over compensatie d.d. 8 juni 2026

Hierbij reageer ik zoals gevraagd door de vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid op een burgervraag over compensatie. Uit de brief blijkt dat de vragensteller 47 jaar oud is en boventallig verklaard bij de (ondertussen) oude werkgever, die is aangesloten bij Pensioenfonds SNS Reaal. Na de reorganisatie heeft vragensteller een nieuwe baan gevonden bij een werkgever aangesloten bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn (Pfzw). De transitiedatum van Pensioenfonds SNS Reaal is 1/1/2028. De transitiedatum van Pfzw was 1/1/2026. Vragensteller schrijft dat hij/zij geen compensatie ontvangen heeft door de onvrijwillige baanwissel in combinatie met de verschillende transitiedata.

In reactie op deze kwestie kan ik aangeven dat in het transitieplan van Pensioenfonds SNS Reaal de compensatieregeling beschreven is. De gezamenlijke sociale partners schrijven in het transitieplan: 'Werknemers jonger dan 51 jaar hebben geen compensatie nodig'.⁴² Hierbij is gekeken naar het compensatievraagstuk dat ontstaat specifiek door de afschaffing van de zogenaamde doorsneesystematiek, die tot de transitiedatum 1/1/2028 gehanteerd wordt. De afspraken die gemaakt zijn geven dit vraagstuk betekenen dat vragensteller gezien de leeftijd, dus ook in de situatie zonder ontslag, niet aanmerking zou zijn gekomen voor compensatie.

⁴² [Transitieplan de Volksbank.pdf](#)

In reactie op de vervolgvraag of ik een de mogelijkheden van een vangnetregeling wil onderzoeken voor gevallen zoals die van de vragensteller, verwijs ik naar eerdere passages in deze brief waar wordt ingegaan op compensatie in geval van ontslag. Het is aan de betrokken sociale partners om hierbij het pensioenbelang af te wegen tegen andere onderdelen van het sociaal plan. Het is niet aan de minister om te treden in deze arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

4.5 Transitiecommissie

Sociale partners, dan wel werkgever en werknemers vertegenwoordigd door bijvoorbeeld vakbonden of de OR, kunnen zich gezamenlijk tot de transitiecommissie wenden indien het hen niet lukt om tot arbeidsvoorwaardelijke afspraken te komen om de pensioentransitie te realiseren. De transitiecommissie zal dan ondersteuning bieden. Sociale partners, dan wel werkgever en werknemers(vertegenwoordiging), die hun regeling laten uitvoeren door een pensioenfonds, konden tot 1 april 2026 voor bindend advies over (een deel van) deze afspraken in het transitieplan terecht bij de transitiecommissie. Indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar/PPI kunnen deze partijen daar tot 1 januari 2027 terecht voor bindend advies. In de periode 1 januari tot 1 juni 2026 zijn er geen zaken voorgelegd aan de transitiecommissie.

5. Ervaringen van de deelnemer

Het is belangrijk dat de deelnemer goed wordt betrokken bij en geïnformeerd wordt over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Van alle bij de transitie betrokken partijen wordt dan ook verwacht dat zij de deelnemers op een goede manier meenemen. Naast het delen van de wettelijke verplichte informatie ondernemen pensioenuitvoerders en betrokken partijen verschillende initiatieven. Met de rapportage 'Dialogo en communicatie over de overstap' van de Pensioenfederatie (bijlage 6) worden 'good practices' in beeld gebracht en gedeeld. Deze rapportage biedt een uitgebreide set aan voorbeelden uit de praktijk van diverse pensioenfondsen. Het laat daarmee zien hoe pensioenfondsen communiceren met hun achterban op basis van verschillende communicatiestrategieën en geeft een analyse van de transitiecommunicatie vóór en na de overstap naar de Wtp. Mede gezien naar aanleiding van de publieke en politieke belangstelling wordt specifiek aandacht besteed aan de communicatie rondom compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Dit hoofdstuk start in paragraaf 5.1 met een overzicht van de communicatie-activiteiten die SZW de komende tijd zal oppakken. Vervolgens wordt ingegaan op de ervaringen van de deelnemer tijdens de transitie. Dit gebeurt aan de hand van de volgende vier onderdelen: De publieksmonitor pensioenen (paragraaf 5.2), de deelnemersmonitor (paragraaf 5.3), het aantal zaken voorgelegd aan de Geschilleninstanties en het aantal pensioenzaken in het kader van de Wtp bij de Raad voor de Rechtspraak (paragraaf 5.4) en de Nationale enquête arbeidsomstandigheden, NEA (paragraaf 5.5).

5.1 Publiekscommunicatie

Het doel van publiekscommunicatie in het kader van de implementatie van de Wtp is het bijdragen aan vertrouwen in het pensioenstelsel en de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen van Nederlanders boven de 18 jaar. Dit wordt in samenwerking met vakbonden, werkgevers en pensioenuitvoerders gedaan. De centrale vraag in 2026 is opnieuw hoe de (nieuwe) regels voor pensioen werken. Het primaire doel is kwalitatieve websitebezoeken genereren naar

pensioenduidelijkheid.nl, onder de segmenten jong werkenden (18-35 jaar), werkenden (36-55 jaar), pensioengeoriënteerden (56+ jaar) en gepensioneerden. Vanaf eind augustus t/m begin oktober is de communicatie hierop gericht.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

Daarnaast wordt vanaf half juni 2026, zoals in paragraaf 4.4 verwoord, specifieke aandacht besteed aan compensatie. Keuzes die werkenden maken in hun loopbaan kunnen gevolgen hebben voor hun pensioenopbouw en voor de eventuele compensatie bij de overgang naar de nieuwe pensioenregels. Wanneer iemand bijvoorbeeld van baan verandert of minder gaat werken vóórdat het pensioenfonds is overgestapt, kan dit gevolgen hebben voor de compensatie. In de communicatie vanuit SZW, onder meer via sociale media, wordt gewezen op deze situaties, zodat werkenden zich tijdig bewust kunnen zijn van de mogelijke gevolgen van keuzes in deze fase.

5.2 Publieksmonitor pensioenen

Sinds februari 2022 wordt ieder kwartaal een meting uitgevoerd van de publieksmonitor pensioenen. Deze monitor 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.

Het vertrouwen van Nederlanders in het pensioenstelsel is in het tweede kwartaal van 2026 (zie bijlage 5) neutraal te noemen. De score bedraagt, net als in het eerste kwartaal, opnieuw een 5,7 (op een schaal 1-10, daarbij is: <4 = weinig vertrouwen; 4-7 = neutraal; >7 = veel vertrouwen). Het pensioenvertrouwen ligt hoger onder gepensioneerden en financieel hooggeletterden. Net als in Q1 2026 zijn Nederlanders op verschillende manieren bezig met hun pensioen. Eén derde van Nederlanders geeft aan altijd alle brieven en e-mails te openen en te lezen die ze ontvangen van hun pensioenfonds(en) en elk jaar te bekijken hoe hun pensioen ervoor staat.

Twee derde van de Nederlanders zegt bekend te zijn met de pensioenstelselwijziging. Nederlanders die hiermee bekend zijn, hebben hier vooral over gehoord via hun pensioenuitvoerder of via het nieuws.

5.3 Deelnemersmonitor

Om inzicht te krijgen in hoe deelnemers de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel ervaren en in welke mate zij bekend zijn met de nieuwe pensioenregels, zijn er twee deelnemersmonitoren uitgevoerd. Deze vinden plaats in aanvulling op de publieksmonitor, waarbij het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen wordt uitgevraagd. Om te beginnen voert Netspar sinds 2025 een deelnemersmonitor uit in samenwerking met een tiental pensioenfondsen. Aanvullend legt Ipsos I&O een panel een zoveel mogelijk identieke vragenlijst voor, onder andere om de deelnemerservaringen bij verzekeraars en PPI's goed mee te kunnen nemen in deze rapportage. Door de (zeer) 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. Hierbij is belangrijk om op te merken dat in deze Netspar-rapportage nog geen fondsen zitten die al zijn ingevaren, waar rekening mee moet worden gehouden bij de interpretatie van de resultaten. Ook bij Ipsos I&O is het aandeel van deelnemers dat al is ingevaren minder dan je op basis van een representatief beeld zou verwachten. Desondanks maakt het feit dat deze deelnemersmonitoren periodiek worden uitgevoerd, het

mogelijk om aanvullend inzicht te geven in de ontwikkeling van de deelnemerservaringen door de tijd.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000221452

De bekendheid over de komst van het nieuwe pensioenstelsel is blijvend en stijgend hoog. Uit de Netspar-monitor blijkt dat met name de groep die goed weet wat de nieuwe regels voor pensioen inhouden is gegroeid naar 35,2%, en slechts 1,8% geheel niet op de hoogte was. De rapportage van Ipsos I&O geeft een vergelijkbaar beeld, daarin geeft 92% van de Nederlanders aan over de nieuwe pensioenregels gehoord te hebben. Ook hier stijgt de groep die goed weet wat de nieuwe regels inhouden. Tegelijkertijd is er ook nog een vijfde (Ipsos I&O) tot een tiende (Netspar) deel van de deelnemers aan de onderzoeken die wel van de wijzigingen hebben gehoord, maar nog niet inhoudelijk goed op de hoogte zijn. Daar zit dus nog een communicatieve uitdaging. Daarentegen geven negen op de tien mensen in het onderzoek van Netspar aan dat zij informatie over hun nieuwe pensioenregeling hebben gezien, en zegt men vaker dan in de vorige rapportage goed te begrijpen waarom de regels moeten veranderen.

Deelnemers laten de mate waarin de pensioenuitvoerder hen op de hoogte houdt sterk meewegen in hun beoordeling van hun pensioenuitvoerder, volgens Ipsos I&O. Vooral onder gepensioneerden is dit een belangrijke factor. Pensioenuitvoerders maken van deze inzichten gebruik en passen hun communicatiestrategie hier op aan. Gemiddeld geven deelnemers aan hun pensioenuitvoerder bij Ipsos I&O een 7,4, bij Netspar stijgt dit cijfer zelfs naar een 7,9. Naast pensioenuitvoerders worden nieuws(websites), tv en kranten gezien als informatiebron. Gepensioneerden voelen zich over het algemeen beter geïnformeerd dan actieve deelnemers en gewezen deelnemers en zijn ook positiever over hun pensioenuitvoerder. Een kwart van de actieve deelnemers geeft daarnaast aan dat zij via hun werkgever aan informatie komen. Hier zit dus ook een kans en uitdaging voor met name werkgevers die hun werknemers hier nog niet over informeren. In de praktijk is te zien dat veel pensioenuitvoerders informatiemomenten voor werkgevers opzetten, zoals webinars of scholingen, om de deelnemers goed te informeren. De rapportage van de Pensioenfederatie geeft hiervan ook goede en inspirerende voorbeelden, zoals de voorlichtingsbus van pensioenfondsen Rail & OV, maar ook webinars en aanvullende communicatiemiddelen die werkgevers in kunnen zetten (met een voorbeeld van PME).⁴³

In lijn met de verwachting vinden deelnemers die aangesloten zijn bij pensioenfondsen die zijn overgestapt op het nieuwe pensioenstelsel, de informatievoorziening vaker transparant en persoonlijk dan wanneer de overstap nog moet plaatsvinden. Dat sluit aan bij de communicatiemomenten van pensioenfondsen, waar een paar maanden voor transitiedatum de eerste persoonlijke informatie wordt verstrekt. Mensen vinden het wel vaak lastig om te beoordelen of de informatie volledig en transparant was.

Blijvend en stijgend is het vertrouwen dat mensen hebben in dat hun pensioenuitvoerder zorgt voor een goede overgang naar het nieuwe stelsel volgens Netspar. Daarnaast worden er daar ook minder negatieve en significant meer positieve emoties gemeten. Een stijgend aandeel van de deelnemers verwacht volgens beide rapportages erop vooruit te gaan. Daarnaast verwacht een dalend deel weinig verandering, vooral onder gepensioneerden is dat

⁴³ Pensioenfederatie (2026) "Dialogo en communicatie over de overstap."

waarneembaar. Deze cijfers sluiten aan bij de relatief hoge pensioenverhogingen die rondom invaren zijn toegekend, met anderzijds de boodschap dat in (langdurig) economisch slechter weer de pensioenen ook meer kunnen dalen.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

5.4 Klachten- en geschillencommissies en Raad voor de Rechtspraak

Het aantal klachten en geschillen over de pensioentransitie is in deze fase van de transitie nog steeds beperkt. Het grootste deel van het aantal geschillen is niet gerelateerd aan de Wtp. Wel komen er meer vragen binnen bij de geschilleninstanties (Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP) voor pensioenfondsen en Kifid voor verzekeraars en PPI's) naarmate de transitie -en daarmee dus ook het aantal overstappende deelnemers- vordert. De ontwikkeling van het aantal klachten en geschillen blijft daarom een belangrijk aandachtspunt in deze monitoring.

GIP

Uit de cijfers van GIP blijkt dat in de verslagperiode (1 januari tot 30 april 2026) in totaal 203 geschillen zijn geregistreerd, hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen wel of niet Wtp gerelateerde geschillen. De geschillen hebben voornamelijk betrekking op pensioenberekening en -betaling, de toepassing van wet- en regelgeving (algemeen) en informatieverstrekking. Daarmee is de aard van de geschillen ongewijzigd gebleven ten opzichte van de vorige verslagperiode. Een aanzienlijk deel van de zaken wordt afgehandeld via bemiddeling (70%). In 30% van de gevallen is sprake van directe beslechting. Van de afgeronde zaken leidde 70% tot een bindende uitspraak. De gemiddelde doorlooptijd van de afgeronde zaken bedroeg 164 werkdagen.

Kifid

Bij het Kifid zijn in de verslagperiode (1 december 2025 tot 1 juni 2026) 40 geschillen geregistreerd die betrekking hebben op de Wtp en pensioen in brede zin. Het Kifid geeft aan dat de aard van de klachten divers is en dat de inhoudelijke complexiteit per zaak kan verschillen. Deze zaken zien met name op onderwerpen als uitblijven van indexatie op de pré-Wtp regelingen, lifecycle-klachten, discussies/vragen over het (bijzonder) nabestaandenpensioen. De aard van de klachten is daarmee grotendeels gelijk gebleven. Een deel van de klachten wordt opgelost via bemiddeling of zijn ingetrokken voordat het tot een uitspraak komt. Van de zaken die tot een uitspraak leiden, is circa de helft bindend. De gemiddelde doorlooptijd bij het Kifid bedroeg 241 werkdagen.

Raad voor de Rechtspraak

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 (t/m Q1 2026) beperkt is gebleven en nog steeds minder dan tien bedraagt. Daarmee ligt het aantal zaken tot op heden lager dan ten tijde van de behandeling van de Wtp de verwachting was. Dit duidt erop dat geschillen over de Wtp vooralsnog in overwegende mate worden afgewikkeld via buitengerechtelijke geschilbeslechting.

Tabel 1: Overzicht zaken bij geschilleninstanties

Geschilleninstantie	<i>GIP</i>¹⁾	<i>Kifid</i>²⁾
<i>Aantal geschillen</i>	203	40
<i>Aard van de geschillen</i>	m.n. pensioenberekening en -betaling,	m.n. uitblijven van indexatie (meest voorkomend), lifecycle-

	toepassing wet- en regelgeving (algemeen) en informatieverstrekking	klachten, discussies/vragen over het (bijzonder) nabestaandenpensioen
<i>Percentage bemiddeling</i>	70%	
<i>Percentage beslechting (direct)</i>	30%	
<i>Percentage binden/niet-bindend</i>	70% bindend 30% niet-bindend	47,5% bindend 45,0% niet-bindend 7,5% geen keuze
<i>Doorlooptijden (in werkdagen)</i>	164	241

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

1) De meting liep van 1 januari 2026 tot 30 april 2026.

2) De meting liep van 1 december 2025 tot 1 juni 2026.

5.5 De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

In samenwerking met het CBS heeft TNO de NEA over 2025 uitgevoerd.⁴⁴ Uit deze enquête blijkt dat 97% van de werknemers het (heel) belangrijk vindt dat er een pensioenregeling bestaat. Daarnaast is 86% van de werknemers (heel) tevreden over de pensioenregeling. Een pensioenregeling in de tweede pijler wordt veelal overeengekomen door de sociale partners of in overleg tussen de werkgever en de OR of personeelsvertegenwoordiging. Uit de NEA blijkt dat 83% van de werknemers (heel) tevreden is over de vertegenwoordiging door de vakbonden en 82% van de werknemers (heel) tevreden is over personeelsvertegenwoordigingen zoals de ondernemingsraad of de medezeggenschapsraad. Hierbij gaat het dus zowel om werknemers die zelf lid zijn van een vakbond als niet-leden.

6. Stand van zaken (voorgenomen) wet- en regelgeving

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de stand van zaken van de lopende en de sinds de vorige voortgangsrapportage afgeronde wet- en regelgevingstrajecten. De stand van zaken voor wat betreft de aan de Wtp gerelateerde moties en toezeggingen is in de aansluitende bijlage bij deze rapportage te vinden.

Performancetoets

Indien er sprake is van onvoldoende beleggingsrendement kan een bedrijfstakpensioenfonds op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 een werkgever, als deze daarom verzoekt, vrijstelling verlenen van de verplichtstelling aan dat bedrijfstakpensioenfonds. Of hier sprake van is, wordt bepaald aan de hand van de performancetoets. Op 9 april 2026 is een wijziging van de bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 behorende Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 in verband met actualisatie van de performancetoets gepubliceerd in de Staatscourant.⁴⁵ Met deze wijzigingsregeling wordt een herziening van de performancetoets ingevoerd. Deze ziet op het actualiseren van de berekeningen van de beleggingsperformance van bedrijfstakpensioenfondsen, zodat deze beter aansluiten bij de praktijk van beleggingen met de Wet toekomst pensioenen. De wijzigingsregeling zal op 1 januari 2028 in werking treden. Tot die tijd blijft de huidige performancetoets gelden.

Toezeggingenwet

⁴⁴ [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2025 - Resultaten in vogelvlucht](#)

⁴⁵ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2026-13480.html>

Het wetsvoorstel toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen (hierna: de toezeggingenwet) is op 1 juni 2026 aan de Tweede Kamer aangeboden ter behandeling. Het onderliggende toezeggingenbesluit is voor internetconsultatie gepubliceerd.⁴⁶ In het onderliggende besluit wordt invulling gegeven aan hoe er gecommuniceerd moet worden over vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen, de gelijke aanpassingen in de flexibele premiereregeling en gelijke aanpassingen voor het nabestaandenpensioen in de solidaire- of flexibele premiereregeling. De internetconsultatie loopt van 8 juni tot 19 juli 2026. De beoogde inwerkingtreding van zowel de toezeggingenwet als het onderliggende besluit is 1 januari 2027.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000221452

Wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding

Met het Wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding (WPS) wordt de opzet van de wettelijke regels voor pensioenverdeling bij scheiding verbeterd. Bovendien wordt de wet vernieuwd om te kunnen voldoen aan de eisen van de huidige tijd. In de verzamelbrief pensioenonderwerpen is uw Kamer geïnformeerd over de stand van zaken ten aanzien van dit wetsvoorstel.⁴⁷ Zoals in de hiervoor genoemde brief aangegeven, zal de derde nota van wijziging naar verwachting begin 2027 ter internetconsultatie worden aangeboden. Na afronding van de internetconsultatie en de toezichttoetsen zal de derde nota van wijziging worden voorgelegd ter advisering aan de Raad van State en vervolgens bij uw Kamer worden ingediend.

Wet herziening bedrag ineens

De wet herziening bedrag ineens heeft als doel mensen meer keuzevrijheid te geven bij het benutten van hun pensioen, door het mogelijk te maken dat mensen bij pensionering maximaal 10% van hun pensioen in één keer kunnen opnemen als bedrag ineens. Op 16 juni heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel Wet herziening bedrag ineens. De wet treedt per 1 januari 2029 in werking.

7. Afsluitend

De transitie is een van de grootste stelselherzieningen van de afgelopen jaren en dient dan ook zorgvuldig te gebeuren. Het gaat immers om de pensioenen van miljoenen Nederlanders. Bij de transitie blijven pensioendeelnemers van alle generaties samen deelnemen aan een pensioenregeling, waarbinnen mee- en tegenvallers onderling worden gedeeld. Zo behalen zij gezamenlijk voordeel uit het pensioencollectief.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gaat over naar de laatste fase. Inmiddels bouwt meer dan de helft van de Nederlanders pensioen op of krijgt pensioen volgens de nieuwe regels. En naar verwachting zal dat percentage binnen een halfjaar toenemen tot circa 96%.⁴⁸ Dat betekent niet dat er achterover geleund kan worden. Er moet immers nog een groot aantal pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen en contracten uitgevoerd door verzekeraars en PPI's in de komende anderhalf jaar worden ingevaren c.q. omgezet. Zorgvuldigheid en heldere communicatie richting deelnemers blijven daarbij van groot belang.

⁴⁶ <https://internetconsultatie.nl/besluittoezeggingenwtp/b1>

⁴⁷ Kamerstukken II, 2025-2026, 32043 nr. 711.

⁴⁸ Wtp-uitvraag van Q2-2026, De Nederlandsche Bank in combinatie met bericht: [Invaarklas van 1 juli 2026 heeft beschikking van DNB binnen | Pensioen Pro](#)

De uiterste transitiedatum blijft, in lijn met het advies van de
regeringscommissaris, staan op 1 januari 2028. Conform het plan van aanpak
monitoring dat met uw Kamer is gedeeld, wordt de transitie ook de komende jaren
gemonitord.⁴⁹ Aan de hand van deze monitoringsinformatie alsmede het advies
van de regeringcommissaris zie ik halfjaarlijks, nadat de toezichthouders om
advies zijn gevraagd, hoe de transitie ervoor staat en/of er aanvullende
maatregelen nodig zijn om de transitie tijdig te realiseren. Uw Kamer wordt hier
aan de hand van de voortgangsrapportages over geïnformeerd.

Datum
02-07-2026

Onze referentie
2026-0000221452

De Minister van Sociale Zaken,
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

⁴⁹ Kamerstukken II, 2022-2023, 36067 nr. 191.

**Bijlage 1: Motie- en toezeggingenoverzicht - Voortgangsrapportage
Monitoring Wtp – zomer 2026**

Datum
02-07-2026

Onze referentie
2026-0000221452

Motie	Naam	Stand van zaken
36067-118	Motie van het lid Smals over gedurende de transitieperiode monitoren of pensioenfondsen een carve-out nodig hebben in verband met een evenwichtige belangenafweging.	In uitvoering
36067-148	Motie van de leden Palland en Ceder over bij de monitoring de randvoorwaarden meenemen die zijn opgenomen in het Pensioenakkoord.	In uitvoering
36067-158	Motie van de leden Ceder en Stoffer over de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen zo snel mogelijk evalueren en monitoren.	In uitvoering
36067-163	Motie van het lid Stoffer c.s. over het regelmatig uitvoeren van invoeringstoetsen na inwerkingtreding van de Wtp.	In uitvoering
36067-166	Motie Maatoug c.s. over een uitvoeringsmonitor over de arbeidsvoorwaardelijke afspraken en in 2026 bezien of het invaren op tijd en verantwoord kan worden ingevoerd.	In uitvoering
36067-177	Motie van de leden Smals en Stoffer over het monitoren van afspraken over compensatie en de obstakels die sociale partners ondervinden om deze te realiseren.	In uitvoering
TZ202411-092	In de monitoring van de transitie ook de compensatie bij pensioenregelingen bij verzekeraars monitoren.	In uitvoering
TZ202411-093	Via de Voortgangsrapportage monitoring Wtp terugkoppelen voor hoeveel personen met een premieregeling met een stijgende premie er is gekozen voor de eerbiedigende werking.	In uitvoering
EK T03630	Kamer periodiek informeren over voortgang transitie.	In uitvoering
EK T01964	Jaarlijkse rapportage aan het parlement over de premieontwikkeling bij de pensioenfondsen.	In uitvoering
36915-XV, 14	Motie van de leden Van Ark en Patijn over het opnieuw in overleg te treden met sociale partners en pensioenfondsen over het compensatievraagstuk.	Uitgevoerd

TK TZ202602-011	Aangaande de gevolgen van niet-tijdig omzetten zegt de minister toe vaker cijfers van verzekeraars en PPI's te delen met de Kamer en deze op te nemen in de volgende voortgangsrapportage.	In uitvoering
TK TZ202602-012	De definitieve cijfers over pensioenstijgingen mee in de voortgangsrapportage van aankomende zomer.	Uitgevoerd

Datum
02-07-2026

Onze referentie
2026-0000221452

Bijlage 2: Vernieuwde tabellen

Datum
02-07-2026

Tabel 1: Groei rendement (in percentages) en cumulatief rendement van de vijf grootste pensioenfondsen

Onze referentie
2026-0000221452

	ABP		Bouw		PME		PMT		PFZW	
Jaar	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.
2013		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0
2014	14,5	114,5	24,5	124,5	17,8	117,8	20,6	120,6	15,5	115,5
2015	2,7	117,6	1,2	126,0	1,0	119,0	2,3	123,4	-0,1	115,4
2016	9,5	128,8	12,2	141,4	10,3	131,2	11,0	136,9	12,0	129,2
2017	7,6	138,5	6,6	150,7	4,7	137,4	4,1	142,6	5,1	135,8
2018	-2,3	135,4	0,3	151,1	-0,9	136,2	0,2	142,8	-0,4	135,3
2019	16,8	158,1	17,9	178,2	18,3	161,1	18,4	169,1	18,8	160,7
2020	6,6	168,5	8,9	194,1	10,9	178,7	10,6	187,1	5,6	169,7
2021	11,4	187,8	6,9	207,5	3,9	185,6	3,6	193,8	8,2	183,6
2022	-17,6	154,7	-21,4	163,1	-23,3	142,4	-27,5	140,5	-22,6	142,1
2023	9,3	169,1	7,7	175,6	8,7	154,8	8,4	152,3	8,7	154,5
2024	8,4	183,3	7,6	189,0	8,7	168,2	8,2	164,8	8,0	166,9
2025	-1,6	180,4	-3,9	181,6	-3,0	163,2	-5,9	155,1	-3,8	160,5
CAGR ⁵⁰		5,0		5,1		4,2		3,7		4,0

Bron: Jaarverslagen pensioenfondsen

Tabel 2: Dekkings- en beleidsdekkingsgraad per fonds (in percentages)

	ABP		Bouw		PME		PMT		PFZW	
Ultimo	Dekkingsgr.	Beleidsd.	Dekkingsgr.	Beleidsd.	Dekkingsgr.	Beleidsd.	Dekkingsgr.	Beleidsd.	Dekkingsgr.	Beleidsd.
2014	101,1	104,7	115,1	115,0	101,7	104,1			102,2	107,6
2015	97,2	98,7	108,7	110,9	96,1	97,6	97,5	98,5	95,1	97,1
2016	96,7	91,7	110,5	105,5	96,2	91,8	97,2	92,8	95,3	90,1
2017	104,4	101,5	118,1	115,1	101,6	100,1	102,2	100,6	101,1	98,6
2018	97,1	103,8	113,9	118,3	97,7	101,3	99,4	102,3	97,5	101,3
2019	97,8	95,8	114,4	112,4	98,9	96,9	99,1	97,6	99,2	96,5
2020	93,5	87,6	111,6	105,7	97,6	92,3	96,3	91,3	92,6	88,3
2021	110,6	102,8	125,3	119,3	108,3	103,2	106,7	100,9	106,6	99,7
2022	110,9	118,6	122,1	131,5	110,4	111,7	106,7	108,1	108,7	111,5
2023	110,5	113,9	123,9	124,7	109,4	113,3	105,8	109,9	106,1	112
2024	111,7	113,1	125,6	126,3	113	112,7	108,4	108,4	109,8	108,9
2025	123,5	118,3	141,1	133,1	125,3	120,1	122,3	115,3	126	117,7

Bron: Jaarverslagen pensioenfondsen, website pensioenfondsen

Tabel 3: Verleende indexatie per fonds (in percentages) en cumulatieve indexatie

⁵⁰ Compound Annual Growth Rate in percentages: $((\text{Eindwaarde} / \text{Beginwaarde})^{(1 / \text{Jaren})} - 1) * 100$

	ABP		Bouw		PME		PMT		PFZW	
Jaar	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.
2013		100		100,00		100		100,00		100
2014	0	100	0,2	100,20	0	100	-0,4	99,60	0	100,00
2015	0	100	0	100,20	0	100	0	99,60	0	100,00
2016	0	100	0	100,20	0	100	0	99,60	0	100,00
2017	0	100	0,59	100,79	0	100	0	99,60	0	100,00
2018	0	100	1,07	101,87	0	100	0	99,60	0	100,00
2019	0	100	0,26	102,13	0	100	0	99,60	0	100,00
2020	0	100	0	102,13	0	100	0	99,60	0	100,00
2021	0	100	1,76	103,93	0	100	0	99,60	0	100,00
2022	14,35	114,35	15,31	119,84	7,49	107,49	5,49	105,07	8,7	108,70
2023	3,03	117,81	0	119,84	3,26	110,99	3,2	108,43	4,8	113,92
2024	1,84	119,98	0,75	120,74	0,3	111,33	0	108,43	0	113,92
2025	2,84	123,39	20,8	145,86	2,82	114,47	8,3	117,43	12*	127,59

Bron: DNB, Jaarverslagen en website pensioenfondsen

*PFZW spreekt van 'ongeveer 12 procent' op haar website.⁵¹

⁵¹ <https://www.pfzw.nl/over-pfzw/nieuws/hoger-pensioeninkomen-vanaf-maart-2026.html>

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag
2500 EA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

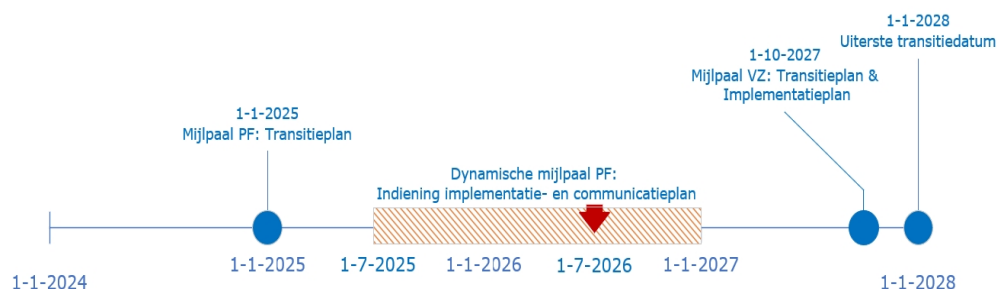
Onze referentie
2026-0000212491

Bijlage(n)
6

Datum 2 juli 2026
Betreft Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst
pensioenen - zomer 2026

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is in 2026 in volle gang. De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden en sindsdien werken alle betrokkenen, vanuit de fase waarin zij zich bevinden, aan de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Een groot aantal pensioenuitvoerders doet inmiddels ook de eerste ervaringen op in het nieuwe pensioenstelsel. In figuur 1 is weergegeven waar de transitie zich bevindt in de tijd.

Figuur 1: Transitieperiode - mijlpalen



Voor u ligt de vijfde voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (hierna: de voortgangsrapportage) met de actuele stand van zaken over de voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.¹ Daarbij wordt specifiek ingegaan op onderwerpen die de afgelopen tijd in de publieke en politieke belangstelling hebben gestaan. Zo wordt met deze brief invulling gegeven aan de motie van Van Ark (CDA) en Patijn (Pro) over het compensatievraagstuk, de toezegging om de voortgang bij werkgevers met een pensioenregeling uitgevoerd door een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) intensiever te monitoren gezien de gevolgen van het niet tijdig omzetten van deze regelingen en de toezegging om uw Kamer te informeren over de definitieve pensioenstijgingen van de pensioenfondsen die per 1 januari 2026 zijn ingevaren.^{2,3,4}

¹ Deze voortgangsrapportage en de onderliggende stukken zijn een momentopname van de stand van zaken, omdat de sector volop in beweging is. Daarnaast betreft het een algemeen beeld van de transitie. Ik geef daarbij geen oordeel over de gemaakte keuzes, noch ga ik in op individuele casussen.

² Kamerstukken II, 2025-2026, 36915 nr. 14.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel bevindt zich in een beslissende fase en de komende maanden zijn cruciaal voor de pensioentransitie. Een groot deel van de pensioenfondsen is al overgestapt, of heeft de benodigde voorbereidingen getroffen om deze stap in de komende 1,5 jaar te zetten. Voor pensioenfondsen die nog niet zo ver zijn, is het van belang dat zij op korte termijn oplossingen vinden voor de opgave waarvoor zij zich gesteld zien en keuzes maken om de stap naar een nieuwe pensioenregeling daadwerkelijk te zetten. Dat geldt ook voor werkgevers met regelingen bij verzekeraars en PPI's. Ook zij zullen, gemotiveerd en geactiveerd door hun adviseur en pensioenuitvoerder, keuzes moeten maken om deze transitie tijdig te realiseren. Met name kleinere werkgevers hebben hier nog een taak liggen en moeten snel aan de slag gaan en doorpakken.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

Gezien de stand van de transitie en de resterende tijd om de pensioentransitie te realiseren, blijft de uiterste transitiedatum, in lijn met het advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen (hierna: regeringscommissaris), staan op 1 januari 2028. Dat betekent dat op 1 januari 2028 de transitieperiode eindigt en vanaf dat moment dienen alle pensioenregelingen te passen binnen de kaders van de Wtp. Met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is er sprake van een persoonlijker en transparanter pensioen dat eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen en beter aansluit bij de samenleving en de arbeidsmarkt.

Opzet monitor

De monitor is uitgevoerd conform het plan van aanpak monitoring zoals dat aan uw Kamer is voorgelegd.⁵ Onderdeel hiervan zijn de meest actuele edities van de in opdracht van SZW door EY Adviseurs B.V. (hierna: EY) uitgevoerde transitiemonitor (bijlage 1), de deelnemersmonitor (bijlage 2 en bijlage 3), het advies van de regeringscommissaris (bijlage 4), de informatie van toezichthouders De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM), overige onderzoeken en de gesprekken die ik met de pensioensector voer, onder andere met de sociale partners, de pensioenuitvoerders en de -koepels en de toezichthouders. Deze voortgangsrapportage bevat geen doelstellingenmonitor. Deze monitor wordt namelijk één keer per jaar uitgevoerd, en loopt mee in de winterrapportages. Hierbij merk ik op dat de data afkomstig van DNB uit de "Gegevens Wtp-uitvraag pensioenfondsen Q2-2026" en "Gegevens Transitierapportage verzekeraars & ppi's Q1-2026", dateren van 8 mei 2026.

Contact en signalen uit de sector

Ook afgelopen periode heeft mijn ministerie met veel bij de pensioentransitie betrokken partijen, zowel op bestuursniveau als op werkvloerniveau, gesproken over de pensioentransitie in het algemeen en de wijze waarop deelnemers hierbij worden betrokken in het bijzonder. Mijn gesprekspartners hebben hun ervaringen, vragen en knelpunten gedeeld en hebben meegedacht over het zo goed mogelijk laten verlopen van de transitie. Ik wil ze opnieuw bedanken voor hun betrokkenheid en openheid. En uiteraard blijf ik ook de komende tijd openstaan voor signalen uit de uitvoeringspraktijk.

De sector kan dergelijke signalen delen via Werkenaanonspensioen@minszw.nl of de ambtenaren van mijn ministerie aanspreken tijdens werkbezoeken, congressen en seminars in het pensioendomein.

³ Kamerstukken II, 2025-2026, TZ202602-011.

⁴ Kamerstukken II, 2025-2026, TZ202602-012.

⁵ Kamerstukken II, 2022-2023, 36067 nr. 191.

Leeswijzer

In deze voortgangsrapportage vindt u allereerst de beleidsconclusies die ik trek op basis van de beschikbare (monitorings)informatie over de eerste helft van 2026. Hoofdstuk 2 gaat in op de kleine werkgevers met een verzekerde regeling. En in hoofdstuk 3 geef ik mijn reactie op het advies van de regeringscommissaris. De voortgang van de transitie wordt geschetst in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op de ervaringen van de deelnemer met de pensioentransitie. Hoofdstuk 6 biedt inzicht in de stand van zaken omtrent de (voorgenomen) wet- en regelgeving. In de bijlage 1 achteraan deze voortgangsrapportage 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.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

Tot slot bevat deze brief een rectificatie van enkele tabellen uit de brief met als onderwerp "Het beleggingsbeleid van Nederlandse pensioenfondsen".⁶ In het onderzoek naar de rendementen van Nederlandse pensioenfondsen van 8 juni jl. zijn bij de drie tabellen enkele getallen onjuist overgenomen vanuit de jaarverslagen. Het gemiddelde rendement stijgt daardoor licht na deze correctie. In bijlage 2 aan het einde van deze voortgangsrapportage worden de aangepaste tabellen weergegeven. Daarnaast zijn in tabel 3 de indexaties die vanwege de versoepelde indexatieregels rond half 2022 plaatsvonden, meegenomen in de indexatiecijfers voor 2022 in plaats van 2021, conform de dataset van DNB.

1. Beleidsconclusies

Cruciale fase op weg naar einddatum transitie op 1 januari 2028

De pensioentransitie is in volle gang, de pensioensector werkt hard aan het tijdig omzetten van alle pensioenregelingen. Veel deelnemers bouwen inmiddels pensioen op in een nieuwe regeling of gaan dat op korte termijn doen. De betrokken partijen die nog geen nieuwe pensioenregeling overeen zijn gekomen en/of nog geen transitiedatum met bijbehorend tijdspad hebben vastgelegd, zullen het komende anderhalf jaar keuzes moeten maken en de daaruit voortvloeiende stappen moeten zetten. Op die manier kunnen alle pensioenregelingen per 1 januari 2028 omgezet zijn naar een (nieuwe) premieregeling.

Er zijn partijen, zowel aan de kant van de pensioenfondsen als aan de kant van de verzekeraars en PPI's, die op het kritieke tijdspad lopen. Waar deze partijen momenteel nog knelpunten ervaren, doen zij er alles aan om deze tijdig te adresseren. De monitoring van SZW richt zich de komende periode specifiek op deze knelpunten en partijen. Daarnaast wordt aan de kant van de pensioenfondsen onder andere bezien in hoeverre de in het komende half jaar geplande transitie doorgang vinden, hoe het transitieproces van de pensioenfondsen die voornemens zijn om in 2027 in te varen verloopt en hoe de groep pensioenfondsen die per 1 januari 2028 invaart naar het nieuwe pensioenstelsel is samengesteld. Aan de kant van de verzekeraars en PPI's wordt aan de hand van kwartaalcijfers bezien in hoeverre werkgevers hun pensioenregeling hebben omgezet en hoe de planning van de nog om te zetten regelingen zich ontwikkelt.

Deze monitoringsinformatie alsmede de adviezen van de regeringscommissaris vormen de basis waarmee op de geëigende weegmomenten, te weten de winter-

⁶ Kamerstukken II, 2026-2026, 32043 nr. 712.

en zomerrapportage 2027, door mij als minister van SZW na consultatie van de toezichthouders wordt gezien hoe de transitie ervoor staat en/of er aanvullende maatregelen nodig zijn om de transitie tijdig te realiseren. Uw Kamer wordt hier aan de hand van de voortgangsrapportages over geïnformeerd.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

Pensioenfondsen bevinden zich in verschillende fases van de transitie

Pensioenregelingen moeten in de periode tussen de inwerkingtreding van de Wtp en de uiterste transitiedatum omgezet zijn naar het nieuwe stelsel. Dat leidt ertoe dat pensioenfondsen zich momenteel in verschillende fases van de transitie bevinden. De eerste vier pensioenfondsen/-kringen die in de eerste helft van 2025 zijn ingevaren, opereren inmiddels anderhalf jaar in het nieuwe stelsel. Zij doen nu ervaring op met de premieregeling, onder andere op het gebied van communiceren met de deelnemer in het nieuwe stelsel. Daarnaast hebben 30 pensioenfondsen het afgelopen jaar de overstap gemaakt. De deelnemers van deze pensioenfondsen/-kringen hebben recent of ontvangen binnenkort de definitieve transitie-informatie. En deze pensioenfondsen/-kringen zijn bezig met het verzorgen van de nazorg. Op 1 juli zijn er nog eens acht pensioenfondsen/-kringen overgestapt. Daarmee hebben op 1 juli in totaal ruim 10 miljoen actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (hierna: deelnemers) die de overstap gemaakt.^{7,8} Dat is 55% van het totaal aantal deelnemers van pensioenfondsen.

De overige pensioenfondsen/-kringen (98) treffen momenteel voorbereidingen voor een overgang in de komende anderhalf jaar. De meeste pensioenfondsen/-kringen hebben de transitiedatum al vastgelegd en circa de helft heeft het implementatieplan reeds ingediend. Een ander deel moet deze keuzes nog maken en zal de komende tijd dan ook knopen moeten doorhakken, zodat zij tijdig (12 maanden voor invaren) een melding bij DNB kunnen doen en de transitie tijdig kan worden gerealiseerd. Met name voor pensioenfondsen die te maken hebben met bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld met een pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) die heeft aangegeven de nieuwe regeling niet meer uit te voeren, zullen rekening moeten houden met de resterende tijd tot de uiterste transitiedatum. Het betreft minder dan 10 pensioenfondsen. Hoewel in deelnemersaantal relatief beperkt, zien ook deze pensioenfondsen zich gesteld voor de opgave om in de komende periode daar op gepaste wijze op in te spelen. Met betrokken instanties zal ik dit nauwlettend volgen en betrekken in de weging voor tijdige maatregelen zodat alle deelnemers op beheerste wijze de stap naar het nieuwe stelsel kunnen zetten.

Werkgevers moeten samen met hun adviseur keuzes maken, PPI's en verzekeraars kunnen hen daarbij ondersteunen, motiveren en activeren

Betrokken partijen zijn, mede als gevolg van eerdere oproepen, snel aan de slag gegaan en boeken vooruitgang. Steeds meer werkgevers hebben een contract dat past binnen de kaders van de Wtp. Om daaraan te voldoen hebben zij hun contract omgezet, dat kan zowel bij de huidige als bij een nieuwe pensioenuitvoerder.⁹ Tegelijkertijd moet er ook nog veel gebeuren en is het

⁷ Het relatief hoge aantal deelnemers is toe te schrijven aan het feit dat personen gemiddeld bij ongeveer twee pensioenfondsen deelnemer zijn.

⁸ Wtp-uitvraag van Q2-2026, De Nederlandsche Bank in combinatie met bericht: [Invaarklas van 1 juli 2026 heeft beschikking van DNB binnen | Pensioen Pro](#)

⁹ In de uitvraag van DNB is geen nader onderscheid gemaakt van de nieuwe contracten. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afsprekt (naar verwachting een klein aandeel).

belangrijk om alle zeilen bij te zetten om ervoor te zorgen dat alle regelingen op tijd, uiterlijk per 1 januari 2028, zijn omgezet.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

Het aantal regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's dat is omgezet of waarvoor een nieuw contract is overeengekomen, neemt toe en kwam per 1 januari 2026 in totaal uit op 32%. Uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's komt dat neer op 26% respectievelijk 45%.^{10,11} Dat betekent dat tot 1 januari 2028 nog zo'n 44.000 contracten omgezet moeten worden om te voldoen aan de nieuwe pensioenregels. Daarnaast is te zien dat verzekeraars en PPI's hun processen op orde hebben en zij in staat zijn de benodigde opschaling te realiseren om de grotere hoeveelheden contracten te verwerken. Daarbij vervullen zij ook een belangrijke rol in het ondersteunen, motiveren en activeren van werkgevers en hun adviseurs bij het maken van keuzes. Werkgevers dienen nu door te pakken. Dit vraagt een gezamenlijke inzet van werkgeversorganisaties, adviseurs, verzekeraars en PPI's.

Sinds vorig jaar zomer wordt daarom door SZW samen met betrokken partijen ingezet op het activeren van werkgevers om zo snel mogelijk aan de slag te gaan met het omzetten van hun pensioenregelingen. In hoofdstuk 2 van deze voortgangsrapportage wordt uitgebreid ingegaan op de acties die daartoe worden ingezet. Het niet tijdig omzetten van de pensioenregeling leidt tot grote financiële gevolgen voor de werkgever en werknemer. Dit vraagt blijvende inzet van alle betrokken partijen. Om vinger aan de pols te houden en tijdig te kunnen bijsturen waar nodig is de monitoring van het aantal (nog) om te zetten contracten bij verzekeraars en PPI's geïntensiveerd, conform de toezegging gedaan aan uw Kamer.

Deelnemers tevreden over communicatie van hun pensioenuitvoerder

Het vertrouwen van Nederlanders in het pensioenstelsel is stabiel en wordt als neutraal geclassificeerd. Met het vorderen van de transitie hebben steeds meer mensen gehoord van de pensioentransitie. Negen op de tien deelnemers zeggen gehoord te hebben van de nieuwe pensioenregels, zo blijkt uit de deelnemersmonitor, en noemen daarbij vooral (televisie)nieuws en hun pensioenfondsen of -verzekeraar als bron. Zij zijn daarbij tevreden over hun eigen pensioenuitvoerder. De nieuwe pensioenregeling biedt deelnemers een persoonlijker en transparanter pensioen dat eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen en beter aansluit bij de samenleving en de arbeidsmarkt. Dit blijkt ook uit de deelnemersmonitor (paragraaf 5.3). In de deze monitor geven deelnemers die zijn aangesloten bij pensioenfondsen en zijn overgestapt, vaker aan de informatievoorziening als transparant en persoonlijk te ervaren.

Tot op heden heeft de transitie bij de ingevaren pensioenfondsen in algemene zin geleid tot een behapbare toename in het aantal contacten van deelnemers met hun pensioenfondsen. Ook het aantal klachten en geschillen bij de GIP en het Kifid, en het aantal zaken bij de Raad voor de Rechtspraak (RvdR) is stabiel. Dit betekent niet dat deelnemers geen vragen of zorgen hebben. Zo is het aantal vragen van deelnemers aan de pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld over het onderwerp compensatie, toegenomen. Daar speelt de sector op in, zoals

¹⁰ In deze cijfers zit ook de omzetting van contracten bij verzekeraars naar contracten bij PPI's en vice versa. Aangezien PPI's initieel een kleinere portefeuille hadden dan verzekeraars, is er bij verzekeraars mogelijk sprake van een onderschatting en bij PPI's van een overschatting van het percentage omzettingen.

¹¹ Aangezien per abuis de data van één PPI (deels) zijn opgenomen bij verzekeraars ontstaat er eenmalig een lichte verschuiving. Bij de volgende rapportage wordt dit gecorrigeerd.

bijvoorbeeld blijkt uit de rapportage 'Dialoog en communicatie over de overstap' van de Pensioenfederatie (bijlage 6). Ook mijn ministerie heeft de afgelopen periode aandacht besteed aan het compensatievraagstuk via pensioenduidelijkheid.nl en zal dit blijven doen.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

Met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel wordt de bestaande buffer van het pensioenfonds verdeeld. Per 1 januari 2026 is meer dan de helft van de werkenden en gepensioneerden overgegaan naar het vernieuwde pensioenstelsel. In de voortgangsrapportage monitoring Wtp winter 2026 is de geschatte pensioenverhoging van de per 1 januari 2026 invarende pensioenfonds/-kringen gedeeld.¹² Inmiddels zijn de definitieve cijfers bekend en zoals toegezegd wordt u daar hierbij over geïnformeerd. De verhoging varieert per pensioenfonds en in sommige gevallen per leeftijdscategorie. Uit cijfers van de Pensioenfederatie op basis van acht pensioenfonds die op 1 januari 20226 zijn ingevaren, blijkt dat de pensioenen van ruim 1 miljoen gepensioneerden per 1 januari 2026 met gemiddeld 13,5% zijn verhoogd.^{13,14} Dit is in lijn met de eerder geschatte verhoging. Ook de pensioenvermogens van actieve en gewezen deelnemers zijn in dezelfde orde van grootte verhoogd.

2. (Kleine) werkgevers met een verzekerde regeling

De transitie voor verzekerde regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's bleef, zoals in de vorige voortgangsrapportage geconcludeerd, achter.¹⁵ Werkgevers met een verzekerde regeling werden opgeroepen om spoedig in actie te komen om deze regelingen tijdig (uiterlijk per 1 januari 2028) om te zetten zodat deze voldoen aan de nieuwe regels.

Per 1 januari 2026 moeten nog circa 33.000 pensioenregelingen bij verzekeraars en ruim 11.000 regelingen bij PPI's worden omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit betekent dat nog een aanzienlijk deel van de portefeuille in een relatief korte tijd moet worden omgezet. Hoewel voortgang wordt geboekt, ligt het tempo van de omzetting nog onder het niveau dat nodig is. Uit de meest recente uitvraag onder verzekeraars en PPI's blijkt bovendien dat de omzettingen sterk geconcentreerd zijn in de laatste kwartalen van de transitieperiode (zie paragraaf 4.2 voor een nadere toelichting bij deze cijfers). Dit vergroot de druk op de uitvoeringspraktijk en verhoogt het risico op capaciteitsknelpunten bij adviseurs en uitvoerders.

Om deze situatie te verbeteren, werkt mijn ministerie sinds de zomer van 2025 samen met VNO-NCW en MKB-Nederland, FNV, Verbond van Verzekeraars en Adfiz onder de titel: "Actie Pensioenen Kleinbedrijf (APK)". Het doel is om (gezamenlijke) acties op te zetten om samen met adviseurs en verzekeraars, werkgevers te activeren om zo snel mogelijk aan de slag te gaan met het omzetten van hun pensioenregelingen.

Interventies onder de APK-aanpak

De betrokken partijen hebben zich gecommitteerd aan deze gezamenlijke aanpak. Deze aanpak komt aanvullend op de inzet die individuele partijen afzonderlijk plegen. De gezamenlijk aanpak bestaat uit de volgende onderdelen:

¹² Kamerstukken II, 2025-2026, 32043 nr. 694

¹³ [Persbericht Pensioenfederatie \(26/2/26\): Ruim 1 miljoen pensioenuitkeringen omhoog](#)

¹⁴ Bij pensioenfonds waar de wijziging van de pensioenuitkering varieert, is de wijziging voor 67-jarigen vermeld.

¹⁵ Kamerstukken II, 2025-2026, 32043 nr. 694.

Gerichte communicatie richting werkgevers

Er is een communicatieaanpak gericht op kleine werkgevers in sectoren met relatief veel verzekerde pensioenregelingen. Waar in eerdere fases de nadruk vooral lag op het activeren van werkgevers om tijdig in actie te komen, is de communicatie in de huidige fase geïntensiveerd. Zo is in juni opnieuw een activeringsaanpak ingezet richting werkgevers. De ingezette communicatie had een potentieel maandbereik van circa 1,6 miljoen.¹⁶ In deze communicatie werden werkgevers expliciet gewezen op de financiële en fiscale gevolgen van niet-tijdige omzetting.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

Activering via intermediairs

Werkgevers worden actief bereikt via intermediairs die in direct contact staan met kleine werkgevers, zoals (register)accountants, belastingadviseurs en boekhouders. De brancheverenigingen/beroepsorganisaties informeren hun leden gericht, zodat zij werkgevers in reguliere contactmomenten (zoals jaarrekeningcontrole en belastingaangifte) expliciet kunnen wijzen op de noodzaak van tijdige omzetting. Er worden informatiedocumenten verstrekt, met concrete handvatten voor kleine werkgevers waarin de acties en een bijbehorend stappenplan staan dat zij kunnen hanteren om hun regelingen tijdig om te zetten. Zo heeft de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants samen met mijn ministerie een one-pager gemaakt die bondig weergeeft wat de rol van de mkb-accountant hierin kan zijn.¹⁷

Directe benadering naar werkgevers en werknemers

Er zijn gezamenlijke sectorafspraken gemaakt met verzekeraars en PPI's over de aanpak in de resterende transitieperiode. Deze afspraken voorzien in een stapsgewijze intensivering van de benadering van werkgevers die nog onvoldoende voortgang boeken, met als doel een tijdige afronding van de transitie te bevorderen.

Concreet hebben verzekeraars en PPI's zich gecommitteerd om uiterlijk in het voorjaar van 2027, aanvullend op het reguliere traject via pensioenadviseurs, rechtstreeks contact op te nemen met werkgevers die nog onvoldoende stappen hebben gezet richting omzetting van de pensioenregeling. Dit betreffen vooral werkgevers waarvan het huidige contract ook na 1 januari 2028 zou doorlopen en werkgevers die beschikken over pensioencontracten van onbepaalde tijd. Deze werkgevers krijgen een laatste expliciete aansporing om hun pensioenregeling nu aan te passen. Daarbij wordt ook gewezen op de gevolgen van het uitblijven van tijdige omzetting, waaronder dat de uitvoering van de pensioenregeling niet kan worden voortgezet en dat daardoor het nabestaanden- en het arbeidsongeschiktheidspensioen voor de werknemers niet langer verzekerd is.

Indien daarna nog steeds onvoldoende voortgang wordt geboekt, wordt kort daaropvolgend ook directe communicatie door de uitvoerders richting werknemers ingezet. Zij worden daarbij geïnformeerd over de gevolgen voor hun pensioenregeling en kunnen hierover het gesprek met hun werkgever aangaan.

Aanvullende inzet van partijen

Alle betrokken partijen nemen verantwoordelijkheid om de pensioentransitie tijdig te realiseren en zetten zich op verschillende wijzen in om werkgevers te activeren.

¹⁶ <https://news.pressmailings.com/hvdm/persbericht-start-voor-1-juli-met-omzetting-van-de-pensioenregeling-voor-uw-bedrijf>

¹⁷ <https://www.nba.nl/tools-en-ondersteuning/publicaties/2026/pensioentransitie-mkb-accountant/>

Dit leidt, bovenop de hierboven beschreven interventies uit de gezamenlijke aanpak, tot een breed palet aan aanvullende initiatieven gericht op het informeren, ondersteunen en activeren van werkgevers. Hieronder worden enkele daarvan toegelicht.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

Om werkgevers zich bewuster te laten worden van de urgentie om tijdig in actie te komen en zij de noodzaak voelen om het proces om de regeling tijdig om te kunnen zetten nu in gang zetten, is hier onder meer via publicaties in landelijke media en aandacht in branche- en vakmedia aandacht voor gevraagd. Zo hebben bijvoorbeeld de regeringscommissaris en de (voormalig) voorzitter van MKB-Nederland een gezamenlijk opiniestuk gepubliceerd waarin de noodzaak van tijdige omzetting publiekelijk is benadrukt.¹⁸

VNO-NCW, MKB-Nederland en Adfiz hebben een urgentiebrief verspreid onder hun leden. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) heeft alle pensioenadviseurs een brief gestuurd om de urgentie van de transitie en de verantwoordelijkheid die zij daarin dragen onder de aandacht te brengen. Verzekeraars en PPI's intensiveren hun inzet om werkgevers en adviseurs gericht te informeren en te ondersteunen bij de tijdige omzetting van pensioenregelingen. Daarnaast worden vanuit verschillende organisaties online en fysieke bijeenkomsten georganiseerd om werkgevers en adviseurs te informeren en handelingsperspectief te bieden. Ook zijn VNO-NCW en MKB-Nederland opnieuw gestart met een voucherregeling waarmee werkgevers tot € 555 aan advieskosten kunnen terugvragen voor het Wtp-proof maken van hun pensioenregeling.¹⁹

Monitoring en vervolg

De voortgang van de transitie van regelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's wordt inmiddels vier keer per jaar gemonitord. Hierdoor ontstaat een actueel beeld van de ontwikkeling van de omzettingen. Dit maakt het mogelijk zo nodig aanvullende maatregelen te treffen of de aanpak bij te sturen als dat nodig blijkt.

Ik blijf de voortgang en de arbeidsvoorwaardelijke keuzes die worden gemaakt nauwgezet volgen. Daarbij blijft het tempo van de omzettingen nadrukkelijk een aandachtspunt.

3. Advies van de regeringscommissaris

Gedurende de pensioentransitie brengt de regeringscommissaris tenminste tweemaal per jaar onafhankelijk advies uit over de voortgang van de transitie. Op 18 juni 2026 heeft zij haar vijfde reguliere advies uitgebracht. Het advies is gebaseerd op een combinatie van monitoringsinformatie en een reeks van gesprekken die zij in de pensioensector heeft gevoerd. In deze voortgangsrapportage maak ik dankbaar gebruik van haar advies.

In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op een aantal specifieke observaties en thema's die de aandacht vragen. Ook wordt stilgestaan bij het advies over de uiterste transitiedatum, 1 januari 2028.

Specifieke observaties en thema's

Pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's

¹⁸ <https://www.telegraaf.nl/opinie/regeringscommissaris-en-mkb-voorman-slaan-alarm-oude-dag-kan-rampzalig-uitpakken-als-de-baas-pensioendeadline-mist/125032324.html>

¹⁹ <https://www.ondernemen.nl/hetnieuwepensioen/tegemoetkoming-verzekerde-regelingen>

Van de contracten die omgezet moeten worden bij verzekeraars en PPI's is op de peildatum van 1 januari 2026 respectievelijk 26% en 45% omgezet. Daarnaast is te zien dat er qua aantal omzettingen zowel een piek op 1 januari 2027 als op 1 januari 2028 wordt verwacht. Gezien het feit dat contracten veelal op 1 januari van een jaar aflopen, is dat ook een logisch beeld. In paragraaf 4.2 van deze voortgangsrapportage wordt nader ingegaan op de onderliggende cijfers. De grootste zorg van de regeringscommissaris richt zich op de groep werkgevers die nog niet in actie zijn gekomen. En ook de groep werkgevers die inmiddels geen adviseur meer hebben, vraagt om aandacht. Het risico dat de (nieuwe) adviseurs hen niet meer tijdig kunnen bedienen, neemt toe.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

De regeringscommissaris geeft aan dat het aantal adviseurs beperkt is en maatwerk in advisering kan helpen de werklast voor adviseurs te verminderen. Een adviestraject op maat kan immers het aantal adviesuren verminderen en daardoor mogelijk ook de kosten laag houden. Dit kan drempelverlagend werken, met name voor kleine werkgevers. Ik roep de sector dan ook op om hier waar mogelijk gebruik van te maken. Daarnaast ondersteunt de regeringscommissaris de gecoördineerde aanpak van de betrokken partijen, zoals in hoofdstuk 2 van deze voortgangsrapportage beschreven. Deze aanpak kan bijdragen aan het realiseren van het omzetten van contracten. In lijn met het advies van de regeringscommissaris zal ik samen met de betrokken partijen de gecoördineerde actie voortzetten en blijven zoeken naar manieren om werkgevers te ondersteunen en te activeren. Dit om te voorkomen dat werkgevers niet tijdig in actie komen, waardoor de werknemers en de werkgevers, zoals toegelicht in haar advies, te maken krijgen met grote (fiscale) consequenties.

Pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen

Wanneer de transitie volgens planning blijft verlopen zal medio 2027 96% van de deelnemers met een regeling uitgevoerd door een pensioenfonds over zijn naar het nieuwe pensioenstelsel. Dat is een enorme prestatie van de bij de transitie betrokken partijen. In paragraaf 4.1 wordt hier nader op ingegaan. De pensioenfondsen die de transitie nog moeten maken, kunnen hun voordeel doen met de ervaringen van eerder ingevaren pensioenfondsen, de ervaring van hun adviseur of van hun PUO indien deze de transitie al eens heeft dooremaakt. Dit kan leiden tot een versnelling die nodig is om de transitie als geheel tijdig af te ronden. Daarbij verwacht de regeringscommissaris dat naarmate een transitie geautomatiseerd en zonder 'work-arounds' plaatsvindt, de hoeveelheid nawerk afneemt. Een aantal pensioenfondsen is geconfronteerd met het feit dat hun PUO gaat stoppen. Om de transitie tijdig af te kunnen ronden, moeten zij rond de zomer van 2026 een keuze maken voor een andere uitvoeringsmodaliteit. De regeringscommissaris heeft goede hoop dat dit op tijd gaat lukken. Ik onderschrijf het belang hiervan en roep partijen op, voor zover zij dat nog niet doen, om keuzes te maken zodat zij tijdig over kunnen naar het nieuwe pensioenstelsel.

Toeziendhouders

DNB en AFM beschikken over voldoende capaciteit om de implementatie-respectievelijk communicatieplannen te beoordelen. DNB gaat, met het oog op de resterende transitieperiode, strenger toezien op het tijdig aanleveren van implementatieplannen in het laatste jaar. Dat betekent dat DNB verwacht dat de plannen uiterlijk 12 maanden voor de beoogde transitiedatum ter toetsing aan DNB zijn ingediend. Om de beoordelingen soepeler te laten verlopen, investeert DNB in het verspreiden van kennis over wat wordt verwacht in het kader van de

beoordeling en organiseert hiervoor onder andere samen met de Pensioenfederatie zogeheten 'ronde tafels'.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

Ook de AFM is toegerust om de komende tijd de beoordelingen uit te voeren. De kwaliteit van de communicatieplannen is voldoende, maar er is nog ruimte voor verbetering. Ook ziet de AFM nog een wisselende kwaliteit van de (prognose) transitieoverzichten. In hoofdstuk 5 van deze voortgangsrapportage ga ik uitgebreid in op de ervaringen van deelnemers met de transitie. Ik roep pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's op hun transitieoverzichten te verbeteren door gebruik te maken van de informatie die ter beschikking wordt gesteld door de Pensioenfederatie en de AFM.²⁰ Op die manier verbetert de deelnemersinformatie.

Uiterste transitiedatum

De regeringscommissaris constateert dat er met volle kracht wordt doorgewerkt om de uiterste transitiedatum te halen. Zij geeft aan dat de hierbij betrokken partijen voldoende tijd hebben, maar dat sommige partijen wel op het kritieke pad zitten. Alles afwegend ziet de regeringscommissaris geen aanleiding te adviseren de uiterste transitiedatum te verschuiven. In het voorjaar van 2027 zal duidelijk worden in hoeverre de op 1 januari 2027 geplande transities gerealiseerd zijn. Dat is dan ook de periode waarin bezien wordt in hoeverre de transitie op 1 januari 2028 volledig gerealiseerd kan worden. In navolging van het advies van de regeringscommissaris zal ik dan ook op de aankomende weegmomenten, begin en medio 2027, na overleg met de toezichthouders bezien hoe de transitie ervoor staat en/of er aanvullende maatregelen nodig zijn om de transitie tijdig te realiseren. Het advies van de regeringscommissaris is daarbij van groot belang.

Ook zal ik in lijn met het advies van de regeringscommissaris samen met de betrokken partijen de komende tijd gebruiken om oplossingsrichtingen te verkennen zodat zoveel mogelijk wordt voorkomen dat deelnemers te maken krijgen met verregaande fiscale consequenties.

4. Voortgang transitie

De pensioentransitie is op stoom. De sector bevindt zich in verschillende fases van de transitie:

- De eerste groep pensioenuitvoerders heeft in de afgelopen drie jaar de transitie gerealiseerd en doet nu ervaring op in het nieuwe pensioenstelsel.
- De tweede groep is momenteel de voorbereidingen aan het treffen om de transitie op de voorgenomen transitiedatum te realiseren.
- De derde groep, met name bestaande uit verzekeraars en PPI's, heeft al een deel van de transitie gerealiseerd, maar wacht voor het overige deel nog op besluiten van de werkgevers. Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven zetten adviseurs, verzekeraars en PPI's in op het ondersteunen, motiveren en activeren van werkgevers.
- De vierde groep, bestaande uit zowel pensioenfondsen als verzekeraars en PPI's, moet in de resterende tijd tot 1 januari 2028 hard aan de slag om tijdig over te stappen naar het nieuwe pensioenstelsel. Zij moeten de komende tijd keuzes maken en in de resterende anderhalf jaar de benodigde stappen zetten.

Dit hoofdstuk gaat achtereenvolgens in op de stand van de transitie bij pensioenfondsen en verzekeraars en PPI's (paragraaf 4.1 en 4.2), de kosten die met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gepaard gaan (paragraaf 4.3),

²⁰ [AFM - Transitieoverzichten](#)

het compensatievraagstuk (paragraaf 4.4) en de transitiecommissie (paragraaf 4.5).

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

4.1 Pensioenfondsen

Pensioenfondsen bevinden zich momenteel in verschillende fases van de transitie. De eerste vier pensioenfondsen/-kringen zijn in de eerste helft van 2025 ingevaren en zij opereren inmiddels in het nieuwe stelsel. Daarnaast hebben 38 pensioenfondsen/-kringen het afgelopen jaar de overstap gemaakt. De deelnemers van deze pensioenfondsen hebben recent of ontvangen binnenkort de definitieve transitie-informatie. En een aantal pensioenfondsen is bezig met het verzorgen van de nazorg. Uit de transitie-monitor blijkt dat partijen aangeven dat het nazorgtraject werkbaar en beheerst verloopt. Een belangrijke succesfactor die daarbij wordt genoemd, is een goede en tijdige voorbereiding. Op 1 juli zijn er nog eens acht pensioenfondsen/-kringen overgestapt.

Per 1 juli 2026 heeft DNB in totaal 43 invaarbepsluiten goedgekeurd. In totaal zijn inmiddels 42 pensioenfondsen ingevaren, goed voor ruim 10 miljoen deelnemers. Dit komt neer op 55% van het totaal aantal deelnemers dat overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel.

Van de fondsen die uiterlijk 30 juni 2027 willen invaren, hebben 41 van de 42 pensioenfondsen/-kringen een invaarmelding ingediend bij DNB. Eén van deze fondsen heeft inmiddels ook de beschikking van DNB ontvangen.

Invaardata

Er zijn, zoals te zien in figuur 2, pensioenfondsen/-kringen die sinds de vorige rapportage hun voorgenomen invaardatum (verder) hebben verschoven en/of in deze periode hebben vastgesteld. Daarmee neemt het aantal pensioenfondsen/-kringen dat op de uiterste transitiedatum van 1 januari 2028 invaart toe tot 33 pensioenfondsen/-kringen.²¹ Dat komt ongeveer neer op 570.000 deelnemers. 1 januari 2027 is op dit moment qua aantal pensioenfondsen/-kringen het meest voorkomende transitiemoment. Tot slot vaart een beperkt aantal pensioenfondsen niet in. Daar zijn zoals in een vorige voortgangsrapportage toegelicht verschillende redenen voor.²²

Figuur 2: Invaardata Pensioenfondsen²³

Bron: Wtp-uitvraag van Q2-2026, De Nederlandsche Bank

Partiële beoordelingen

Zodra DNB een invaarmelding ontvangt, start het beoordelingsproces. Voorafgaand aan de invaarmelding kunnen pensioenfondsen om het invaarproces soepeler te laten verlopen een partiële beoordeling aanvragen. Dit geeft een

²¹ Een pensioenfonds/kring heeft nog geen datum om in te varen vastgesteld.

²² Kamerstukken II, 2024-2025, 32043 nr. 687.

²³ Datum 8 mei 2026. De 28 fondsen die in H1 2026 zijn overgegaan, 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.

pensioenfondsen helderheid van DNB over deelonderwerpen waarover de besluitvorming door de betrokken partijen al is afgerond. Een partiële beoordeling kan gericht zijn op datakwaliteit, het contract en de risicohouding. Dit leidt tot spreiding van transitiewerkzaamheden in de tijd. Op het moment van de DNB-uitvraag hebben 68 unieke pensioenfondsen/-kringen gezamenlijk 113 partiële beoordelingen aangevraagd. Hiervan zijn er inmiddels 90 afgerond.²⁴

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

Overbruggingsplan

Tevens dient opgemerkt te worden dat vanaf de inwerkingtreding van de Wtp tot aan het moment van invaren een overgangsfase geldt. Het financieel toetsingskader pensioenfondsen (FTK) is hiervoor, als onderdeel van het Wtp-wetstraject, gedurende de overgangsfase tijdelijk aangepast. Om van het gewijzigde FTK gebruik te kunnen maken, dient een pensioenfonds een concreet en haalbaar overbruggingsplan ter instemming in bij DNB. Op die manier kan het pensioenfonds/-kring, voor zover relevant, afzien van het jaarlijks indienen van een herstelplan en zijn de bestaande wettelijke voorwaarden voor toeslagverlening deels niet van toepassing. Pensioenfondsen/-kringen die hun invaarmelding nog niet hadden ingediend, hadden tot 1 april 2026 de tijd om een overbruggingsplan in te dienen. In totaal hebben 7 pensioenfondsen/-kringen een overbruggingsplan ingediend voor 2026.

Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Aangezien de arbeidsvoorwaardelijke fase voor pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen per 1 januari 2025 afgerond diende te zijn, wordt in deze voortgangsrapportage niet nader ingegaan op de door hen gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Hiervoor wordt verwezen naar de voorgaande voortgangsrapportages.

Aan de Eerste Kamer is toegezegd jaarlijks informatie te verstrekken over de ontwikkeling van de pensioenpremies op basis van een jaarlijkse premierapportage van DNB.²⁵ Omdat veel pensioenfondsen in 2026 zijn overgestapt naar de gewijzigde pensioenregeling, zijn er geen representatieve premiecijfers voor 2026 beschikbaar. In Box 1 wordt dit nader toegelicht.

Box 1: Premieontwikkeling Pensioenfondsen

In 2026 zijn veel pensioenfondsen overgestapt naar de gewijzigde pensioenregeling. Dat leidt er toe dat er geen representatieve premiecijfers voor 2026 beschikbaar zijn. De premierapportages worden ex-ante gerapporteerd. Voor 2026 is er alleen een premierapportage bij de (nog) niet ingevaren fondsen uitgevraagd. Dat betekent dat er voor de ingevaren fondsen geen ex-ante premiegegevens beschikbaar zijn voor 2026. Dit is onvoldoende representatief om de ontwikkeling van de pensioenpremies voor de gehele sector in kaart te brengen en te vergelijken met voorgaande jaren. En betekent dat voor het jaar 2026 de premieontwikkeling voor de gehele sector alleen ex-post kan worden vastgesteld en pas, na indiening van de jaarstaten over 2026, vanaf 2027 beschikbaar is.

DNB zal vanaf 2027 starten met een nieuwe premierapportage voor pensioenfondsen die zijn overgestapt op de gewijzigde pensioenregeling, waardoor

²⁴ DNB, Wtp-uitvraag voor pensioenfondsen Q2-2026

²⁵ Bij de behandeling van het wetsvoorstel tot Wijziging van de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen en het Belastingplan 2014 (novelle Witteveen, 33 847) is toegezegd de Eerste Kamer jaarlijks te informeren over de ontwikkeling van de pensioenpremies op basis van de jaarlijkse rapportage van De Nederlandsche Bank.

de premies ten behoeve van de premieontwikkeling weer ex-ante kunnen worden verstrekt. Conform de toezegging aan de Eerste Kamer wordt in 2027 weer informatie verstrekt over de ontwikkeling van de pensioenpremies, op basis van onder andere deze nieuwe rapportage.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

4.2 Verzekeraars en PPI's

Uit de transitierapportage van DNB over verzekeraars en PPI's over het eerste kwartaal van 2026 blijkt dat per 1 januari 2026 32% van het totaal bij verzekeraars en PPI's om te zetten regelingen is omgezet. Uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's komt dat neer op 26% respectievelijk 45%.^{26,27} Om het contract aan te passen kan de werkgever het contract omzetten bij dezelfde pensioenuitvoerder of een nieuw contract afspreken bij dezelfde of bij een andere pensioenuitvoerder.

Figuur 3 geeft het aantal nieuwe contracten, het aantal reeds omgezette contracten en het naar verwachting nog om te zetten contracten weer.²⁸ Hieruit blijkt dat tot 1 januari 2028 nog zo'n 44.000 contracten omgezet moeten worden om te voldoen aan de nieuwe pensioenregels. Figuur 4 laat zien hoe deze omzettingen naar verwachting over de resterende transitieperiode per kwartaal zijn verdeeld. Van deze contracten zal circa 63% naar verwachting gebruikmaken eerbiedigende werking.

Verzekeraars en PPI's geven aan dat de transitie van de verzekerde regelingen in hun ogen als geheel traag verloopt, met diverse gevolgen voor planning en capaciteit.²⁹ Ook geven zij aan dat de strakke tijdlijnen van de transitie door de markt nog niet altijd voldoende worden gevoeld. Om werkgevers te activeren om deze omzetting ook daadwerkelijk te bewerkstelligen wordt sinds vorig jaar zomer ingezet op het activeren van werkgevers om zo snel mogelijk aan de slag te gaan met het omzetten van hun pensioenregelingen. In hoofdstuk 2 van deze voortgangsrapportage is hier uitgebreid op ingegaan.

Figuur 3: Stand van zaken omzetting aantal contracten

Bron: Transitierapportage voor verzekeraars en PPI's 2026Q1, De Nederlandsche Bank³⁰

²⁶ In deze cijfers zit ook de omzetting van contracten bij verzekeraars naar contracten bij PPI's en vice versa. Aangezien PPI's initieel een kleinere portefeuille hadden dan verzekeraars, is er bij verzekeraars mogelijk sprake van een onderschatting en bij PPI's van een overschatting van het percentage omzettingen.

²⁷ Aangezien per abuis de data van één PPI (deels) zijn opgenomen bij verzekeraars ontstaat er eenmalig een lichte verschuiving. Bij de volgende rapportage wordt dit gecorrigeerd.

²⁸ In de uitvraag van DNB is geen nader onderscheid gemaakt van de nieuwe contracten. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afsprekt.

²⁹ EY, Wtp Transitie-monitor zomerrapportage 2026.

³⁰ In de uitvraag van DNB is geen nader onderscheid gemaakt van de nieuwe contracten. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afsprekt.

Figuur 4: Verwachte omzettingen per kwartaal (aantal werkgevers)

Bron: Transitierapportage voor verzekeraars en PPI's 2026Q1, De Nederlandsche Bank

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

De werkgever en de betrokken adviseur nemen in de arbeidsvoorwaardelijke fase het initiatief tot het maken van nieuwe pensioenafspraken. Vervolgens vragen zij daartoe één of meerdere offertes op bij hun huidige en/of bij andere pensioenuitvoerders. Op 1 januari 2026 hadden ruim 12.000 werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar één of meer offertes bij hun huidige pensioenuitvoerder uitstaan. Bij PPI's gaat het om ruim 4.000 werkgevers. Meerdere verzekeraars, PPI's en adviseurs geven aan dat de onderlinge afhankelijkheid in de keten een belangrijk risico vormt bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Mede daarom wordt, zoals in hoofdstuk 2 beschreven, ingezet op het aansporen van werkgevers om, samen met hun adviseur, tijdig te starten met de transitie. Het merendeel van de verzekeraars en PPI's geeft daarbij aan dat het contact met de werkgever goed verloopt.

Van de werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI kiest 37% voor een flexibele premieregeling en 63% voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Zowel verzekeraars als PPI's geven aan dat de totale premie voor het ouderdomspensioen in de meeste gevallen gelijk blijft. Bij verzekeraars is in 11% van de gevallen sprake van een verhoging en in 3% van een verlaging. Bij PPI's liggen deze percentages op 22% en 5%.

Wat betreft het nabestaandenpensioen geven verzekeraars aan dat dit in alle gevallen zowel vóór als na de pensioendatum onderdeel uitmaakt van de nieuwe pensioenregeling. Bij PPI's geldt dit voor 80% van de gevallen. In de overige 20% van de gevallen is uitsluitend een nabestaandenpensioen voor de pensioendatum opgenomen. De mediaan van het nabestaandenpensioen ligt op 30% van het laatstverdiende salaris.

Aangezien de komende tijd nog veel contracten moeten worden omgezet, wordt bovenstaande informatie over de gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken in de komende periode verder aangevuld.

4.3 Kosten

In de eerdere voortgangsrapportages is uitgebreid in gegaan op de context waarbinnen kosten worden gemaakt. Daarbij dient opgemerkt te worden dat kosten (vaak) samenhangen met opbrengsten en risicoblootstelling. Tevens is ingegaan op de wijze waarop pensioenuitvoerders verantwoording afleggen over de gemaakte kosten.

Uit de meest recente transitie-monitor blijkt dat pensioenuitvoerders zeer verschillend reageren op de vraag naar de totale kosten die zij specifiek in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel maken. Zo zijn er pensioenuitvoerders die aangeven dat de kosten nog niet te bepalen zijn, beperkt zijn of dat zij daar geen uitspraken over doen. Ten behoeve van de komende voortgangsrapportage zal worden gezien of de vraagstelling kan worden aangepast zodat een specifiek beeld van de met de transitie gepaard gaande kosten kan worden gegeven.

De komende tijd worden de jaarverslagen van 2025, met daarin de kosten, opgesteld. Onder andere op basis van deze jaarverslagen publiceert actuariel adviesbureau Bell, naar verwachting in het najaar van 2026, een rapport over de uitvoeringskosten van alle pensioenfondsen. Hierover wordt u in de volgende voortgangsrapportage monitoring Wtp (winter 2027) geïnformeerd.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

4.4 Compensatie

Een onderwerp waar de afgelopen periode veel aandacht voor is geweest, is de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hieronder ga ik eerst in op de afspraken die hierover zijn gemaakt, daarna ga ik in op de gesprekken die ik met sociale partners heb gevoerd naar aanleiding van diverse oproepen uit de Kamer.

Van de werkgevers met een regeling uitgevoerde door een verzekeraar of PPI kiest respectievelijk 64% en 60% voor eerbiedigende werking. Dit betekent dat dat voor de werknemers die in dienst zijn op het moment van overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, de stijgende premie blijft gelden. Er is bij eerbiedigende werking dus geen sprake van compensatie, omdat de regeling (zoals die was) geëerbiedigd wordt. Als er wel is gekozen om over te gaan van een progressieve premie naar een vlakke premie dan is in 75% van de contracten uitgevoerd door verzekeraars en in 80% van de contracten uitgevoerd door PPI's niet gekozen voor compensatie binnen de pensioenregeling. In de overige gevallen is nog niet duidelijk of een compensatieregeling zal worden getroffen. Wanneer wel voor compensatie wordt gekozen, gebeurt dit meestal buiten de pensioenregeling om, bijvoorbeeld in de vorm van extra brutoloon.

Voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen/-kringen die invaren naar de nieuwe pensioenregeling is in alle gevallen -al dan niet voorwaardelijk- sprake van een compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.³¹ Niet alle deelnemers komen daarvoor in aanmerking, want de afschaffing van de doorsneesystematiek heeft impact op specifieke leeftijdscohorten. In algemene zin kan gesteld worden dat naarmate de betreffende leeftijdscohorten meer 'nadeel ondervinden' van het afschaffen van de doorsneesystematiek, zij vaker voor compensatie in aanmerking komen. Compensatie vindt in 92% van de gevallen binnen de pensioenregeling plaats.³²

De leden Van Ark (CDA) en Patijn (Pro) hebben aandacht gevraagd voor de groep werknemers die het afgelopen jaar van baan zijn gewisseld of bijvoorbeeld door het opnemen van mantelzorg geen of minder compensatie ontvangen terwijl zij daar bij voortzetting van hun dienstverband wel voor in aanmerking zouden zijn gekomen. Zij hebben daarover een motie ingediend.

In navolging op de motie van de leden Van Ark (CDA) en Patijn (Pro) van 18 mei 2026 heb ik overleg gevoerd met sociale partners over compensatieregelingen.³³ Hieronder is een weerslag van dit overleg weergegeven. Tot slot heeft uw Kamer verzocht om te reageren op een burgerbrief over compensatie. Mijn reactie staat in box 2.

Weerslag gesprek met sociale partners

In het Pensioenakkoord hebben kabinet en sociale partners afgesproken dat de zogenaamde doorsneesystematiek verdwijnt. Kort gezegd ontving in het oude

³¹ Kamerstukken II, 2024–2025, 32043 nr. 681.

³² Kamerstukken II, 2024–2025, 32043 nr. 681.

³³ Kamerstukken II, 2025–2026, 36915 XV, nr. 14

pensioenstelsel een jonge deelnemer 'te weinig' opbouw voor de ingelegde premie en een oudere deelnemer te veel. Het 'nadeel' aan het begin van de carrière werd bij blijvende deelname aan de betreffende pensioenregeling goedge maakt door een later, toekomstig 'voordeel'. Met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel komt voor deelnemers in bepaalde leeftijdsgroepen dit toekomstige voordeel te vervallen. De omvang hiervan en daarmee de noodzaak voor compensatie, is afhankelijk van de toekomstige pensioenopbouw van een deelnemer in een specifieke pensioenregeling.³⁴ Dit dient te worden gezien in samenhang met het voordeel dat een deelnemer ondervindt door de overstap naar het nieuwe stelsel.^{35,36} Dit wordt ook wel de 'dubbele transitie' genoemd. Vanwege het regelingspecifieke karakter en de vereiste evenwichtigheid van de transitie als geheel, hebben kabinet en sociale partners in het Pensioenakkoord afgesproken dat decentrale sociale partners bij de overgang naar het nieuwe stelsel oog moeten hebben voor eventuele compensatievraagstukken en daar zo nodig afspraken over moeten maken. En daarvoor was ruimte nodig; een uniforme en wettelijk voorgeschreven compensatieregeling zou de ruimte beperken om voor decentrale partijen tot uitvoerbare, regeling- of sectorspecifieke afspraken te komen.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

Bij de totstandkoming van het Pensioenakkoord hebben kabinet en sociale partners gesproken over de mogelijkheid van één vaste transitiedatum waarop alle pensioenregelingen tegelijkertijd naar het nieuwe stelsel zouden worden overgezet. Een vaste transitiedatum bleek echter niet uitvoerbaar vanwege de piekbelasting in administratieve, IT- en financieel actuariële uitvoeringscapaciteit bij pensioenfondsen, PPI's en verzekeraars, maar ook bij grote PUO's, de toezichthouders en adviseurs. Kabinet en sociale partners hebben toen weloverwogen gekozen voor een meerjarige overgangstermijn om de kwaliteit van de transitie te kunnen waarborgen.³⁷ Hierdoor kan zich een dilemma voordoen. Namelijk dat het kan voorkomen dat mensen die van baan wisselen deze compensatie niet ontvangen omdat pensioenfondsen op verschillende momenten kunnen invaren in de nieuwe pensioenregeling. Dit speelt als mensen uit dienst treden, of ontslagen worden, voordat het oude pensioenfonds compensatie heeft toegekend en bij de nieuwe baan in dienst gaan nadat het nieuwe pensioenfonds de compensatie heeft toegekend. Het gaat hierbij om gevallen waarbij mensen overgaan naar een werkgever die is aangesloten bij een ander pensioenfonds met een andere transitiedatum en waarbij de compensatie niet gespreid, maar ineens toegekend wordt.³⁸

Compensatie ineens toekennen of spreiden

Spreiden over een aantal jaar kan doelmatig zijn bijvoorbeeld bij een hoge in- en uitstroom van deelnemers en als de compensatie met premie wordt gefinancierd. Anderzijds kan het juist voor de uitvoering beter beheersbaar zijn om de compensatie ineens toe te kennen en ook wanneer er op transitiedatum een voldoende dekkingsgraad beschikbaar is. Bovendien kan een gespreide

³⁴ Kamerstukken II, 2025-2026, 32043, nr. 709

³⁵ Als er hoge buffers opgebouwd zijn dan worden die op transitiedatum verdeeld omdat er voor Wtp-regelingen andere buffervereisten gelden. Dit wordt ook wel de 'invaarbonus' genoemd die, anders dan voor toekomstig opbouwnadeel bedoelde compensatie, betrekking heeft op de in het verleden opgebouwde buffer. Naast actieve deelnemers komen ook gewezen deelnemers en gepensioneerden hiervoor in aanmerking.

³⁶ De nieuwe pensioencontracten zorgen voor een evenwichtige verdeling van rendementen en risico's tussen deelnemers. Ook is transparanter wat wordt ingelegd en hoe dit vermogen zich ontwikkelt

³⁷ In de Kamerbehandeling van de Wtp is die termijn verlengd.

³⁸ Het is wettelijk mogelijk om het toekennen van de compensatie aan het pensioenvermogen van deelnemers te verdelen over een langere periode. In dat geval wordt compensatie toegekend in de maanden of jaren dat de compensatieregeling is afgesproken. Het gaat hierbij om een periode van maximaal tien jaar.

compensatieperiode voor bepaalde deelnemers ook voor een langere periode de arbeidsmobiliteit beperken of tot onduidelijkheid leiden. Daarom is besloten om geen vaste, meerjarige compensatieperiode verplichtend in de wetgeving vast te leggen en moeten werknemers tijdig in kennis worden gesteld over compensatieregelingen en beoordelen of dit voor hun pensioenopbouw van belang is wanneer zij beslissingen nemen over een nieuwe baan of bijvoorbeeld minder uren werken. Uw Kamer vraagt terecht aandacht voor dit dilemma. Hierover ben ik dan ook in gesprek gegaan met sociale partners, vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid die kabinet en sociale partners hebben voor het Pensioenakkoord.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

De afspraken die decentrale sociale partners maken met elkaar over de nieuwe pensioenregeling en de overstap, worden vastgelegd in een transitieplan. Daarin worden de keuzes vastgelegd die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Het transitieplan bevat in ieder geval de gemaakte afspraken over compensatie.³⁹ De pensioenuitvoerder moet het transitieplan op zijn website beschikbaar stellen voor de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde.

Informatie voor deelnemers

Aansluitend verstrekken pensioenfondsen, decentrale sociale partners en werkgevers tijdig aan deelnemers informatie over de aankomende transitie en ook over compensatie en de daaraan gestelde voorwaarden. De pensioenuitvoerder zorgt ervoor dat deze informatie deelnemers inzicht geeft in de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen voor het pensioen; mensen moeten goed geïnformeerd worden, zodat ze begrijpen wat compensatie betekent.⁴⁰ De informatie moet deelnemers aanzetten tot relevante actie; in dit geval beslissen over een baanwissel, op basis van de pensioengevolgen en alle andere overwegingen die bij de nieuwe baan een rol spelen, of als mensen voor de transitie overwegen tijdelijk minder gaan werken. Informatieverstrekking is daarmee een van de belangrijkste oplossingen voor het genoemde dilemma. Het ministerie zal in de komende periode aanvullende communicatie intensiveren om mensen naar www.pensioenduidelijkheid.nl te leiden en te wijzen op eventuele gevolgen voor compensatie van arbeidsmarktgedrag. Maar ook zonder de transitie naar de Wtp heeft vrijwel elke baanwissel gevolgen voor de pensioenen van mensen en moeten ze dit meenemen in de afweging.

Fondsspecifieke aanpak

Om met de compensatieregeling mensen te bereiken die door de transitie toekomstig opbouwnadeel ondervinden, zijn specifieke oplossingen nodig. Zo worden er afspraken gemaakt over dispensatie van de nieuwe regeling voor werkgevers die wisselen tussen fondsen. In de metaalsector hebben de van nature al onderling verbonden fondsen PMT en PME afspraken gemaakt om werkgevers dispensatie te kunnen geven. Zo kunnen werknemers toegang behouden tot de compensatieregeling, ook als de werkgever vanwege werkingssfeer naar PMT zou moeten overstappen. Deze aanpak is ook ter sprake gekomen in de recreatiesector. Specifiek BpfBOUW heeft afgesproken dat ook compensatie beschikbaar is voor mensen met flexibele contracten die voor en na de transitiedatum wel, maar op transitiedatum tijdelijk (en binnen een bepaalde

³⁹ Pensioenwet artikel 150b.

⁴⁰ Pensioenwet artikel 48.

termijn) geen pensioenopbouw hebben in de bouwsector. Voorbeelden van maatwerk zijn te zien in sociale plannen bij ontslag. In bepaalde gevallen wordt de mogelijkheid voor vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling alsnog geregeld als die er niet was, of er worden middelen gevonden waarmee vrijwillige voortzetting betaald kan worden. Er zijn ook sociale plannen waarin met het oog op compensatie, afgesproken is de ontslagdatum na de transitiedatum te laten vallen.⁴¹ Rond arbeidsongeschiktheid is te zien dat sociale partners in veel gevallen afspraken gemaakt hebben over (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw, zodat arbeidsongeschikten actieve deelnemers zijn en toegang hebben tot de compensatieregeling.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

Overwegingen bij alternatieven

Bij de totstandkoming van het Pensioenakkoord en de behandeling van het Wetsvoorstel in de Eerste en Tweede Kamer zijn rond het afschaffen van de zogenaamde doorsneesystematiek, en compensatie daarvoor, verschillende alternatieven gezien en gewogen. Steeds was de vraag hoe de groepen die het nodig zouden hebben, bereikt konden worden. De uitkomst is breed gedragen wetgeving waarin er bewust voor is gekozen om ruimte te laten aan de uitvoeringspraktijk. In het recente overleg hebben sociale partners en ik gesproken over mogelijke alternatieven. Met sociale partners ben ik tot onderstaande overwegingen gekomen:

- Het introduceren van nieuwe eisen aan compensatie-afspraken, al dan niet bovenaf wettelijk opgelegd aan sociale partners en pensioenuitvoerders, zou leiden tot weer nieuwe, complexe uitvoeringsvraagstukken om mensen met een baanwissel achteraf toegang te geven tot compensatieregelingen. In dat geval zouden, bijvoorbeeld, mensen die in 2025 zijn vertrokken bij een fonds dat per 1/1/2026 naar een nieuwe pensioenregeling is overgegaan, alsnog compensatie (kunnen) vragen. Het is uitvoeringstechnisch niet mogelijk en juridisch zeer complex onderscheid te maken tussen groepen die bewust (bijvoorbeeld omdat de nieuwe betere arbeidsvoorwaarden heeft) en groepen die onbewust hebben afgezien van compensatie. Omdat een dergelijk onderscheid in de praktijk niet te maken is, zou het alternatief een compensatieregeling zijn die achteraf voor elke baanwisselaar openstaat. Dit leidt echter tot enorme kosten die ten laste komen van het betreffende deelnemerscollectief.
- Omgekeerd geredeneerd, is het niet de bedoeling dat mensen twee of misschien drie keer deelnemen aan een compensatieregeling die compensatie ineens toekent op de transitiedatum. Dat is immers vanwege (opeenvolgende) baanwisselingen niet uit te sluiten. Het zou uitvoeringstechnisch ondoenlijk zijn en juridisch waarschijnlijk onhaalbaar om dubbele en verdere compensatie terug te vorderen bij deze mensen.
- Op dit moment is het in de praktijk beperkt mogelijk om na een baanwissel aan de nieuwe pensioenregeling deel te nemen en *tegelijkertijd* de oude regeling vrijwillig voort te zetten, wanneer beide dienstverbanden een grote deeltijdfactor hebben. Dit heeft met de fiscale begrenzing te maken. Een eventuele tijdelijke verruiming van het fiscale kader, zodat mensen bij elke deeltijdfactor tegelijk bij twee pensioenfondsen, dus fiscaal gefaciliteerd 'dubbel' pensioen kunnen opbouwen, creëert budgettaire vraagstukken en leidt weer tot nieuwe juridische en uitvoeringstechnische afbakeningsvraagstukken. Te meer wanneer deze fiscale verruiming ook met terugwerkende kracht zou gelden.

⁴¹ Dit speelt bij Unilever en AKZO Nobel, naast de bedrijven genoemd in brief 32043, nr. 709 (voetnoot 8).

- Door de Kamer is gevraagd naar de mogelijkheid om individuele werknemers dispensatie te geven bij hun nieuwe pensioenfonds zodat ze kunnen kiezen voor vrijwillige voortzetting bij hun oude fonds. Op die manier zouden ze bij het oude fonds gebruik kunnen maken van de compensatieregeling. Dispensatie kan een fonds echter alleen in bepaalde gevallen verlenen op werkgeversniveau uit die betreffende sector die een minstens gelijkwaardige regeling aanbieden. Het is wettelijk niet mogelijk dat een fonds dispensatie zou verlenen aan individuele werknemers. Bovendien zou een dergelijke mogelijkheid leiden tot nieuwe, complexe juridische afbakeningsvraagstukken en een zware belasting voor de uitvoering.
- Verder vind ik het niet wenselijk om aan decentrale sociale partners voor te schrijven om in elke pensioenregeling vrijwillige voortzetting aan te bieden. Dit zou immers ingrijpen op de vrijheid en de autonomie die sociale partners hebben om afspraken te maken over de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

Uit het overleg met de sociale partners blijkt dat de als oplossing bedoelde nieuwe of aanvullende voorschriften voor compensatie duidelijk juridische, afbakenings- en uitvoeringscomplexiteit toevoegt. Alles overwegend zie ik daarmee op dit moment geen ruimte voor nieuwe of aanvullende voorschriften of wetgeving rond compensatie. Dat benadrukt het belang dat mensen goed geïnformeerd zijn omdat de werking van compensatieregelingen er anders toe zou kunnen leiden dat mensen arbeidsmarktbeslissingen nemen onbewust van de pensioengevolgen, en die kunnen ervaren als een tegenvaller.

Tot slot, wil ik niet onbenoemd laten dat het in de praktijk bij het toekennen van compensatie aan een individu altijd gaat om middelen uit het collectieve fondsvermogen. Sociale partners hebben uitgebreide besprekingen gevoerd en afspraken gemaakt over een evenwichtige verdeling van het collectieve fondsvermogen en dat proces is grondig doorlopen.

Box 2: Reactie burgerbrief van S. B. over compensatie d.d. 8 juni 2026

Hierbij reageer ik zoals gevraagd door de vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid op een burgervraag over compensatie. Uit de brief blijkt dat de vragensteller 47 jaar oud is en boventallig verklaard bij de (ondertussen) oude werkgever, die is aangesloten bij Pensioenfonds SNS Reaal. Na de reorganisatie heeft vragensteller een nieuwe baan gevonden bij een werkgever aangesloten bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn (Pfzw). De transitiedatum van Pensioenfonds SNS Reaal is 1/1/2028. De transitiedatum van Pfzw was 1/1/2026. Vragensteller schrijft dat hij/zij geen compensatie ontvangen heeft door de onvrijwillige baanwissel in combinatie met de verschillende transitiedata.

In reactie op deze kwestie kan ik aangeven dat in het transitieplan van Pensioenfonds SNS Reaal de compensatieregeling beschreven is. De gezamenlijke sociale partners schrijven in het transitieplan: 'Werknemers jonger dan 51 jaar hebben geen compensatie nodig'.⁴² Hierbij is gekeken naar het compensatievraagstuk dat ontstaat specifiek door de afschaffing van de zogenaamde doorsneesystematiek, die tot de transitiedatum 1/1/2028 gehanteerd wordt. De afspraken die gemaakt zijn geven dit vraagstuk betekenen dat vragensteller gezien de leeftijd, dus ook in de situatie zonder ontslag, niet aanmerking zou zijn gekomen voor compensatie.

⁴² [Transitieplan de Volksbank.pdf](#)

In reactie op de vervolgvraag of ik een de mogelijkheden van een vangnetregeling wil onderzoeken voor gevallen zoals die van de vragensteller, verwijs ik naar eerdere passages in deze brief waar wordt ingegaan op compensatie in geval van ontslag. Het is aan de betrokken sociale partners om hierbij het pensioenbelang af te wegen tegen andere onderdelen van het sociaal plan. Het is niet aan de minister om te treden in deze arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

4.5 Transitiecommissie

Sociale partners, dan wel werkgever en werknemers vertegenwoordigd door bijvoorbeeld vakbonden of de OR, kunnen zich gezamenlijk tot de transitiecommissie wenden indien het hen niet lukt om tot arbeidsvoorwaardelijke afspraken te komen om de pensioentransitie te realiseren. De transitiecommissie zal dan ondersteuning bieden. Sociale partners, dan wel werkgever en werknemers(vertegenwoordiging), die hun regeling laten uitvoeren door een pensioenfonds, konden tot 1 april 2026 voor bindend advies over (een deel van) deze afspraken in het transitieplan terecht bij de transitiecommissie. Indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar/PPI kunnen deze partijen daar tot 1 januari 2027 terecht voor bindend advies. In de periode 1 januari tot 1 juni 2026 zijn er geen zaken voorgelegd aan de transitiecommissie.

5. Ervaringen van de deelnemer

Het is belangrijk dat de deelnemer goed wordt betrokken bij en geïnformeerd wordt over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Van alle bij de transitie betrokken partijen wordt dan ook verwacht dat zij de deelnemers op een goede manier meenemen. Naast het delen van de wettelijke verplichte informatie ondernemen pensioenuitvoerders en betrokken partijen verschillende initiatieven. Met de rapportage 'Dialogo en communicatie over de overstap' van de Pensioenfederatie (bijlage 6) worden 'good practices' in beeld gebracht en gedeeld. Deze rapportage biedt een uitgebreide set aan voorbeelden uit de praktijk van diverse pensioenfondsen. Het laat daarmee zien hoe pensioenfondsen communiceren met hun achterban op basis van verschillende communicatiestrategieën en geeft een analyse van de transitiecommunicatie vóór en na de overstap naar de Wtp. Mede gezien naar aanleiding van de publieke en politieke belangstelling wordt specifiek aandacht besteed aan de communicatie rondom compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Dit hoofdstuk start in paragraaf 5.1 met een overzicht van de communicatie-activiteiten die SZW de komende tijd zal oppakken. Vervolgens wordt ingegaan op de ervaringen van de deelnemer tijdens de transitie. Dit gebeurt aan de hand van de volgende vier onderdelen: De publieksmonitor pensioenen (paragraaf 5.2), de deelnemersmonitor (paragraaf 5.3), het aantal zaken voorgelegd aan de Geschilleninstanties en het aantal pensioenzaken in het kader van de Wtp bij de Raad voor de Rechtspraak (paragraaf 5.4) en de Nationale enquête arbeidsomstandigheden, NEA (paragraaf 5.5).

5.1 Publiekscommunicatie

Het doel van publiekscommunicatie in het kader van de implementatie van de Wtp is het bijdragen aan vertrouwen in het pensioenstelsel en de transitie naar de nieuwe regels voor pensioen van Nederlanders boven de 18 jaar. Dit wordt in samenwerking met vakbonden, werkgevers en pensioenuitvoerders gedaan. De centrale vraag in 2026 is opnieuw hoe de (nieuwe) regels voor pensioen werken. Het primaire doel is kwalitatieve websitebezoeken genereren naar

pensioenduidelijkheid.nl, onder de segmenten jong werkenden (18-35 jaar), werkenden (36-55 jaar), pensioengeoriënteerden (56+ jaar) en gepensioneerden. Vanaf eind augustus t/m begin oktober is de communicatie hierop gericht.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

Daarnaast wordt vanaf half juni 2026, zoals in paragraaf 4.4 verwoord, specifieke aandacht besteed aan compensatie. Keuzes die werkenden maken in hun loopbaan kunnen gevolgen hebben voor hun pensioenopbouw en voor de eventuele compensatie bij de overgang naar de nieuwe pensioenregels. Wanneer iemand bijvoorbeeld van baan verandert of minder gaat werken vóórdat het pensioenfonds is overgestapt, kan dit gevolgen hebben voor de compensatie. In de communicatie vanuit SZW, onder meer via sociale media, wordt gewezen op deze situaties, zodat werkenden zich tijdig bewust kunnen zijn van de mogelijke gevolgen van keuzes in deze fase.

5.2 Publieksmonitor pensioenen

Sinds februari 2022 wordt ieder kwartaal een meting uitgevoerd van de publieksmonitor pensioenen. Deze monitor 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.

Het vertrouwen van Nederlanders in het pensioenstelsel is in het tweede kwartaal van 2026 (zie bijlage 5) neutraal te noemen. De score bedraagt, net als in het eerste kwartaal, opnieuw een 5,7 (op een schaal 1-10, daarbij is: <4 = weinig vertrouwen; 4-7 = neutraal; >7 = veel vertrouwen). Het pensioenvertrouwen ligt hoger onder gepensioneerden en financieel hooggeletterden. Net als in Q1 2026 zijn Nederlanders op verschillende manieren bezig met hun pensioen. Eén derde van Nederlanders geeft aan altijd alle brieven en e-mails te openen en te lezen die ze ontvangen van hun pensioenfonds(en) en elk jaar te bekijken hoe hun pensioen ervoor staat. Twee derde van de Nederlanders zegt bekend te zijn met de pensioenstelselwijziging. Nederlanders die hiermee bekend zijn, hebben hier vooral over gehoord via hun pensioenuitvoerder of via het nieuws.

5.3 Deelnemersmonitor

Om inzicht te krijgen in hoe deelnemers de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel ervaren en in welke mate zij bekend zijn met de nieuwe pensioenregels, zijn er twee deelnemersmonitoren uitgevoerd. Deze vinden plaats in aanvulling op de publieksmonitor, waarbij het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen wordt uitgevraagd. Om te beginnen voert Netspar sinds 2025 een deelnemersmonitor uit in samenwerking met een tiental pensioenfonds(en). Aanvullend legt Ipsos I&O een panel een zoveel mogelijk identieke vragenlijst voor, onder andere om de deelnemerservaringen bij verzekeraars en PPI's goed mee te kunnen nemen in deze rapportage. Door de (zeer) 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. Hierbij is belangrijk om op te merken dat in deze Netspar-rapportage nog geen fondsen zitten die al zijn ingevaren, waar rekening mee moet worden gehouden bij de interpretatie van de resultaten. Ook bij Ipsos I&O is het aandeel van deelnemers dat al is ingevaren minder dan je op basis van een representatief beeld zou verwachten. Desondanks maakt het feit dat deze deelnemersmonitoren periodiek worden uitgevoerd, het

mogelijk om aanvullend inzicht te geven in de ontwikkeling van de deelnemerservaringen door de tijd.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

De bekendheid over de komst van het nieuwe pensioenstelsel is blijvend en stijgend hoog. Uit de Netspar-monitor blijkt dat met name de groep die goed weet wat de nieuwe regels voor pensioen inhouden is gegroeid naar 35,2%, en slechts 1,8% geheel niet op de hoogte was. De rapportage van Ipsos I&O geeft een vergelijkbaar beeld, daarin geeft 92% van de Nederlanders aan over de nieuwe pensioenregels gehoord te hebben. Ook hier stijgt de groep die goed weet wat de nieuwe regels inhouden. Tegelijkertijd is er ook nog een vijfde (Ipsos I&O) tot een tiende (Netspar) deel van de deelnemers aan de onderzoeken die wel van de wijzigingen hebben gehoord, maar nog niet inhoudelijk goed op de hoogte zijn. Daar zit dus nog een communicatieve uitdaging. Daarentegen geven negen op de tien mensen in het onderzoek van Netspar aan dat zij informatie over hun nieuwe pensioenregeling hebben gezien, en zegt men vaker dan in de vorige rapportage goed te begrijpen waarom de regels moeten veranderen.

Deelnemers laten de mate waarin de pensioenuitvoerder hen op de hoogte houdt sterk meewegen in hun beoordeling van hun pensioenuitvoerder, volgens Ipsos I&O. Vooral onder gepensioneerden is dit een belangrijke factor. Pensioenuitvoerders maken van deze inzichten gebruik en passen hun communicatiestrategie hier op aan. Gemiddeld geven deelnemers aan hun pensioenuitvoerder bij Ipsos I&O een 7,4, bij Netspar stijgt dit cijfer zelfs naar een 7,9. Naast pensioenuitvoerders worden nieuws(websites), tv en kranten gezien als informatiebron. Gepensioneerden voelen zich over het algemeen beter geïnformeerd dan actieve deelnemers en gewezen deelnemers en zijn ook positiever over hun pensioenuitvoerder. Een kwart van de actieve deelnemers geeft daarnaast aan dat zij via hun werkgever aan informatie komen. Hier zit dus ook een kans en uitdaging voor met name werkgevers die hun werknemers hier nog niet over informeren. In de praktijk is te zien dat veel pensioenuitvoerders informatiemomenten voor werkgevers opzetten, zoals webinars of scholingen, om de deelnemers goed te informeren. De rapportage van de Pensioenfederatie geeft hiervan ook goede en inspirerende voorbeelden, zoals de voorlichtingsbus van pensioenfondsen Rail & OV, maar ook webinars en aanvullende communicatiemiddelen die werkgevers in kunnen zetten (met een voorbeeld van PME).⁴³

In lijn met de verwachting vinden deelnemers die aangesloten zijn bij pensioenfondsen die zijn overgestapt op het nieuwe pensioenstelsel, de informatievoorziening vaker transparant en persoonlijk dan wanneer de overstap nog moet plaatsvinden. Dat sluit aan bij de communicatiemomenten van pensioenfondsen, waar een paar maanden voor transitiedatum de eerste persoonlijke informatie wordt verstrekt. Mensen vinden het wel vaak lastig om te beoordelen of de informatie volledig en transparant was.

Blijvend en stijgend is het vertrouwen dat mensen hebben in dat hun pensioenuitvoerder zorgt voor een goede overgang naar het nieuwe stelsel volgens Netspar. Daarnaast worden er daar ook minder negatieve en significant meer positieve emoties gemeten. Een stijgend aandeel van de deelnemers verwacht volgens beide rapportages erop vooruit te gaan. Daarnaast verwacht een dalend deel weinig verandering, vooral onder gepensioneerden is dat

⁴³ Pensioenfederatie (2026) "Dialogo en communicatie over de overstap."

waarneembaar. Deze cijfers sluiten aan bij de relatief hoge pensioenverhogingen die rondom invaren zijn toegekend, met anderzijds de boodschap dat in (langdurig) economisch slechter weer de pensioenen ook meer kunnen dalen.

Datum
02-07-2026
Onze referentie
2026-0000212491

5.4 Klachten- en geschillencommissies en Raad voor de Rechtspraak

Het aantal klachten en geschillen over de pensioentransitie is in deze fase van de transitie nog steeds beperkt. Het grootste deel van het aantal geschillen is niet gerelateerd aan de Wtp. Wel komen er meer vragen binnen bij de geschilleninstanties (Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP) voor pensioenfondsen en Kifid voor verzekeraars en PPI's) naarmate de transitie -en daarmee dus ook het aantal overstappende deelnemers- vordert. De ontwikkeling van het aantal klachten en geschillen blijft daarom een belangrijk aandachtspunt in deze monitoring.

GIP

Uit de cijfers van GIP blijkt dat in de verslagperiode (1 januari tot 30 april 2026) in totaal 203 geschillen zijn geregistreerd, hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen wel of niet Wtp gerelateerde geschillen. De geschillen hebben voornamelijk betrekking op pensioenberekening en -betaling, de toepassing van wet- en regelgeving (algemeen) en informatieverstrekking. Daarmee is de aard van de geschillen ongewijzigd gebleven ten opzichte van de vorige verslagperiode. Een aanzienlijk deel van de zaken wordt afgehandeld via bemiddeling (70%). In 30% van de gevallen is sprake van directe beslechting. Van de afgeronde zaken leidde 70% tot een bindende uitspraak. De gemiddelde doorlooptijd van de afgeronde zaken bedroeg 164 werkdagen.

Kifid

Bij het Kifid zijn in de verslagperiode (1 december 2025 tot 1 juni 2026) 40 geschillen geregistreerd die betrekking hebben op de Wtp en pensioen in brede zin. Het Kifid geeft aan dat de aard van de klachten divers is en dat de inhoudelijke complexiteit per zaak kan verschillen. Deze zaken zien met name op onderwerpen als uitblijven van indexatie op de pré-Wtp regelingen, lifecycle-klachten, discussies/vragen over het (bijzonder) nabestaandenpensioen. De aard van de klachten is daarmee grotendeels gelijk gebleven. Een deel van de klachten wordt opgelost via bemiddeling of zijn ingetrokken voordat het tot een uitspraak komt. Van de zaken die tot een uitspraak leiden, is circa de helft bindend. De gemiddelde doorlooptijd bij het Kifid bedroeg 241 werkdagen.

Raad voor de Rechtspraak

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 (t/m Q1 2026) beperkt is gebleven en nog steeds minder dan tien bedraagt. Daarmee ligt het aantal zaken tot op heden lager dan ten tijde van de behandeling van de Wtp de verwachting was. Dit duidt erop dat geschillen over de Wtp vooralsnog in overwegende mate worden afgewikkeld via buitengerechtelijke geschilbeslechting.

Tabel 1: Overzicht zaken bij geschilleninstanties

Geschilleninstantie	<i>GIP</i>¹⁾	<i>Kifid</i>²⁾
<i>Aantal geschillen</i>	203	40
<i>Aard van de geschillen</i>	m.n. pensioenberekening en -betaling,	m.n. uitblijven van indexatie (meest voorkomend), lifecycle-

	toepassing wet- en regelgeving (algemeen) en informatieverstrekking	klachten, discussies/vragen over het (bijzonder) nabestaandenpensioen
<i>Percentage bemiddeling</i>	70%	
<i>Percentage beslechting (direct)</i>	30%	
<i>Percentage binden/niet-bindend</i>	70% bindend 30% niet-bindend	47,5% bindend 45,0% niet-bindend 7,5% geen keuze
<i>Doorlooptijden (in werkdagen)</i>	164	241

Datum
02-07-2026

Onze referentie
2026-0000212491

1) De meting liep van 1 januari 2026 tot 30 april 2026.

2) De meting liep van 1 december 2025 tot 1 juni 2026.

5.5 De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

In samenwerking met het CBS heeft TNO de NEA over 2025 uitgevoerd.⁴⁴ Uit deze enquête blijkt dat 97% van de werknemers het (heel) belangrijk vindt dat er een pensioenregeling bestaat. Daarnaast is 86% van de werknemers (heel) tevreden over de pensioenregeling. Een pensioenregeling in de tweede pijler wordt veelal overeengekomen door de sociale partners of in overleg tussen de werkgever en de OR of personeelsvertegenwoordiging. Uit de NEA blijkt dat 83% van de werknemers (heel) tevreden is over de vertegenwoordiging door de vakbonden en 82% van de werknemers (heel) tevreden is over personeelsvertegenwoordigingen zoals de ondernemingsraad of de medezeggenschapsraad. Hierbij gaat het dus zowel om werknemers die zelf lid zijn van een vakbond als niet-leden.

6. Stand van zaken (voorgenomen) wet- en regelgeving

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de stand van zaken van de lopende en de sinds de vorige voortgangsrapportage afgeronde wet- en regelgevingstrajecten. De stand van zaken voor wat betreft de aan de Wtp gerelateerde moties en toezeggingen is in de aansluitende bijlage bij deze rapportage te vinden.

Performancetoets

Indien er sprake is van onvoldoende beleggingsrendement kan een bedrijfstakpensioenfonds op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 een werkgever, als deze daarom verzoekt, vrijstelling verlenen van de verplichtstelling aan dat bedrijfstakpensioenfonds. Of hier sprake van is, wordt bepaald aan de hand van de performancetoets. Op 9 april 2026 is een wijziging van de bij het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 behorende Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 in verband met actualisatie van de performancetoets gepubliceerd in de Staatscourant.⁴⁵ Met deze wijzigingsregeling wordt een herziening van de performancetoets ingevoerd. Deze ziet op het actualiseren van de berekeningen van de beleggingsperformance van bedrijfstakpensioenfondsen, zodat deze beter aansluiten bij de praktijk van beleggingen met de Wet toekomst pensioenen. De wijzigingsregeling zal op 1 januari 2028 in werking treden. Tot die tijd blijft de huidige performancetoets gelden.

Toezeggingenwet

⁴⁴ [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2025 - Resultaten in vogelvlucht](#)

⁴⁵ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2026-13480.html>

Het wetsvoorstel toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen (hierna: de toezeggingenwet) is op 1 juni 2026 aan de Tweede Kamer aangeboden ter behandeling. Het onderliggende toezeggingenbesluit is voor internetconsultatie gepubliceerd.⁴⁶ In het onderliggende besluit wordt invulling gegeven aan hoe er gecommuniceerd moet worden over vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen, de gelijke aanpassingen in de flexibele premiereregeling en gelijke aanpassingen voor het nabestaandenpensioen in de solidaire- of flexibele premiereregeling. De internetconsultatie loopt van 8 juni tot 19 juli 2026. De beoogde inwerkingtreding van zowel de toezeggingenwet als het onderliggende besluit is 1 januari 2027.

Datum

02-07-2026

Onze referentie

2026-0000212491

Wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding

Met het Wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding (WPS) wordt de opzet van de wettelijke regels voor pensioenverdeling bij scheiding verbeterd. Bovendien wordt de wet vernieuwd om te kunnen voldoen aan de eisen van de huidige tijd. In de verzamelbrief pensioenonderwerpen is uw Kamer geïnformeerd over de stand van zaken ten aanzien van dit wetsvoorstel.⁴⁷ Zoals in de hiervoor genoemde brief aangegeven, zal de derde nota van wijziging naar verwachting begin 2027 ter internetconsultatie worden aangeboden. Na afronding van de internetconsultatie en de toezichttoetsen zal de derde nota van wijziging worden voorgelegd ter advisering aan de Raad van State en vervolgens bij uw Kamer worden ingediend.

Wet herziening bedrag ineens

De wet herziening bedrag ineens heeft als doel mensen meer keuzevrijheid te geven bij het benutten van hun pensioen, door het mogelijk te maken dat mensen bij pensionering maximaal 10% van hun pensioen in één keer kunnen opnemen als bedrag ineens. Op 16 juni heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel Wet herziening bedrag ineens. De wet treedt per 1 januari 2029 in werking.

7. Afsluitend

De transitie is een van de grootste stelselherzieningen van de afgelopen jaren en dient dan ook zorgvuldig te gebeuren. Het gaat immers om de pensioenen van miljoenen Nederlanders. Bij de transitie blijven pensioendeelnemers van alle generaties samen deelnemen aan een pensioenregeling, waarbinnen mee- en tegenvallers onderling worden gedeeld. Zo behalen zij gezamenlijk voordeel uit het pensioencollectief.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gaat over naar de laatste fase. Inmiddels bouwt meer dan de helft van de Nederlanders pensioen op of krijgt pensioen volgens de nieuwe regels. En naar verwachting zal dat percentage binnen een halfjaar toenemen tot circa 96%.⁴⁸ Dat betekent niet dat er achterover geleund kan worden. Er moet immers nog een groot aantal pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen en contracten uitgevoerd door verzekeraars en PPI's in de komende anderhalf jaar worden ingevaren c.q. omgezet. Zorgvuldigheid en heldere communicatie richting deelnemers blijven daarbij van groot belang.

⁴⁶ <https://internetconsultatie.nl/besluittoezeggingenwtp/b1>

⁴⁷ Kamerstukken II, 2025-2026, 32043 nr. 711.

⁴⁸ Wtp-uitvraag van Q2-2026, De Nederlandsche Bank in combinatie met bericht: [Invaarklas van 1 juli 2026 heeft beschikking van DNB binnen | Pensioen Pro](#)

De uiterste transitiedatum blijft, in lijn met het advies van de
regeringscommissaris, staan op 1 januari 2028. Conform het plan van aanpak
monitoring dat met uw Kamer is gedeeld, wordt de transitie ook de komende jaren
gemonitord.⁴⁹ Aan de hand van deze monitoringsinformatie alsmede het advies
van de regeringcommissaris zie ik halfjaarlijks, nadat de toezichthouders om
advies zijn gevraagd, hoe de transitie ervoor staat en/of er aanvullende
maatregelen nodig zijn om de transitie tijdig te realiseren. Uw Kamer wordt hier
aan de hand van de voortgangsrapportages over geïnformeerd.

Datum
02-07-2026

Onze referentie
2026-0000212491

De Minister van Sociale Zaken,
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

⁴⁹ Kamerstukken II, 2022-2023, 36067 nr. 191.

**Bijlage 1: Motie- en toezeggingenoverzicht - Voortgangsrapportage
Monitoring Wtp – zomer 2026**

Datum
02-07-2026

Onze referentie
2026-0000212491

Motie	Naam	Stand van zaken
36067-118	Motie van het lid Smals over gedurende de transitieperiode monitoren of pensioenfondsen een carve-out nodig hebben in verband met een evenwichtige belangenafweging.	In uitvoering
36067-148	Motie van de leden Palland en Ceder over bij de monitoring de randvoorwaarden meenemen die zijn opgenomen in het Pensioenakkoord.	In uitvoering
36067-158	Motie van de leden Ceder en Stoffer over de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen zo snel mogelijk evalueren en monitoren.	In uitvoering
36067-163	Motie van het lid Stoffer c.s. over het regelmatig uitvoeren van invoeringstoetsen na inwerkingtreding van de Wtp.	In uitvoering
36067-166	Motie Maatoug c.s. over een uitvoeringsmonitor over de arbeidsvoorwaardelijke afspraken en in 2026 bezien of het invaren op tijd en verantwoord kan worden ingevoerd.	In uitvoering
36067-177	Motie van de leden Smals en Stoffer over het monitoren van afspraken over compensatie en de obstakels die sociale partners ondervinden om deze te realiseren.	In uitvoering
TZ202411-092	In de monitoring van de transitie ook de compensatie bij pensioenregelingen bij verzekeraars monitoren.	In uitvoering
TZ202411-093	Via de Voortgangsrapportage monitoring Wtp terugkoppelen voor hoeveel personen met een premieregeling met een stijgende premie er is gekozen voor de eerbiedigende werking.	In uitvoering
EK T03630	Kamer periodiek informeren over voortgang transitie.	In uitvoering
EK T01964	Jaarlijkse rapportage aan het parlement over de premieontwikkeling bij de pensioenfondsen.	In uitvoering
36915-XV, 14	Motie van de leden Van Ark en Patijn over het opnieuw in overleg te treden met sociale partners en pensioenfondsen over het compensatievraagstuk.	Uitgevoerd

TK TZ202602-011	Aangaande de gevolgen van niet-tijdig omzetten zegt de minister toe vaker cijfers van verzekeraars en PPI's te delen met de Kamer en deze op te nemen in de volgende voortgangsrapportage.	In uitvoering
TK TZ202602-012	De definitieve cijfers over pensioenstijgingen mee in de voortgangsrapportage van aankomende zomer.	Uitgevoerd

Datum
02-07-2026

Onze referentie
2026-0000212491

Bijlage 2: Vernieuwde tabellen

Datum
02-07-2026

Tabel 1: Groei rendement (in percentages) en cumulatief rendement van de vijf grootste pensioenfondsen

Onze referentie
2026-0000212491

	ABP		Bouw		PME		PMT		PFZW	
Jaar	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.
2013		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0
2014	14,5	114,5	24,5	124,5	17,8	117,8	20,6	120,6	15,5	115,5
2015	2,7	117,6	1,2	126,0	1,0	119,0	2,3	123,4	-0,1	115,4
2016	9,5	128,8	12,2	141,4	10,3	131,2	11,0	136,9	12,0	129,2
2017	7,6	138,5	6,6	150,7	4,7	137,4	4,1	142,6	5,1	135,8
2018	-2,3	135,4	0,3	151,1	-0,9	136,2	0,2	142,8	-0,4	135,3
2019	16,8	158,1	17,9	178,2	18,3	161,1	18,4	169,1	18,8	160,7
2020	6,6	168,5	8,9	194,1	10,9	178,7	10,6	187,1	5,6	169,7
2021	11,4	187,8	6,9	207,5	3,9	185,6	3,6	193,8	8,2	183,6
2022	-17,6	154,7	-21,4	163,1	-23,3	142,4	-27,5	140,5	-22,6	142,1
2023	9,3	169,1	7,7	175,6	8,7	154,8	8,4	152,3	8,7	154,5
2024	8,4	183,3	7,6	189,0	8,7	168,2	8,2	164,8	8,0	166,9
2025	-1,6	180,4	-3,9	181,6	-3,0	163,2	-5,9	155,1	-3,8	160,5
CAGR ⁵⁰		5,0		5,1		4,2		3,7		4,0

Bron: Jaarverslagen pensioenfondsen

Tabel 2: Dekkings- en beleidsdekkingsgraad per fonds (in percentages)

	ABP		Bouw		PME		PMT		PFZW	
Ultimo	Dekkingsgr.	Beleidsd.	Dekkingsgr.	Beleidsd.	Dekkingsgr.	Beleidsd.	Dekkingsgr.	Beleidsd.	Dekkingsgr.	Beleidsd.
2014	101,1	104,7	115,1	115,0	101,7	104,1			102,2	107,6
2015	97,2	98,7	108,7	110,9	96,1	97,6	97,5	98,5	95,1	97,1
2016	96,7	91,7	110,5	105,5	96,2	91,8	97,2	92,8	95,3	90,1
2017	104,4	101,5	118,1	115,1	101,6	100,1	102,2	100,6	101,1	98,6
2018	97,1	103,8	113,9	118,3	97,7	101,3	99,4	102,3	97,5	101,3
2019	97,8	95,8	114,4	112,4	98,9	96,9	99,1	97,6	99,2	96,5
2020	93,5	87,6	111,6	105,7	97,6	92,3	96,3	91,3	92,6	88,3
2021	110,6	102,8	125,3	119,3	108,3	103,2	106,7	100,9	106,6	99,7
2022	110,9	118,6	122,1	131,5	110,4	111,7	106,7	108,1	108,7	111,5
2023	110,5	113,9	123,9	124,7	109,4	113,3	105,8	109,9	106,1	112
2024	111,7	113,1	125,6	126,3	113	112,7	108,4	108,4	109,8	108,9
2025	123,5	118,3	141,1	133,1	125,3	120,1	122,3	115,3	126	117,7

Bron: Jaarverslagen pensioenfondsen, website pensioenfondsen

Tabel 3: Verleende indexatie per fonds (in percentages) en cumulatieve indexatie

⁵⁰ Compound Annual Growth Rate in percentages: $((\text{Eindwaarde} / \text{Beginwaarde})^{(1 / \text{Jaren})} - 1) * 100$

Jaar	ABP		Bouw		PME		PMT		PFZW	
	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.	Groei	Cum.
2013		100		100,00		100		100,00		100
2014	0	100	0,2	100,20	0	100	-0,4	99,60	0	100,00
2015	0	100	0	100,20	0	100	0	99,60	0	100,00
2016	0	100	0	100,20	0	100	0	99,60	0	100,00
2017	0	100	0,59	100,79	0	100	0	99,60	0	100,00
2018	0	100	1,07	101,87	0	100	0	99,60	0	100,00
2019	0	100	0,26	102,13	0	100	0	99,60	0	100,00
2020	0	100	0	102,13	0	100	0	99,60	0	100,00
2021	0	100	1,76	103,93	0	100	0	99,60	0	100,00
2022	14,35	114,35	15,31	119,84	7,49	107,49	5,49	105,07	8,7	108,70
2023	3,03	117,81	0	119,84	3,26	110,99	3,2	108,43	4,8	113,92
2024	1,84	119,98	0,75	120,74	0,3	111,33	0	108,43	0	113,92
2025	2,84	123,39	20,8	145,86	2,82	114,47	8,3	117,43	12*	127,59

Bron: DNB, Jaarverslagen en website pensioenfondsen

*PFZW spreekt van 'ongeveer 12 procent' op haar website.⁵¹

⁵¹ <https://www.pfzw.nl/over-pfzw/nieuws/hoger-pensioeninkomen-vanaf-maart-2026.html>

Wtp Transitiemonitor

Zomerrapportage 2026



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



Shape the future
with confidence

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Werkwijze en reikwijdte	5
2.1	Gehanteerde werkwijze	5
2.1.1	Uitvraag onder belanghebbenden	5
2.1.2	DNB uitvraag sector en risicobeelden	6
2.1.3	Gepubliceerde uitingen in media en vakpers	6
2.1.4	Eigen waarnemingen	7
2.2	Representativiteit	7
2.3	Over deze rapportage	8
3	Pensioenregelingen via pensioenfondsen	9
3.1	Arbeidsvoorwaardelijke fase	9
3.2	Implementatiefase	10
3.2.1	Status	10
3.2.2	Invaren	12
3.2.3	Overig	13
3.2.3.1	Betrokkenheid fondsgremia	13
3.2.3.2	Kosten	14
3.2.4	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	14
4	Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's	17
4.1	Arbeidsvoorwaardelijke fase	17
4.1.1	Status	17
4.1.2	Inhoud van de gemaakte afspraken	18
4.1.2.1	Contractkeuze	19
4.1.2.2	Keuze transitie-moment	20
4.1.2.3	Eerbiedigende werking	21
4.1.2.4	Premiehoogte	22
4.1.2.5	Nabestaandenpensioen	23
4.1.2.6	Compensatie	25
4.1.3	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	26
4.2	Implementatiefase	27
4.2.1	Status	27
4.2.2	Risico's	28
4.2.3	Overig	29
4.2.3.1	Kosten	29
4.2.4	Ervaringen, knelpunten en succesfactoren	29
	Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren	31
	Bijlage 2: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag	41

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

Amsterdam, 24 juni 2026

Wtp Transitiemonitor - Zomerrapportage 2026

Uwe excellentie,

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

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

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

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

Hoogachtend,
EY Adviseurs B.V.

Mw. drs. Loes Andringa AAG
Partner

1 Inleiding

De Wet toekomst pensioenen (verder: Wtp) is met ingang van 1 juli 2023 in werking getreden en op grond van de wet moeten alle pensioenregelingen in Nederland in de periode tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028 worden omgezet naar het nieuwe stelsel. De minister van Armoedebelief, Participatie en Pensioenen heeft in de brief aan de Kamer van 14 juni 2023 aangegeven dat met de implementatie van deze wet sprake is van een omvangrijke transitie. Ook de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (verder: de minister) vindt het in lijn met deze brief belangrijk om een vinger aan de pols te kunnen houden, tijdig te kunnen bijsturen en de beide Kamers mee te nemen in de recente ontwikkelingen gedurende de transitie. Gelet op het doel om tijdig knelpunten te identificeren en zo nodig tijdig maatregelen te kunnen nemen, wordt de Kamer elk half jaar en ruim voor elke wettelijke mijlpaal geïnformeerd door middel van een voortgangsrapportage. De Wtp Transitie-monitor die voor u ligt, is één van de hoofdbestanddelen voor deze voortgangsrapportage.

Voor regelingen uitgevoerd door pensioenfondsen/kringen ligt de focus in deze rapportage op de implementatiefase. Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de nieuwe wetgeving. Omdat de transitieplannen op 1 januari 2025 gereed moesten zijn, worden de arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor deze regelingen niet meer nader toegelicht in deze rapportage.

Voor pensioenregelingen die worden aangeboden via een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (verder: PPI) geldt een ander tijdpad. Hoewel ook voor deze regelingen de uiterste wettelijke deadline van 1 januari 2028 geldt, ligt de wettelijke mijlpaal voor het afronden van de arbeidsvoorwaardelijke fase later, namelijk op 1 oktober 2027. Dit betekent concreet dat werkgevers uiterlijk op 30 september 2027 de eventueel bijgestelde offerte moeten hebben ingediend bij hun verzekeraar of PPI. Over de arbeidsvoorwaardelijke fase voor werkgevers die een pensioenregeling aanbieden via een verzekeraar of een PPI wordt in deze Transitie-monitor daarom wel inhoudelijk gerapporteerd (zie 4.1). Verzekeraars en PPI's ontwikkelen hun nieuwe producten alvorens zij deze aanbieden aan werkgevers en een nieuw contract kan worden afgesloten. Bij het ontwikkelen van deze producten worden de implementatie- en communicatieplannen al grotendeels opgesteld. Hierdoor zijn veel van de implementatie- en communicatieplannen van verzekeraars en PPI's al vroeg in de transitieperiode afgerond.

De rapportage die voor u ligt, is de vijfde rapportage in een reeks van ten minste acht rapportages. Wij trachten om zowel het proces van datacollectie als het format van de rapportages zo veel als mogelijk consistent te houden ten behoeve van onderlinge vergelijkbaarheid.

In de vorige editie van de Transitie-monitor bevatte de informatie van De Nederlandsche Bank (verder: DNB) geen informatie over verzekerde regelingen. Dit omdat DNB deze data slechts eenmaal per jaar uitvroeg bij verzekeraars en PPI's, om de belasting voor de sector te beperken. Naar aanleiding van een toezegging van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer om de voortgang van de omzetting van verzekerde regelingen frequenter te monitoren, vraagt DNB deze informatie vanaf maart 2026 per kwartaal uit¹. Ten opzichte van eerdere uitvragen, heeft DNB de uitvraag uitgebreid met het aantal uitstaande offertes van bestaande klanten en het aantal contracten dat gebruik maakt van het overgangsrecht (eerbiedigende werking). De verkregen data is verwerkt in deze rapportage.

¹ [TRANSITIENIEUWS - Transitierapportage voor verzekeraars en ppi's 2026Q1 | De Nederlandsche Bank](#)

2 Werkwijze en reikwijdte

2.1 Gehanteerde werkwijze

De onderzoeksvragen zijn bepaald door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) en overgenomen in deze rapportage, met een zeer beperkt aantal aanvullingen die in samenspraak tussen SZW en EY zijn toegevoegd. Hierbij wordt opgemerkt dat de onderzoeksvragen zijn gedefinieerd door SZW in de offerte fase, waardoor het kan voorkomen dat deze niet in alle gevallen meer relevant zijn voor de huidige stand van zaken en daarmee niet allemaal (volledig) beantwoord worden. De te benaderen groepen belanghebbenden zijn op voorstel van EY in overleg bepaald (zie Bijlage 2). In overleg met SZW zijn de vragen geactualiseerd zodat deze aansluiten bij de stand van de transitie.

De rapportage is tot stand gekomen op basis van verschillende databronnen, afkomstig van verschillende (markt)partijen. Daarmee is beoogd een zo breed mogelijk beeld van de ontwikkelingen te kunnen laten zien. Het hebben van verschillende “lenzen” op de transitie, kan met zich meebrengen dat uit verschillende databronnen op dezelfde vragen wellicht andere antwoorden worden gegeven. Het voorgaande maakt dat sommige onderdelen van deze rapportage complex zijn. Voor een goed begrip van de inhoud van de rapportage is het van belang om de gehele rapportage zorgvuldig te lezen. Alhoewel wij getracht hebben de beschikbare informatie zo helder mogelijk te beschrijven, is het hebben van voldoende kennis van de dynamiek in de pensioenmarkt van belang voor een juiste interpretatie van de bevindingen.

De vier gebruikte databronnen zijn (in de volgende sub-paragrafen wordt nog kort op de verschillende bronnen ingegaan):

- Uitvraag onder belanghebbenden (zie 2.1.1).
- Uitvraag door DNB: gegevens betreffende pensioenfondsen (Gegevens pensioenfondsen Wtp-uitvraag Q2-2026) en gegevens betreffende verzekeraars/PPI's (Gegevens Transitierapportage verzekeraars & ppi's Q1-2026) (verder: uitvraag door DNB).
- Gepubliceerde uitingen in media en vakpers.
- Eigen waarnemingen van EY.

Alle verzamelde data is geanalyseerd en geanonimiseerd. Daar waar de verstrekte data onduidelijk was, is contact opgenomen met de betrokken partij om zeker te zijn dat sprake was van juiste interpretatie van de data. Op basis van de vier bronnen is een concept rapportage opgesteld, welke is voorgelegd aan SZW en aan een door SZW samengestelde klankbordgroep, voor afstemming. Die afstemming heeft geleid tot enkele inhoudelijke verduidelijkingen en aanvullingen in de rapportage. Ook is op enkele inhoudelijke punten nader onderzoek gedaan. De definitieve versie van de rapportage is vervolgens aan SZW beschikbaar gesteld.

2.1.1 Uitvraag onder belanghebbenden

De uitvraag is op 17 maart 2026 uitgezet onder groepen belanghebbenden. Dit zijn achtereenvolgens (in alfabetische volgorde):

- Autoriteit Financiële Markten (verder: AFM)
- DNB
- Financieel adviseurs

- IT-platform providers
- Ondernemingsraden respectievelijk werknemersvertegenwoordiging (verder: OR/PV)
- Pensioenfederatie
- Pensioenfondsen, voor zover die zelfadministrerend zijn
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (verder: PUO's)
- PPI's
- Vakbonden
- Verbond van Verzekeraars
- Verzekeraars
- Werkgevers

Voor sommige partijen is de digitale uitvraag vervangen door of aangevuld met een interview. Daarnaast is de informatie voor pensioenfondsen die niet zelfadministrerend zijn impliciet onderdeel van de uitvraag aan DNB, de financieel adviseurs, de Pensioenfederatie en de PUO's.

De belanghebbenden hebben ieder een eigen perspectief en specifieke achterban. De bedoeling van deze opzet is om te zien of de beelden over de transitie verschillen per groep belanghebbenden.

Alhoewel het hebben van verschillende perspectieven waardevol is om inzicht te krijgen, is het soms ook lastig om te plaatsen wat de verschillende uitkomsten betekenen en waar die vandaan komen. Daar waar sprake is van verschillende inzichten, wordt daar in deze rapportage nader op ingegaan.

2.1.2 DNB uitvraag sector en risicobeelden

Periodiek organiseert DNB uitvragen onder pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's om inzicht te krijgen in de voortgang van de transitie en de risico's die komen kijken bij de voorbereidingen die instellingen treffen voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Voor pensioenfondsen vindt deze uitvraag in ieder geval twee keer per jaar plaats. Voor verzekeraars en PPI's werd de uitvraag initieel één keer per jaar uitgevoerd. Vanaf maart 2026 voert DNB deze uitvraag per kwartaal uit. De uitvraag is daarbij ten opzichte van eerdere uitvragen op onderdelen uitgebreid, waaronder aanvullende vragen over het aantal uitstaande offertes en het aantal contracten dat gebruik maakt van het overgangsrecht.

Op 8 mei 2026 is door DNB de rapportage met betrekking tot de uitvraag onder pensioenfondsen beschikbaar gesteld over het tweede kwartaal van 2026. De uitvraag geeft vooral inzicht in de situatie van fondsen/kringen die verwachten in te varen. Dat betreft 140 fondsen/kringen (83%) en bevat 99% van alle pensioenfondsdeelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden). Hiervan hadden 49 fondsen/kringen de inwaarmelding ten tijde van de uitvraag door DNB nog niet ingediend (35%). Op het moment van de uitvraag van de DNB zijn reeds 32 fondsen ingevaren. Naast de uitvraag onder pensioenfondsen is per 8 mei 2026 ook de rapportage beschikbaar gesteld met betrekking tot de uitvraag onder verzekeraars en PPI's over het eerste kwartaal van 2026 met als peildatum 1 januari 2026. Voor zover relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is de informatie uit de DNB uitvraag in onze rapportage opgenomen.

2.1.3 Gepubliceerde uitingen in media en vakpers

Sinds de invoering van de Wtp per 1 juli 2023 zijn er veel uitingen geweest in de media en de vakpers over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze informatie is door ons verzameld en daar waar

relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen, meegenomen in deze rapportage. De informatie is in de meeste gevallen derhalve aanvullend of verdiepend van aard op die uit andere bronnen. Het geselecteerde proces voorziet niet in een specifieke desktopstudie onder alle beschikbare bronnen waardoor mogelijk niet alle uitingen zijn meegenomen.

2.1.4 Eigen waarnemingen

EY spreekt met grote marktpartijen zoals PUO's, pensioenfondsen, IT-platform providers en toezichthouders. Dit kunnen één op één gesprekken zijn, maar ook rondetafel bijeenkomsten, seminars of focusgroepen. Tijdens deze bijeenkomsten verkrijgen wij veel inzichten in hoe de transitie verloopt. Deze informatie is voor zover relevant voor de beantwoording van de onderzoeksvragen in deze rapportage meegenomen. Uiteraard is deze informatie in geen van de gevallen herleidbaar naar de betrokken partij.

2.2 Representativiteit

De uitvraag is uitgezet onder verschillende groepen belanghebbenden. In bijlage 2 wordt inzicht gegeven in welke belanghebbenden op de uitvraag hebben gereageerd.

Wat betreft de sociale partners is de uitvraag uitgezet bij zowel de werkgevers (bij monde van AWWN) als bij vakbonden (FNV, CNV, AVV, De Unie en VCP). Daarnaast is de uitvraag uitgezet onder financieel adviseurs, die informatie hebben verstrekt over de voortgang binnen hun portefeuille. De gevraagde financieel adviseurs beslaan het merendeel van de collectieve pensioenadviesmarkt:

- vier grote accountantskantoren (Deloitte, EY, KPMG en PWC),
- vier grote (actuariële) advieskantoren (Mercer, Aon, WTW en Triple-A),
- pensioenadvieskantoor (Montae & Partners),
- netwerkorganisatie van pensioenadviseurs (KPS en Adfiz),
- de heer A. Laning.

Teneinde inzicht te krijgen in de stand bij werkgevers en werknemers waarvan de pensioenregeling niet bij een pensioenfonds is ondergebracht, is naast de financieel adviseurs ook een uitvraag gedaan bij vier verzekeraars (Allianz, a.s.r., Athora, Nationale-Nederlanden), het Verbond van Verzekeraars en vijf PPI's (Allianz PPI, BeFrank, Capital pensioen, Centraal Beheer en Zwitserleven). In Tabel 1 is het aantal respondenten per belanghebbende groep te zien.

De ervaringen van de OR/PV zijn meegenomen via twee advieskantoren (OR-Pensioenadviseurs en Edmond Halley) die zich specifiek richten op ondersteuning van ondernemingsraden. Alhoewel een rechtstreekse inventarisatie de voorkeur geniet, is dat niet mogelijk gebleken. Redenen hiervoor waren de afwezigheid van een centraal aanspreekpunt en het gebrek aan een register in combinatie met het grote aantal belanghebbenden.

Daarnaast zijn de Pensioenfederatie, als ook PUO's en IT-platform providers voor de uitvraag benaderd.

In onderstaande tabel staat vermeld hoeveel respondenten per groep belanghebbenden zijn uitgevraagd, hoeveel hebben geparticipeerd en hoeveel partijen vertegenwoordigd zijn via de respondenten.

Groep	Uitgevraagd/ Marktaandeel	Aantal respondenten	"Achterban" van respondenten
PUO's	12/13	8	n.v.t.
Verzekeraars	4/4	4	35.726 werkgevers
PPI's	5/5	5	23.654 werkgevers
Werkgevers	2/n.a.	1	100 werkgevers
Pensioenfederatie	1/1	1	Alle fondsen
Vakbonden	5/n.a.	3	410 cao's
Ondernemingsraden/ personeelsvertegenwoordigingen	2/n.a.	2	165 OR/PV
Financieel adviseurs	12/n.a.	4	545 werkgevers
Toezichthouders	2/n.v.t.	1	n.v.t.
IT-platform providers	8/8	2	n.v.t.

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

Het aantal werkgevers dat staat vermeld bij financieel adviseurs is een benadering van het aantal unieke werkgevers dat wordt vertegenwoordigd gegeven dat bij een aantal werkgevers meerdere adviseurs betrokken zijn. Niet alle adviseurs waren bereid inzicht te geven in het aantal klanten dat zij bedienen.

2.3 Over deze rapportage

Omwillen van de herkenbaarheid van bronnen van informatie zijn per bron verschillende kleuren voor de grafieken gebruikt. Grafieken voortkomend uit de uitvraag door EY zijn in groen weergegeven, grafieken voortkomend uit de uitvraag door DNB in oranje. Informatie voortkomend uit gepubliceerde uitingen in media en vakpers en eigen waarnemingen van EY zijn tekstueel toegelicht en niet in grafieken. Daarom hebben deze twee bronnen geen eigen kleurcategorie.

Grafieken databron	Kleur
Uitvraag onder belanghebbenden door EY	Groen
Uitvraag door DNB	Oranje

In deze rapportage is alleen sprake van feitelijke waarnemingen, niet van interpretaties of meningen van EY. Daar is één uitzondering op. Aangezien EY ook een financieel adviseur is, is daar waar EY in die rol gevraagd is naar de ervaringen met de transitie, wel sprake van een mening of interpretatie. Dat staat dan expliciet vermeld.

De opzet van de rapportage is zoveel als mogelijk gelijk gehouden aan de voorgaande rapportages. Dat maakt een vergelijking eenvoudiger. Enkele verschillen zijn te verklaren, omdat in de huidige rapportage voor een aantal figuren gebruik is gemaakt van de uitvraag door DNB, waar in eerdere rapportages gebruik werd gemaakt van de uitvraag onder belanghebbende door EY.

3 Pensioenregelingen via pensioenfondsen

Dit onderdeel gaat over pensioenregelingen die worden uitgevoerd door pensioenfondsen. De onderzoeksvragen in dit hoofdstuk zijn gesteld aan de sociale partners (werkgevers en vakbonden), PUO's en de pensioenfederatie. Daarnaast zijn de uitvraag door DNB en de eigen waarnemingen gehanteerd voor de beantwoording van deze onderzoeksvragen en de EY database waarin op het moment van het schrijven van deze rapportage 182 fondsen/kringen zijn opgenomen (deze is bijvoorbeeld gebruikt voor het overzicht van de veranderingen in de transitiedatum).

3.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

Met ingang van de Zomerrapportage 2025 worden in de Transitie-monitor geen nieuwe grafieken meer opgenomen over de arbeidsvoorwaardelijke fase bij pensioenfondsen, aangezien deze fase per 1 januari 2025 is beëindigd. Wel worden ontwikkelingen gevolgd die samenhangen met besluiten die in deze fase zijn genomen, waaronder wijzigingen in de beoogde transitiedatum. Tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase konden betrokken partijen zich wenden tot de transitiecommissie indien partijen samen niet tot overeenstemming konden komen. In de periode 1 januari tot 1 juni 2026 zijn er geen zaken voorgelegd aan de transitiecommissie.

Op basis van Tabel 2 blijkt dat het beeld ten opzichte van de Winterrapportage 2025 verder is opgeschoven richting latere transitiedata. Waar in eerdere rapportages het zwaartepunt nog lag bij transities per 1 januari 2026, laat de huidige tabel zien dat 1 januari 2027 het meest voorkomende actuele transitiemoment is. Daarnaast is het aantal fondsen dat kiest voor een transitie per 1 juli 2027 of per 1 januari 2028 ook toegenomen ten opzichte van de Winterrapportage 2025. Verder is zichtbaar dat een aantal pensioenfondsen/kringen hun transitiedatum heeft aangepast, waarbij ook fondsen/kringen die eerder al een wijziging hadden doorgevoerd opnieuw voor een latere datum hebben gekozen². Uit de tabel blijkt dat 96 fondsen een ongewijzigde transitiedatum hebben, tegenover 101 in de Winterrapportage 2025. Tot slot is er een afzonderlijke groep fondsen waarvoor is aangegeven dat geen transitie plaatsvindt, bijvoorbeeld vanwege een buy-out of beëindiging van de regeling; deze fondsen zijn als n.v.t. opgenomen en maken geen deel uit van de verdeling van transitiedata.

² Mocht een fonds meerdere keren zijn gewijzigd dan is de initiële transitiedatum de gepubliceerde transitiedatum voorafgaand aan de gewijzigde actuele transitiedatum.

		Voorgaande transitiedatum								Totaal	
		1-1-2025	1-7-2025	1-1-2026	1-6-2026	1-7-2026	1-10-2026	1-1-2027	1-7-2027		Ongewijzigd
Actuele transitiedatum	onbekend			2						10	12
	1-1-2025									3	3
	1-5-2025	1									1
	1-7-2025	1									1
	1-10-2025	1									1
	1-1-2026	10								14	24
	1-4-2026	1		1							2
	1-6-2026			2							2
	1-7-2026			6						2	8
	1-10-2026			3		1		1		1	6
	1-1-2027			18		4				16	38
	1-4-2027			1							1
	1-7-2027	1		2	1	1	1	11		5	22
	1-1-2028			2		2		11	1	16	32
n.v.t.									29	29	
Totaal	15	0	37	1	8	1	23	1	96	182	

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

Zowel verschillende pensioenfondsen als de Pensioenfederatie hebben aangegeven dat de besluiten rond de transitie en het invaren grondig onderbouwd moeten worden en dat dit veel capaciteit vergt, die niet onbeperkt beschikbaar is.

3.2 Implementatiefase

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de voortgang van de implementatiefase. Ten tijde van het opstellen van deze rapportage zijn 32 pensioenfondsen/kringen inmiddels overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze fondsen/kringen representeren gezamenlijk circa 53% van het totaal aantal deelnemers. Onder deelnemers worden in dit hoofdstuk zowel actieve deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden verstaan. Voor deze fondsen/kringen vindt het toezicht plaats op basis van het nieuwe toezichtskader. Daarnaast moeten nog 108 fondsen/kringen invaren. Van deze groep hebben 59 fondsen/kringen reeds een invaarmelding ingediend bij DNB.

3.2.1 Status

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Hoeveel pensioenuitvoerders hebben een implementatieplan en communicatieplan opgesteld?
- Hoeveel pensioenfondsen maken gebruik van het transitie-FTK?
- Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet?
- Wat is de datum waarop het invaren is uitgevoerd en wijkt deze af van de beoogde invaardatum? Als deze datum afwijkt, waarom is afgeweken?

De uitvraag door DNB laat zien dat 83% van de fondsen/kringen heeft aangegeven te gaan invaren. Dit representeert circa 19 miljoen³ deelnemers, wat 99% van het totaal aantal deelnemers is. Er zijn tot op heden 113 partiële beoordelingen aangevraagd door 68 unieke fondsen/kringen. Hiervan zijn

³ Het relatief hoge aantal deelnemers is toe te schrijven aan het feit dat personen gemiddeld bij ongeveer twee pensioenfondsen deelnemer zijn.

er inmiddels 90 afgerond en 23 nog in behandeling. De lopende beoordelingen hebben betrekking op de deelonderwerpen datakwaliteit (11), risicohouding (7) en contract (5).

Pensioenfondsen hadden tot uiterlijk 1 april 2026 om een overbruggingsplan in te dienen. Op basis van ontvangen informatie van de DNB hebben ten tijde van het vervaardigen van deze rapportage 7 fondsen/kringen een overbruggingsplan ingediend bij DNB teneinde gebruik te kunnen blijven maken van het transitie-FTK.

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

Beoogd invaarmoment	Aantal fondsen/kringen	Aantal deelnemers
Eerste halfjaar 2026 ⁴	2	100.000
Tweede halfjaar 2026	13	280.000
Eerste halfjaar 2027	39	7.770.000
Tweede halfjaar 2027	20	170.000
1 januari 2028	33	570.000
Onbekend	1	10.000
Totaal	108	8.900.000

Tabel 3 Beoogde invaarmomenten (bron: uitvraag door DNB)

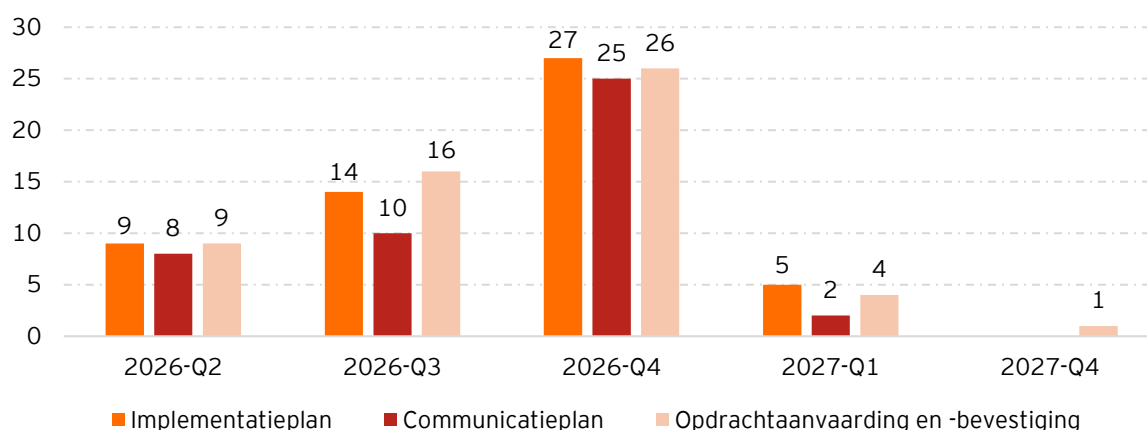
DNB heeft ook uitvraag gedaan naar de vaststelling en afronding van het implementatieplan, communicatieplan en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging. Deze vragen zijn gesteld aan fondsen/kringen die ten tijde van de uitvraag hun invaarmelding nog niet hadden ingediend en niet-invarende open fondsen/kringen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

Aantal fondsen	Gereed	Nog niet gereed	Weet (nog) niet	N.v.t.
Implementatieplan	7	55	1	5
Communicatieplan	18	45	0	5
Opdrachtaanvaarding	6	56	0	6

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

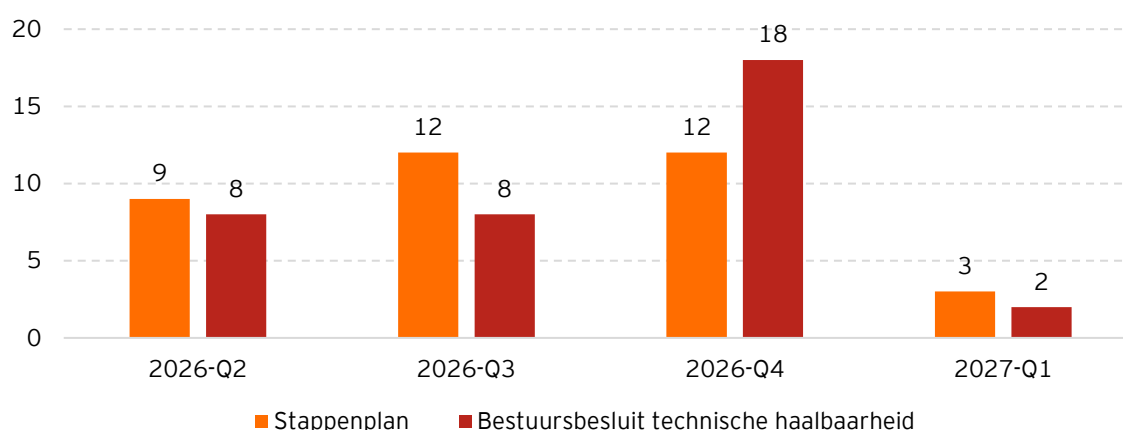
De figuur op de volgende pagina geeft inzicht in de planning voor de fondsen die aangeven nog niet gereed te zijn met het implementatieplan (55 fondsen/kringen), het communicatieplan (45 fondsen/kringen) of de opdrachtaanvaarding en -bevestiging (56 fondsen/kringen).

4 Betreft fondsen/kringen die op het moment dat de onderliggende data werden opgeleverd nog niet waren ingevaren, maar inmiddels wel.



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

De uitvraag door de DNB laat daarnaast zien dat 65 fondsen/kringen (96%) aangeeft het risicopreferentie-onderzoek afgerond te hebben en 13 fondsen/kringen (19%) de vaststelling van de transitie-effecten gereed te hebben. Ook blijkt dat 22 fondsen/kringen (32%) gereed zijn met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen. Van de resterende pensioenfondsen/kringen zijn 36 nog niet gereed met de uitwerking van het stappenplan van de IT-systemen, 3 weten het (nog) niet en voor 7 is het niet van toepassing⁵. Onderstaande grafiek laat de planning zien van de (36) pensioenfondsen/kringen die nog niet gereed zijn met betrekking tot het stappenplan en het bestuursbesluit technische haalbaarheid.



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

3.2.2 Invaren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Welke pensioenfondsen hebben een melding gemaakt bij DNB om te mogen invaren? Bij hoeveel is een verbod opgelegd? Bij hoeveel is geen verbod opgelegd? Welke invaardata zijn gekozen?
- Welke keuzes maken pensioenfondsen ten aanzien van invaren - besluit het pensioenfonds tot invaren?

⁵ Betreft fondsen/kringen die overwegen/verwachten geen Wtp-regeling uit te gaan voeren.

Op basis van de uitvraag door DNB wordt verwacht dat 83% van de fondsen/kringen gaat invaren. Deze 83% representeert ca 19 miljoen deelnemers. Deze 19 miljoen deelnemers representeren 99% van het totaal aantal deelnemers. In het eerste halfjaar van 2025 zijn de eerste vier fondsen/kringen ingevaren in het nieuwe stelsel. Dat betrof 210.000 deelnemers (1%). In het tweede halfjaar van 2025 zijn twee fondsen/kringen ingevaren in het nieuwe stelsel. Dat betrof 70.000 deelnemers (0,4%). In de eerste helft van 2026 zijn tot nu toe 26 fondsen ingevaren met gezamenlijk 9.830.000 deelnemers (51%), waarmee het totaal aantal ingevaren fondsen uitkomt op 32. Ook gesloten fondsen/kringen met nog bestaande werkgevers kunnen invaren. Op basis van de uitvraag van de DNB geven 29 fondsen aan niet in te varen. Tot op heden is bij geen enkel fonds een verbod op invaren opgelegd.

Reeds ingevaren	Aantal fondsen/kringen	Aantal deelnemers
Eerste halfjaar 2025	4	210.000
Tweede halfjaar 2025	2	70.000
Eerste halfjaar 2026 ⁶	26	9.830.000
Totaal	32	10.110.000

Tabel 5 Reeds ingevaren fondsen/kringen met bijbehorende aantal deelnemers (bron: uitvraag door DNB)

3.2.3 Overig

3.2.3.1 Betrokkenheid fondsgremia

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- In hoeverre zijn medezeggenschapsorganen en het interne toezicht betrokken?

Uit de uitvraag van DNB ontstaat een beeld over de betrokkenheid van de fondsgremia, waarbij de resultaten in Tabel 6 zijn te zien. Deze uitvraag is enkel gesteld aan fondsen die hebben aangegeven de transitie-effecten reeds te hebben vastgesteld (13 fondsen). Volgens de informatie van DNB heeft 1 fonds/kring gemeld (naast het bestuur) geen ander fondsorgaan/sleutelfunctie te hebben betrokken in de besluitvorming.

Fondsorgaan/sleutelfunctie	Aantal fondsen/ kringen
Sleutelfunctie risicobeheer	11
Sleutelfunctie actuarieel	11
Intern toezicht (RvT, NUB of visitatiecommissie)	10
Verantwoordingsorgaan / belanghebbendenorgaan	12
Sleutelfunctie interne audit	8

Tabel 6 Betrokkenheid van de fondsgremia (bron: uitvraag door DNB)

⁶ In de periode tussen oplevering van de onderliggende data en de oplevering van dit rapport zijn er nog twee pensioenfondsen ingevaren. Daarmee komt het aantal fondsen dat in de eerste helft van 2026 is ingevaren uit op 28.

3.2.3.2 Kosten

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke kosten maken pensioenuitvoerders die specifiek met de transitie naar het nieuwe stelsel te maken hebben?

Uit de uitvraag blijkt dat pensioenuitvoerders zeer verschillend reageren op de vraag naar de totale kosten die zij specifiek maken in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Eén uitvoerder geeft een kosteninschatting van €13 per deelnemer gedurende een aantal jaren. Andere uitvoerders geven aan dat de kosten verschillen per fonds of noemen een totaalbedrag van €5 miljoen (kleine uitvoerder met beperkt aantal fondsen), €80 miljoen en €125 miljoen (grote uitvoerder met meerdere fondsen). Daarnaast zijn er uitvoerders die aangeven dat de kosten nog niet te bepalen zijn, beperkt zijn, of waarover zij geen uitspraak doen. Daarmee tonen de antwoorden een brede spreiding, zowel in kostenduiding als in de hoogte van de genoemde bedragen.

3.2.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Wat zijn de ervaringen van pensioenfondsen met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?
- Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?
- Wat zijn de ervaringen van de toezichthouders?
- Wat zijn de ervaringen van de PUO's, IT-platform providers, financieel adviseurs en vakbonden?

In dit onderdeel worden ervaringen, knelpunten en succesfactoren vermeld die voortkomen uit de gebruikte bronnen. Het zijn daarom over het algemeen los van elkaar staande punten.

IT-platformproviders geven aan dat de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel verloopt conform planning en verwachting. Inmiddels zijn meerdere pensioenuitvoeringsorganisaties en pensioenfondsen live gegaan op de platforms. De opgedane ervaringen van IT-platformproviders geven vertrouwen voor de verdere transitie. De implementatie vindt plaats via moderne IT-platformmethoden, met duidelijke afspraken en een gestructureerde planning, waardoor het omvangrijke werk beheerst wordt gecoördineerd.

Daarnaast geven IT-platformproviders aan dat door de beschikbaarheid van een inmiddels bewezen invaarstraat, de overgang van pensioenfondsen in de toekomst goed voorspelbaar is. De invaarstraat heeft zich ontwikkeld tot een stabiel en herhaalbaar proces. Eventuele knelpunten hebben met name betrekking op uitzonderingen binnen de nieuwe pensioenregelingen en hebben minder betrekking op het invaarproces zelf. Er wordt aangegeven dat deze uitzonderingen expliciet worden beoordeeld op wenselijkheid en uitvoerbaarheid, waarbij ook de kostenaspecten worden meegenomen. De conclusie van IT-platformproviders is dat de opgedane ervaringen laten zien dat de transitie voor volgende pensioenfondsen beheerst en planmatig kan worden voortgezet.

In de uitvraag en het interview geeft de Pensioenfederatie aan dat de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel over het algemeen soepel verloopt. De voortgang van de transitie wordt overwegend als positief ervaren, waarbij pensioenuitvoeringsorganisaties inmiddels meer ervaring hebben opgedaan met het omzetten van pensioenregelingen naar het nieuwe stelsel. De fondsen die nog bij deze pensioenuitvoeringsorganisaties overgaan, kunnen hier hun voordeel mee doen. Daarnaast

wordt geconstateerd dat eerdere maatschappelijke en politieke discussies rondom de stelselwijziging grotendeels zijn afgerond en minder nadrukkelijk op de voorgrond staan.

Als knelpunt noemt de Pensioenfederatie dat het lastig kan zijn om toelichting te geven op de verschillen tussen het voorlopige en het definitieve transitieoverzicht aan deelnemers. Deze verschillen worden beïnvloed door een samenloop van factoren, waaronder de dekkinggraad, renteontwikkelingen, economische scenario's van DNB en persoonlijke kenmerken van deelnemers, die tegengestelde effecten kunnen hebben op het te bereiken pensioen. Dit bemoeilijkt de uitlegbaarheid richting deelnemers. Hoewel het algemene beeld positief is, blijft de situatie voor enkele fondsen onzeker volgens de Pensioenfederatie. Daarbij speelt met name de beëindiging van pensioenuitvoeringsactiviteiten door bepaalde PUO's een rol. Fondsen die door deze PUO's werden ondersteund, zijn genoodzaakt over te stappen naar een andere PUO, wat onzekerheid met zich meebrengt over de haalbaarheid van een tijdige en zorgvuldige transitie.

Naast knelpunten noemt de Pensioenfederatie ook succesfactoren. Fondsen die inmiddels zijn overgegaan geven aan dat de fase na de transitie relatief soepel verloopt. De toewijzing van vermogens wordt als goed beheersbaar ervaren en het aantal vragen van deelnemers is tot op heden beperkt gebleven, waardoor doorgaans geen extra capaciteit benodigd was bij helpdesks. Hoewel het traject voorafgaand aan de overgang als intensief wordt ervaren, blijkt het nazorgtraject werkbaar en beheerst te verlopen. Een belangrijke succesfactor die daarbij wordt genoemd, is een goede en tijdige voorbereiding. Tot slot wordt opgemerkt dat fondsen, ondanks geopolitieke en economische onzekerheden, er financieel en organisatorisch over het algemeen goed voor blijven staan.

Financieel adviseurs geven aan dat de administratieve en informatieve verwerking rondom de transitie in veel gevallen voortvarend verloopt. Daarnaast wordt aangegeven dat na afronding van de transitie eventuele onvolkomenheden lastig zijn te herstellen, terwijl daar in de praktijk toch regelmatig aanleiding toe blijkt te bestaan. Specifieke aandachtspunten doen zich voor bij mutaties met terugwerkende kracht en bij de vaststelling en borging van de risicohouding.

Vakbonden geven aan dat hun rol in de transitie van pensioenfondsregelingen in de praktijk relatief klein is. Hoewel ze formeel betrokken zijn bij het proces, ervaren zij weinig ruimte om daadwerkelijk richting te geven aan de besluitvorming. Veel keuzes worden voorbereid door uitvoeringsorganisaties en technische adviseurs, waardoor sociale partners vooral worden meegenomen in de uitkomsten. Door de complexiteit van de materie en de fase waarin veel trajecten zich bevinden, is bijsturing niet altijd eenvoudig. Ook toezicht en planning worden als aandachtspunt genoemd, met name wanneer verwachtingen niet direct helder zijn. Daarnaast wordt communicatie richting deelnemers gezien als één van de grootste uitdagingen, vooral waar het gaat om begrip van bedragen en wijzigingen. Tegelijkertijd wordt het delen van ervaringen tussen pensioenfondsen nadrukkelijk als positief ervaren door vakbonden. Fondsen leren van eerdere transities en van elkaar, wat bijdraagt aan meer duidelijkheid en een beter beheersbaar verloop van volgende stappen in het transitieproces.

De AFM signaleert dat uitvoerders in toenemende mate ervaring opdoen met de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel. Instrumenten zoals het risicopreferentieonderzoek functioneren steeds beter door doorontwikkeling en opgedane praktijkervaring van pensioenuitvoerders⁷. Daartegenover

⁷ Transitiebulletin nr 37: Nieuw RPO vaak beter door ervaring en doorontwikkelde techniek

blijven verschillende knelpunten zichtbaar binnen de transitie. Communicatie richting deelnemers wordt als kwetsbaar gezien, mede doordat keuzes zoals koopkracht versus stabiliteit complex zijn en lastig uitlegbaar.⁸ Verder benoemt de AFM in de transitiebulletins ook operationele risico's rond het invaren, zoals een mogelijke administratieve 'freeze', en het niet altijd tijdig informeren van deelnemers over wijzigingen, vragen nadrukkelijk om aandacht en voorbereiding⁹.

⁸ Transitiebulletin nr 37: Koopkracht versus stabiliteit

⁹ Transitiebulletin nr 36: Administratieve freeze rond invaren? Neem van tevoren maatregelen

4 Pensioenregelingen via verzekeraars en PPI's

Dit onderdeel gaat over pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars en PPI's. De onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn in de uitvraag daarom alleen gesteld aan de verzekeraars en PPI's en in beperkte mate aan sociale partners. Voor de overige belanghebbenden waren deze vragen niet van toepassing. Wat betreft een vergelijking van deze rapportage met de vorige (Winterrapportage 2025) zijn twee zaken belangrijk:

1. In eerdere Transitie-monitoren werden de onderzoeksvragen in dit hoofdstuk beantwoord op basis van zowel de uitvraag van EY als die van DNB. In de Winterrapportage 2025 was de DNB uitvraag echter niet beschikbaar, waardoor de onderzoeksvragen in die rapportage uitsluitend zijn gebaseerd op de (uitgebreide) EY-uitvraag. In de huidige Transitie-monitor is de DNB uitvraag opnieuw meegenomen. Aangezien DNB de uitvraag voortaan viermaal per jaar zal uitvoeren, zal deze data in de toekomst structureel onderdeel vormen van de rapportages en niet langer beperkt blijven tot de Zomerrapportages.
2. Een deel van de vragen dat in eerdere uitvragen is meegenomen, is in deze rapportage niet opnieuw uitgevraagd en toegelicht. Dit betreft onder meer onderwerpen rondom de mate waarin werkgevers reeds een besluit hebben genomen over de keuze voor en inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast zijn ook vragen over de voortgang bij pensioenuitvoerders, zoals het opstellen van implementatie- en communicatieplannen, de gemaakte keuzes door verzekeraars en PPI's en het verloop van het productontwikkelproces, niet opnieuw opgenomen. Vanwege de beperkte wijzigingen in de uitkomsten en het feit dat deze processen inmiddels in een vergevorderd stadium of afgerond zijn, is ervoor gekozen deze informatie niet opnieuw te presenteren. Voor de meest recente stand van zaken en toelichting op deze onderwerpen wordt verwezen naar de Winterrapportage 2025.

Om deze twee redenen is een vergelijking van de uitkomsten van beide rapportages zonder nadere duiding niet verantwoord.

4.1 Arbeidsvoorwaardelijke fase

In dit onderdeel wordt inzicht verschaft in de voortgang ten aanzien van de arbeidsvoorwaardelijke fase. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in het (formele) besluitvormingsproces en de (materiële) inhoud van de gemaakte afspraken. Per onderdeel wordt expliciet vermeld welke onderzoeksvraag wordt beantwoord en welke bronnen gebruikt zijn voor de beantwoording. Als een uitvraag is gedaan, staat vermeld welke groepen belanghebbenden uitgevraagd zijn.

Bij pensioenregelingen die via verzekeraars of PPI's worden afgesloten, ligt het initiatief in de arbeidsvoorwaardelijke fase bij de werkgever en de betrokken adviseurs. Verzekeraars en PPI's komen meestal pas in beeld nadat de arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn gemaakt. Dit verschilt van pensioenfondsen, die in veel gevallen al tijdens deze fase betrokken zijn en vaak zorgen voor financiële doorrekeningen en analyses.

4.1.1 Status

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

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

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, wordt inzicht gegeven in de voortgang van de omzettingen bij verzekeraars en PPI's. In de onderstaande tabellen zijn het aantal nieuwe contracten, reeds omgezette contracten, nog te verwachten omzettingen en uitstaande offertes weergegeven, inclusief het bijbehorende aantal werkgevers en deelnemers.

Uit de uitvraag door DNB (peildatum 1 januari 2026) blijkt dat er 5.442 nieuwe contracten bij verzekeraars en 5.136 nieuwe contracten bij PPI's zijn. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afsprekt. Daarnaast blijkt dat 6.321 contracten bij verzekeraars en 4.177 contracten bij PPI's reeds is omgezet bij dezelfde uitvoerder. Verder geven verzekeraars en PPI's aan dat zij respectievelijk 12.833 en 4.685 offertes hebben uitstaan bij bestaande klanten. Dit sluit aan bij de signalen van verzekeraars, PPI's, financieel adviseurs en sociale partners, waaruit blijkt dat er nog een aanzienlijke groep werkgevers is die zich in de oriëntatie- of besluitvormingsfase bevindt en waarvoor de uiteindelijke transitiekeuze nog moet worden gemaakt.

Verzekeraars	Aantal contracten	Aantal werkgevers	Aantal deelnemers
Nieuwe contracten (geen omzetting bij dezelfde verzekeraar, wel Wtp)	5.442	5.116	62.545
Reeds omgezette contracten	6.321	5.618	140.570
Dat naar verwachting nog wordt omgezet	32.806	30.199	854.021
Uitstaande offertes van bestaande klanten ¹⁰	12.833	12.386	316.159

Tabel 7 Status bij verzekeraars (bron: uitvraag door DNB)¹¹

PPI's	Aantal contracten	Aantal werkgevers	Aantal deelnemers
Nieuwe contracten (geen omzetting bij dezelfde PPI, wel Wtp)	5.136	3.789	52.184
Reeds omgezette contracten	4.177	3.615	187.484
Dat naar verwachting nog wordt omgezet	11.393	10.378	724.762
Uitstaande offertes van bestaande klanten ¹⁰	4.685	4.325	61.770

Tabel 8 Status bij PPI's (bron: uitvraag door DNB)¹¹

4.1.2 Inhoud van de gemaakte afspraken

Transitiekeuzes met betrekking tot de pensioenregeling worden gemaakt tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase. De vragen die betrekking hebben op de onderzoeksvragen in deze paragraaf zijn gesteld aan de werkgevers, vakbonden, verzekeraars, PPI's, financieel adviseurs en

¹⁰ Het aantal uitstaande offertes maakt geen onderdeel uit van de portefeuille, maar is wel meegenomen in de uitvraag als onderdeel van het proces.

¹¹ Er is één instelling die per abuis de data van de PPI (deels) heeft opgenomen bij de verzekeraar. Hierdoor ontstaat eenmalig een verschuiving tussen de totalen van verzekeraars en PPI's ten opzichte van de voorgaande rapportage. Dit zal bij de volgende rapportage worden gecorrigeerd.

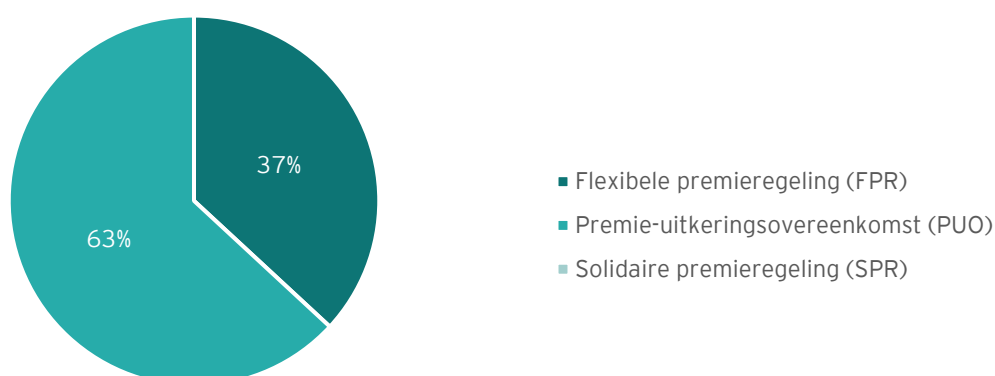
personeelsvertegenwoordigingen. Voor de overige belanghebbenden zijn deze vragen niet van toepassing.

4.1.2.1 Contractkeuze

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

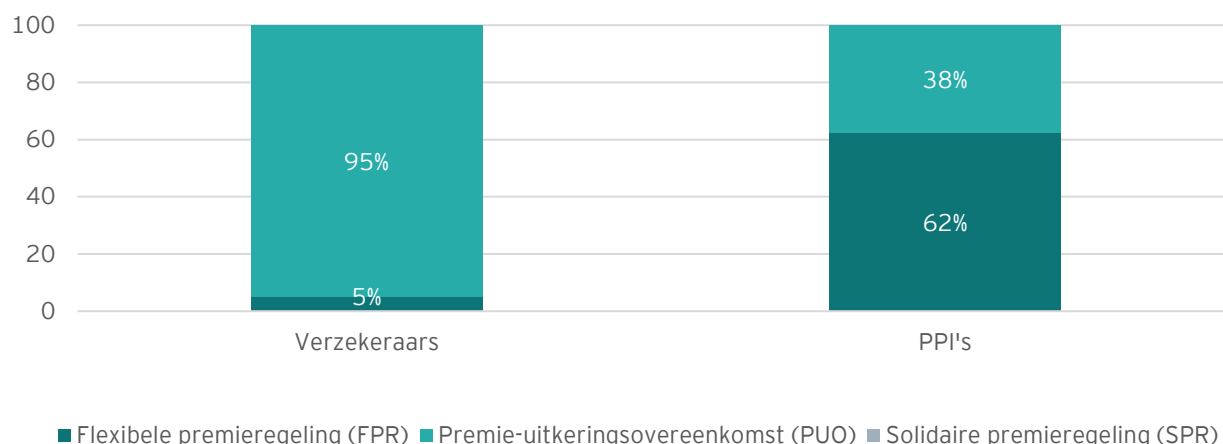
- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling – welk type premieovereenkomst (solidaire premieovereenkomst, flexibele premieovereenkomst of premie-uitkeringsovereenkomst) zijn sociale partners overeengekomen?

Uit de resultaten blijkt dat 37% van de werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI kiest voor een flexibele premieregeling, terwijl 63% van de werkgevers kiest voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Het solidaire contract wordt tot op heden dus niet door verzekeraars en PPI's uitgevoerd alhoewel dit wel toegestaan is. Daarnaast blijkt uit de uitvraag dat bij sommige verzekeraars en PPI's alle werkgevers binnen één type regeling vallen. In bepaalde gevallen betreft dit 100% een premie-uitkeringsovereenkomst en in andere gevallen 100% een flexibele premieregeling. Op basis van de uitvraag kan niet worden vastgesteld in hoeverre dit het gevolg is van het aanbod van de uitvoerder.



Figuur 3 Contractkeuze onder werkgevers voor PPI's/verzekeraars (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

De contractkeuze uitgesplitst naar verzekeraars en PPI's laat zien dat bij verzekeraars voor 95% van de werkgevers is gekozen voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Bij PPI's kiest het merendeel voor de flexibele regeling (62%). Hierbij zijn geen significante veranderingen te zien ten opzichte van de Winterrapportage 2025.



Figuur 4 Contractkeuze inzichten naar belanghebbende (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

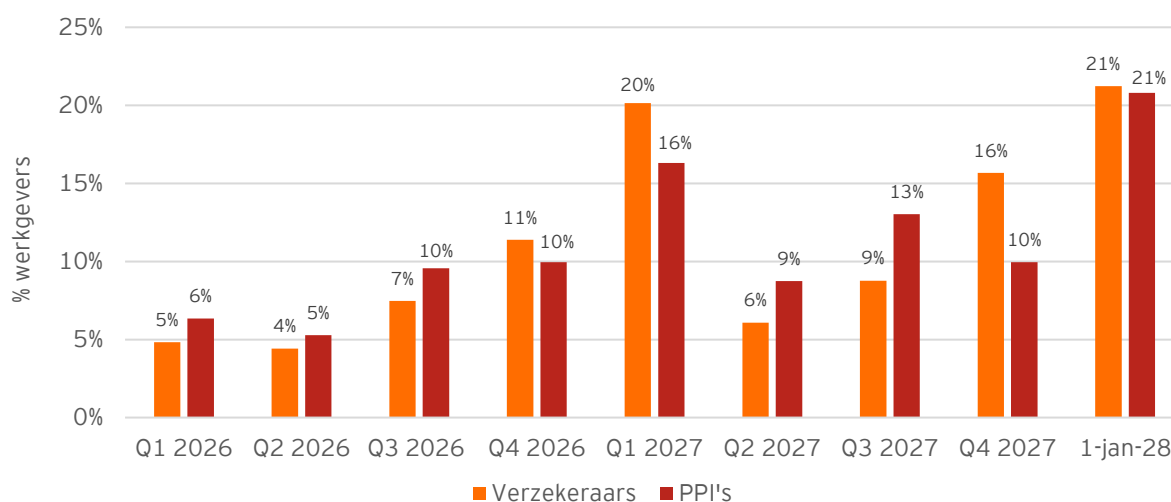
4.1.2.2 Keuze transitiemoment

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

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

Op grond van de huidige wettelijke bepalingen moet de transitie plaatsvinden tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028. De wet voor verlenging van de transitiedatum is in werking getreden met ingang van 1 januari 2026 en de datum voor afronding van de transitie is verlengd van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028. In deze rapportage is deze uiterste transitiedatum voor het eerst onderdeel van de uitvraag.

Onderstaand figuur is gebaseerd op de DNB uitvraag en toont het percentage werkgevers dat hun pensioenregeling nog moet omzetten, uitgesplitst naar het moment waarop zij dit verwachten te doen. Hierbij is het totaal aantal werkgevers bij verzekeraars en PPI's respectievelijk 30.199 en 10.378, zoals weergegeven in Tabel 7 en Tabel 8.



Figuur 5 Verwachte omzettingen per periode bij verzekeraars/PPI's (bron: uitvraag door DNB)

Uit het figuur blijkt dat het zwaartepunt van de transitie, in vergelijking met de Winterrapportage 2025, verder opschuift richting 2027. Een substantieel deel van de transities is gepland in Q1 2027 en op de uiterste wettelijke transitiedatum (1 januari 2028). Het aantal verwachte transities in 2026 ligt lager dan in de vorige rapportage. Hierbij moet worden opgemerkt dat transities die reeds per 1 januari 2026 zijn gerealiseerd, niet zijn meegenomen in deze figuren, aangezien uitsluitend inzicht wordt gegeven in het aantal nog te verwachten transities. Hierdoor geeft het beeld voor 2026 geen volledig overzicht van het totaal aantal transities in dat jaar.

4.1.2.3 Eerbiedigende werking

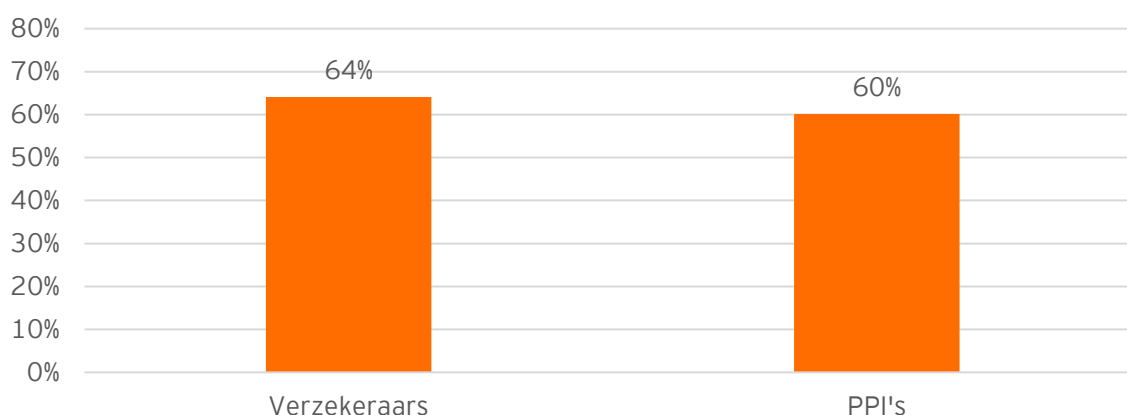
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Voor hoeveel premiereregelingen wordt gekozen voor eerbiedigende werking (overgangsrecht)? En waarom?

In de recente uitvraag van de DNB onder verzekeraars en PPI's is voor het eerst expliciet gevraagd naar het aantal contracten waarbij gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht. Op basis van deze gegevens is Figuur 6 opgesteld. In eerdere rapportages werd deze vraag niet door DNB gesteld, maar door EY uitgevraagd, waarbij verzekeraars en PPI's werd gevraagd in welk percentage van de gevallen werd gekozen voor eerbiedigende werking.

Doordat de uitvraag methodiek is gewijzigd van EY (inschatting percentage opgegeven door verzekeraars en PPI's) naar DNB (absolute aantallen), is Figuur 6 niet vergelijkbaar met de figuur in de winterrapportage voor wat betreft het aandeel contracten waarbij gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht. DNB geeft aan dat bij de uitvraag, instellingen bij hun aanlevering soms verschillende aannames hanteren in de verwachte keuzes rond eerbiedigende werking. Deze verschillen in interpretatie en aannames kunnen ook van invloed zijn op de vergelijkbaarheid van de cijfers met eerdere rapportages.

Uit de uitvaag van DNB blijkt dat bij de omzetting naar de Wtp voor respectievelijk 64% van de contracten bij verzekeraars en 60% bij PPI's gebruik is gemaakt van het overgangsrecht.



Figuur 6 Percentage contracten waarbij gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht bij verzekeraars/PPI's (bron: uitvraag door DNB)

4.1.2.4 Premiehoogte

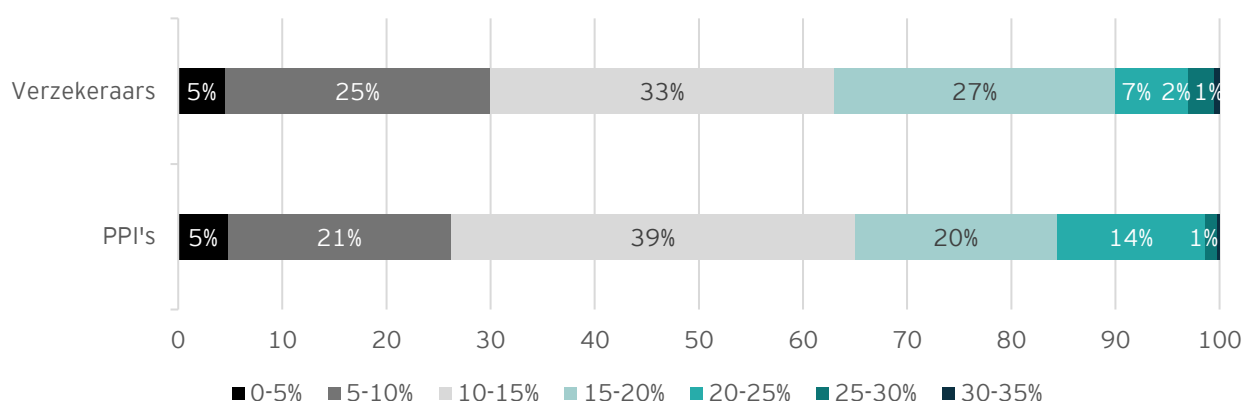
De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het ouderdomspensioen – wat is de hoogte van de afgesproken premie? Is deze hoger of lager dan de huidige premie?

Deze paragraaf gaat over gemaakte keuzes ten aanzien van de (netto) premie die beschikbaar wordt gesteld voor het oudedagspensioen en het nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum. Als eerste wordt gekeken naar de hoogte van de afgesproken premie. De verstrekte informatie betreft regelingen bij verzekeraars en PPI's. Zowel verzekeraars als PPI's geven aan dat de mediaan van de hoogte van de premie (voor pensioenregelingen waar gebruik gemaakt wordt van een vlakke premie) zich bevindt binnen een bandbreedte van 10-15%. Dit is in lijn met de Winterrapportage 2025. Bij verzekeraars is echter een toename zichtbaar van het aandeel premies binnen de bandbreedte van 15-20%. In de huidige rapportage valt 27% van de gevallen binnen deze bandbreedte, tegenover 23% in de Winterrapportage 2025, waarbij deze stijging met name gepaard gaat met een afname in de lagere bandbreedtes (0-5% en 5-10%) en in de bandbreedte 20-25%. Voor PPI's is daarentegen een stijging zichtbaar binnen de bandbreedte van 10-15%. In de Winterrapportage 2025 lag de premie in 33% van de gevallen binnen deze bandbreedte, terwijl dit in de huidige rapportage is toegenomen tot 39%, dit hangt samen met een afname in de bandbreedtes 5-10% en 20-25%.

Bij verzekeraars en PPI's is per definitie sprake van een netto premie, omdat risicopremies en uitvoeringskosten separaat bij de werkgever in rekening worden gebracht. Bij fondsen/kringen daarentegen gaat het om een bruto premie, waarbij deze kosten en risicopremies nog ten laste van de premie komen. Dit onderscheid moet worden meegenomen bij een vergelijking van premies tussen fondsen/kringen en verzekeraars/PPI's.

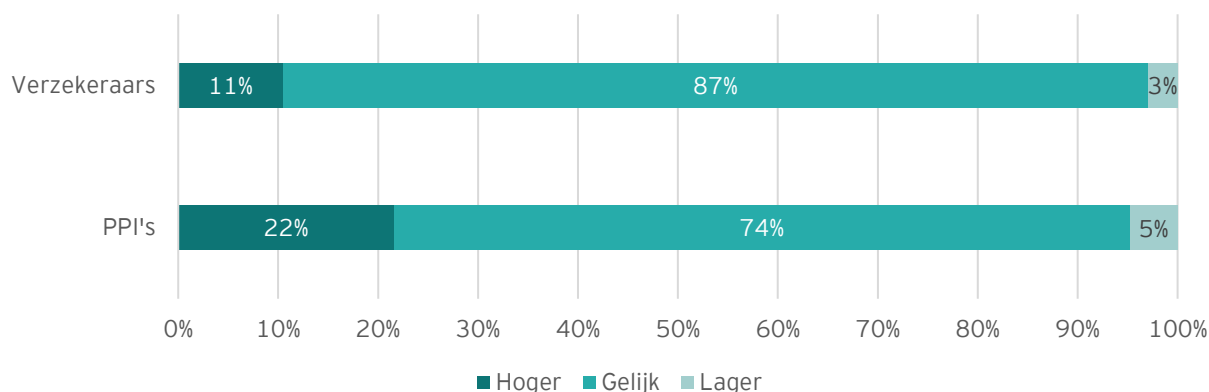
In onderstaande grafiek staat vermeld hoe de (netto) premiepercentages verdeeld zijn over de totale populatie, als sprake is van een vlakke premie (dus niet van eerbiedigende werking). Als voorbeeld: volgens de verzekeraars ligt in 25% van de gevallen de premie tussen 5% en 10%.



Figuur 7 Hoogte van de premie en het percentage met die premie
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Zowel verzekeraars als PPI's geven aan dat de totale premie in de meeste gevallen gelijk blijft. Bij verzekeraars is in 11% van de gevallen sprake van een verhoging en in 3% van een verlaging. Voor PPI's geldt dat in 22% van de gevallen een verhoging plaatsvindt, terwijl slechts 5% een verlaging

kent. In vergelijking met de Winterrapportage 2025 is bij zowel verzekeraars als PPI's het aandeel regelingen met een gelijkblijvende premie toegenomen. Bij verzekeraars is deze toename ten koste gegaan van zowel het aandeel met een premieverhoging als het aandeel met een premieverlaging. Bij PPI's is deze verschuiving voornamelijk zichtbaar in een afname van het aandeel regelingen met een premieverhoging.



Figuur 8 Verandering van de premie tijdens de transitie (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

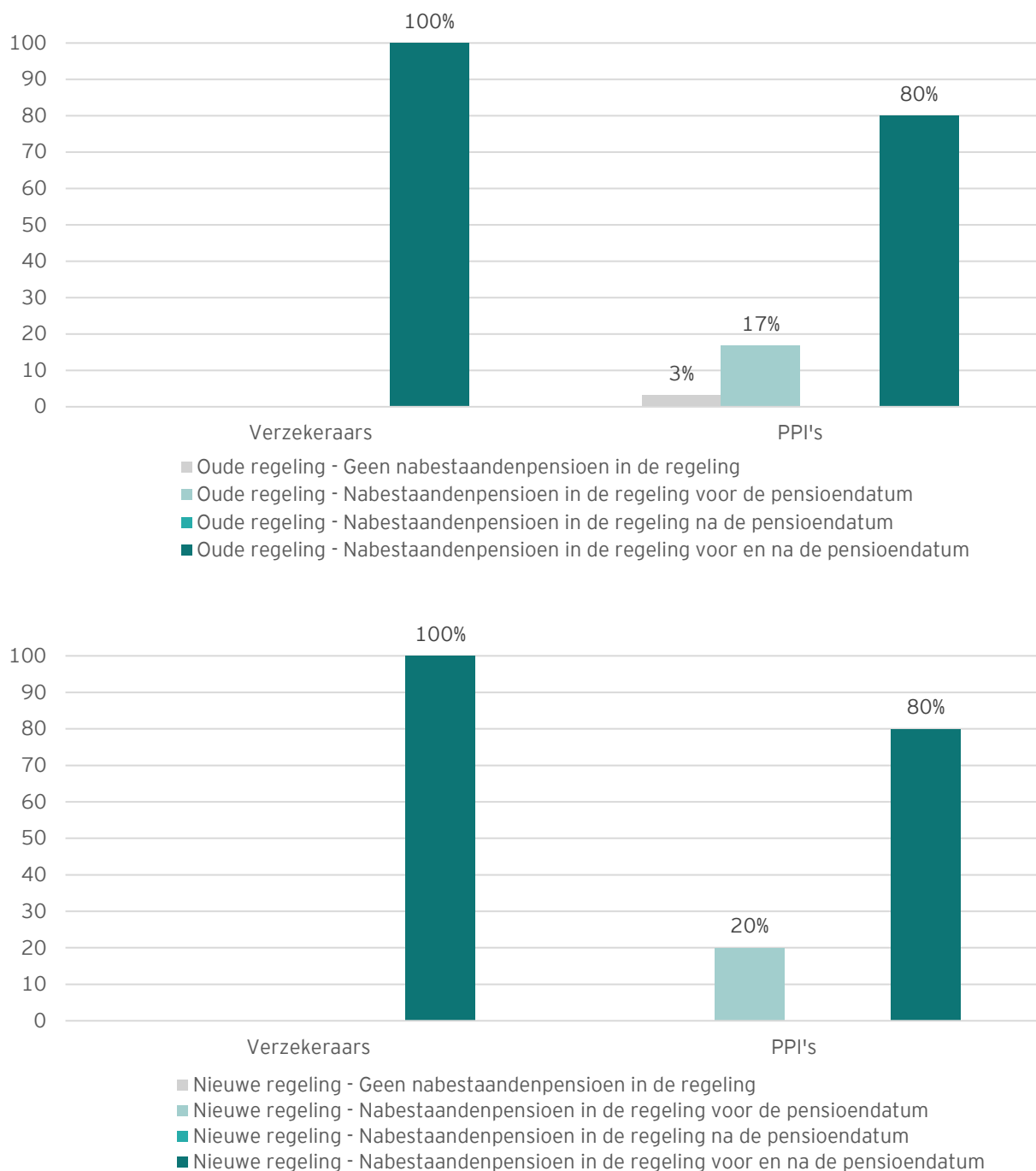
4.1.2.5 Nabestaandenpensioen

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van het nabestaandenpensioen?
- Was het nabestaandenpensioen een onderdeel van de oude pensioenregeling? Zo ja, was er partnerpensioen voor en/of na pensioendatum in de pensioenregeling opgenomen?
- Is het nabestaandenpensioen een onderdeel van de nieuwe pensioenregeling? Zo ja, is er partnerpensioen voor en/of na pensioendatum in de pensioenregeling opgenomen?

Verzekeraars geven in de uitvraag aan dat in alle gevallen het nabestaandenpensioen onderdeel is van de oude pensioenregeling, zowel voor als na de pensioendatum. PPI's stellen echter dat dit slechts voor 80% van de gevallen geldt. In 17% van de gevallen is het nabestaandenpensioen alleen vóór de pensioendatum opgenomen en in 3% van de gevallen helemaal niet. Voor de nieuwe regeling zien we een verschuiving.

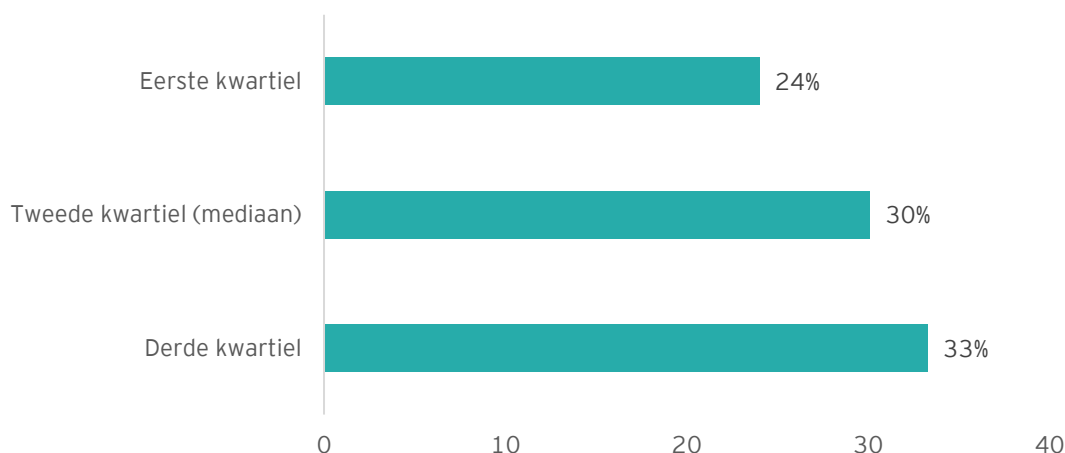
Verzekeraars geven aan dat in 100% van de gevallen het nabestaandenpensioen zowel vóór als na de pensioendatum onderdeel is van de nieuwe regeling. Bij PPI's is in 80% van de gevallen het nabestaandenpensioen zowel vóór als na de pensioendatum opgenomen en in 20% alleen voor de pensioendatum.



Figuur 9 Nabestaandenpensioenen in oude en nieuwe regeling
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)¹²

¹² In deze rapportage is niet meegenomen of de werkgever elders een nabestaandepensioen vóór pensioendatum heeft verzekerd.

Verder wordt aangegeven dat de hoogte van het nabestaandenpensioen (percentage van laatst verdiende loon) op risicobasis (dus bij overlijden vóór de pensioendatum) zich in het eerste, tweede (mediaan), en derde kwartiel als volgt laten vertalen. Leesvoorbeeld: het eerste kwartiel betekent dat 25% (eerste kwart) van alle geanalyseerde pensioenregelingen in een overlijdensdekking voorziet van 24% van het salaris of minder, maar 75% van de regelingen meer dan 24%.



Figuur 10 Hoogte (% laatst verdiende salaris) nabestaandenpensioen
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

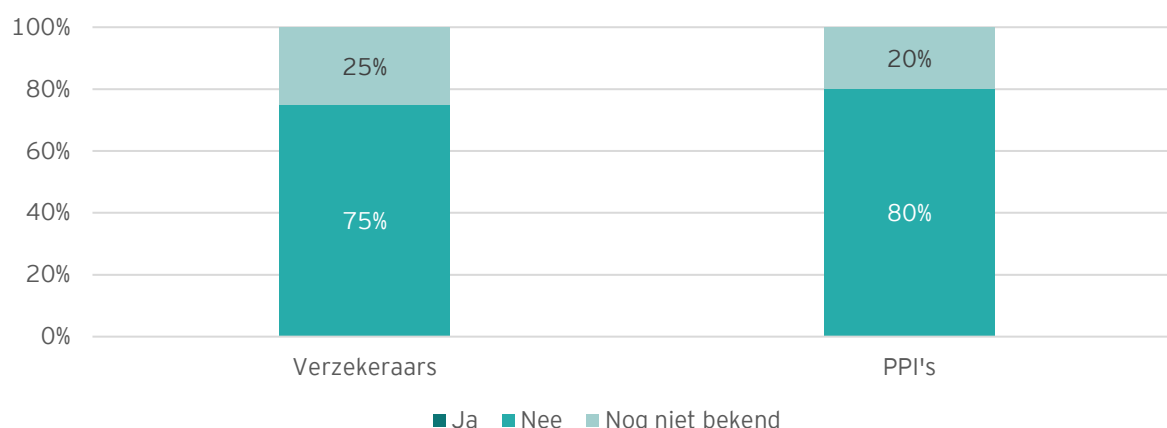
In vergelijking met de Winterrapportage 2025 is de mediaan van de hoogte van het nabestaandenpensioen bij verzekeraars en PPI's gelijk gebleven. Binnen de spreiding is daarbij sprake van een hoger eerste kwartiel (24% versus 22%) en een lager derde kwartiel (33% versus 36%).

4.1.2.6 Compensatie

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Welke keuzes worden gemaakt ten aanzien van compensatie?
- Is compensatie afgesproken? Zo ja:
 - Wat is de looptijd van de afspraken? Wordt compensatie (deels) ineens betaald?
 - Wie (welke leeftijdscohorten) worden gecompenseerd?
 - Vindt compensatie binnen of buiten de pensioenregeling plaats?
 - Wordt de compensatie uit de premie gefinancierd en zo ja welk deel van de premie?

In onderstaande figuur is de uitkomst op de vraag “Wanneer er sprake is van een overgang van een progressieve naar een vlakke premie, in welk deel van de gevallen is er een compensatieregeling binnen de pensioenregeling afgesproken?” te zien.



Figuur 11 Compensatieregeling binnen pensioenregeling (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars en PPI's geven aan dat in respectievelijk 75% en 80% van de gevallen geen compensatieregeling binnen de pensioenregeling is afgesproken bij de overgang van een progressieve premie naar een vlakke premie. In de overige 25% respectievelijk 20% is het nog niet duidelijk of er een compensatieregeling zal worden getroffen. In de gevallen waarin toch een compensatieregeling wordt getroffen, gebeurt dit vrijwel altijd buiten de pensioenregeling om (via een extra brutoloon), waardoor deze regelingen buiten het zicht van de verzekeraar of PPI blijven en de compensatieregeling ook niet van toepassing is op nieuwe medewerkers. Hierin is geen verandering te zien ten opzichte van de Winterrapportage 2025.

4.1.3 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Wat zijn de ervaringen van verzekeraars en PPI's in de arbeidsvoorwaardelijke fase met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?
- Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?
- In hoeverre geven sociale partners, werkgevers of beroepspensioenverenigingen aan dat zij de eigen planning en/of de mijlpalen zoals opgenomen in de Wet toekomst pensioenen zullen behalen?
- Als de eigen planning of de mijlpalen niet haalbaar zijn, wat is daarvan de reden?

Ten opzichte van de Winterrapportage 2025 is voor de arbeidsvoorwaardelijke fase bij verzekerde regelingen specifiek gevraagd of er nog nieuwe ervaringen zijn die eerder niet gedeeld zijn. De reden hiervoor is het feit dat in de arbeidsvoorwaardelijke fase verzekeraars en PPI's een beperkte rol vervullen, aangezien de besluitvorming in deze fase vooral plaatsvindt tussen werkgevers en werknemers(vertegenwoordiging). Voor eerdergenoemde ervaringen, knelpunten en succesfactoren in de arbeidsvoorwaardelijke fase wordt verwezen naar de eerder gepubliceerde Transitie-monitoren (Winterrapportage 2024 / Zomerrapportage 2025 / Winterrapportage 2025).

De door verzekeraars en PPI's nieuw gedeelde ervaringen beperken zich voornamelijk tot de informatievoorziening over de implementatie van Wtp regelingen richting werkgevers en adviseurs. Daarbij wordt opgemerkt dat de betrokkenheid van zowel de werkgever als de adviseur van belang is voor een soepel transitieproces. Voor werkgevers vormt daarnaast het compensatievraagstuk bij overgang naar de Wtp een relevant aandachtspunt.

Financieel adviseurs benoemen als een nieuw gedeelde ervaring de onduidelijkheden rondom de interpretatie van de gelijkwaardigheidstoets. Deze onduidelijkheden doen zich met name voor bij de toepassing van de eerbiedigende werking.

Daarnaast geven sociale partners, werkgevers en beroepspensioenverenigingen aan dat zij ten opzichte van eerdere rapportages geen wezenlijk nieuwe ervaringen hebben. Wel blijft een terugkerend aandachtspunt de spanning tussen kostenneutraliteit en pensioenneutraliteit. Met name bij werkgevers met een relatief jonge populatie wordt aangegeven dat dit vraagstuk in de praktijk moeilijk oplosbaar is. Verder signaleren de sociale partners, werkgevers en beroepspensioenverenigingen dat bij verzekerde regelingen een relatief laag premieniveau wordt vastgesteld. Daarbij wordt aangegeven dat pensioenadviseurs hieraan bijdragen door te stellen dat de voorgestelde premie al op of boven het niveau ligt dat zij in hun eigen markt waarnemen. Het betreft hierbij met name adviseurs met beperkte ervaring bij pensioenfondsen, die voor hun benchmark uitsluitend kijken naar premies bij verzekeraars en PPI's. Hierdoor komen zij vaak uit op relatief lage premies en houden zij onvoldoende rekening met het feit dat de meerderheid van de werknemers onder een cao met pensioenregeling valt. Daarnaast wordt aangegeven dat het moeizaam verloopt om werkgevers in beweging te krijgen ten aanzien van de transitie van verzekerde regelingen, waarbij de vervangingsratio doorgaans niet expliciet wordt betrokken in de besluitvorming. Als laatste wordt opgemerkt dat er door partijen minder gekozen wordt voor een overgang naar een vlakke premie voor huidige medewerkers. Het grootste deel van de bestaande portefeuille wordt omgezet via eerbiedigende werking.

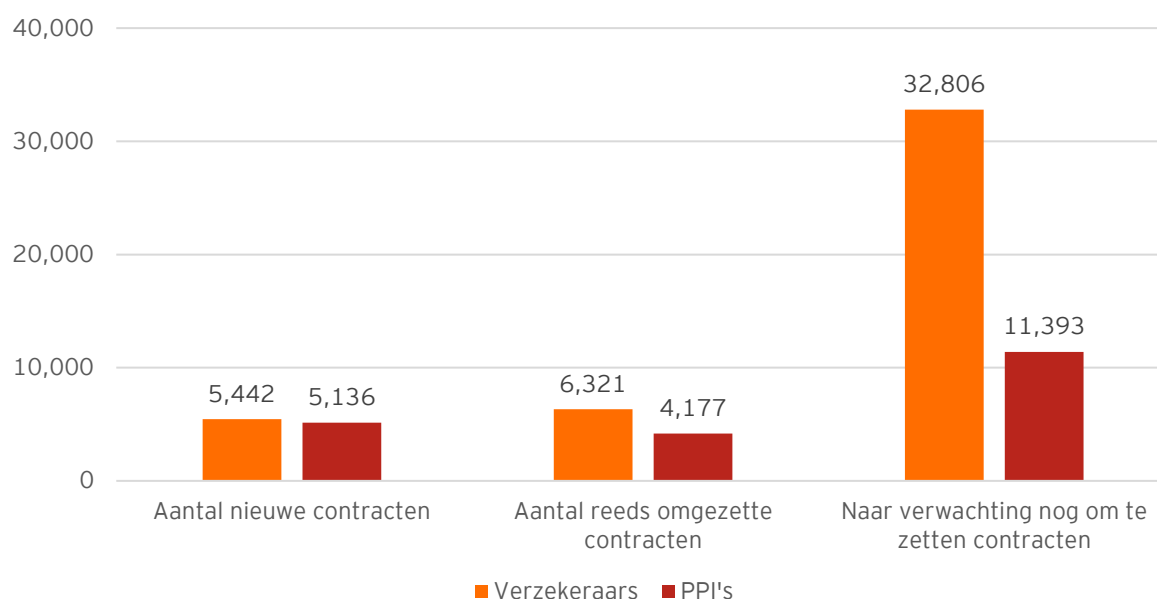
4.2 Implementatiefase

4.2.1 Status

De onderzoeksvragen voor deze sub-paragraaf betreffen:

- Hoeveel (van de om te zetten regelingen) regelingen zijn inmiddels omgezet
- Hoe loopt het contact tussen verzekeraar en werkgever?

Onderstaand figuur is gebaseerd op de uitvraag van DNB en geeft inzicht in het aantal nieuwe contracten, reeds omgezette contracten en nog om te zetten contracten. Nieuwe contracten kunnen onder andere ontstaan als een werkgever met een bestaande regeling kiest voor een andere pensioenuitvoerder of als een werkgever die niet eerder een pensioenregeling had een contract afsprekt. Uit het figuur blijkt dat een groot deel van de contracten nog moet worden omgezet, met name bij verzekeraars, waar dit aandeel relatief groot is. Dit sluit aan bij signalen van verzekeraars, PPI's en financieel adviseurs, waaruit blijkt dat een aanzienlijke groep werkgevers zich nog in de arbeidsvoorwaardelijke fase bevindt.



Figuur 12 Status bij verzekeraars/PPI's (bron: uitvraag door DNB)

In de uitvraag van EY geeft 75% van de verzekeraars en 60% van de PPI's aan dat het contact tussen de aanbieder (verzekeraar/PPI) en de werkgever goed verloopt. De overige verzekeraars en PPI's beoordelen het contact met de werkgever met een voldoende. Dit beeld sluit aan bij de Winterrapportage 2025.

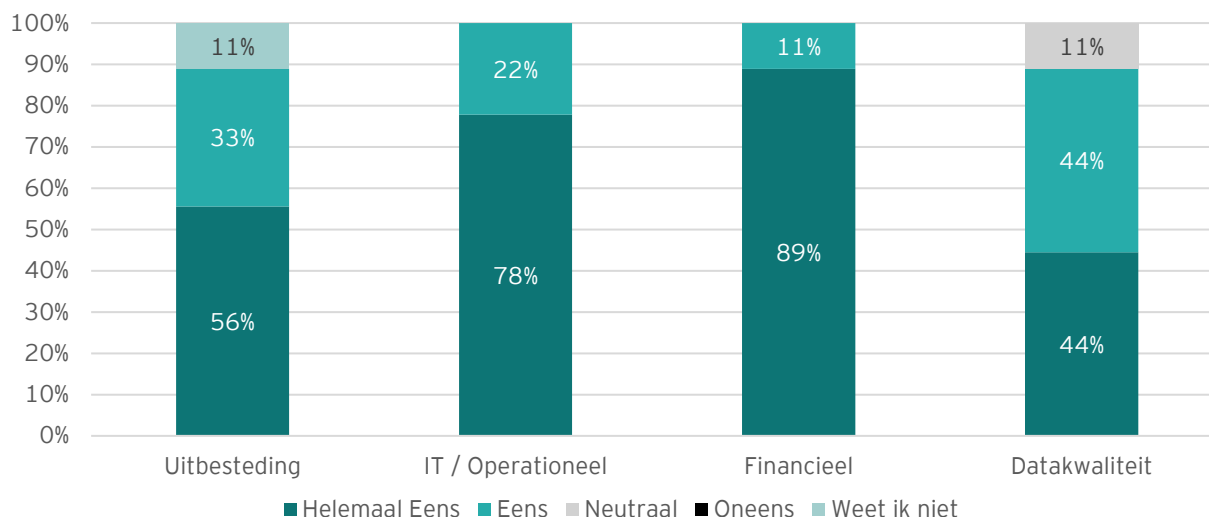
Daarnaast wordt enig verschil ervaren in het contact en de voortgang tussen grote en kleine adviesbureaus. Verzekeraars en PPI's geven aan dat grote adviesbureaus over het algemeen beter op de hoogte zijn van de impact van de wetgeving en de transitie vaker gestructureerd en proactief aanpakken. Ook verloopt het traject bij grote adviesbureaus vaak via meerdere niveaus, wat kan leiden tot langere doorlooptijden en een meer gefaseerde, soms batchgewijze aanpak. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat de mate van proactiviteit en de gekozen aanpak per adviesbureau sterk kan verschillen en niet uitsluitend afhankelijk is van de omvang.

4.2.2 Risico's

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Wat zijn de ervaringen van verzekeraars en PPI's met de risico's rondom het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel?

Op de vraag aan verzekeraars en PPI's of zij voldoende zicht hebben op de risico's van de activiteiten die zij uitbesteden in de transitie naar het nieuwe stelsel, antwoordt 89% positief (was 100% in de Winterrapportage 2025 en 88% in de Zomerrapportage 2025). Vanuit IT/operationeel perspectief antwoorden allen 100% positief, waarbij 78% aangeeft het helemaal eens te zijn (22% in de Winterrapportage 2025). Ook vanuit financieel perspectief antwoorden alle partijen 100% positief. Daarentegen is vanuit datakwaliteit perspectief 89% positief en 11% (één partij) neutraal.



Figuur 13 *Is er vertrouwen in de transitie vanuit IT/ Operationeel, datakwaliteit, uitbesteding en financieel perspectief (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)*

Meerdere verzekeraars en PPI's geven aan dat naast bovenstaande risico's, met name de afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers een belangrijk risico blijft. Deze afhankelijkheid werd ook in eerdere rapportages genoemd. Aangegeven wordt dat verschillende acties worden ondernomen om adviseurs en werkgevers aan te sporen tijdig te starten met de Wtp-transitie. Tegelijkertijd wordt gesignaleerd dat bij de huidige omzettingssnelheid een knelpunt kan ontstaan in de beschikbare adviescapaciteit. Dit brengt het risico met zich mee dat niet alle werkgevers tijdig van een passend pensioenadvies kunnen worden voorzien, waardoor zij mogelijk niet op tijd gereed zijn voor de transitie.

4.2.3 Overig

4.2.3.1 Kosten

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Welke kosten maken verzekeraars en PPI's die specifiek met de transitie naar het nieuwe stelsel te maken hebben?

Uit de uitvraag blijkt dat verzekeraars en PPI's zeer verschillend reageren op de vraag naar de totale kosten die zij specifiek maken in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De genoemde kosten lopen uiteen van circa €1,5 miljoen voor een individuele PPI tot ruim €13 miljoen voor een verzekeraar en PPI gezamenlijk over de gehele transitieperiode. Daarnaast geven enkele partijen aan deze kosten niet te kunnen of willen delen, of dat de kosten nog niet bekend zijn.

4.2.4 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren

De onderzoeksvraag voor deze sub-paragraaf betreft:

- Wat zijn de ervaringen van verzekeraars en PPI's met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel? Wat zijn knelpunten (hoe wordt daar mee omgegaan) en succesfactoren?

Voor wat betreft de implementatiefase geven verzekeraars en PPI's aan dat de implementatie over het geheel genomen conform het verlengingsproces verloopt. Het belangrijkste verschil ten opzichte van de reguliere werkwijze zit in de aanvullende eisen die gelden bij de overgang naar een vlakke premie, in het bijzonder op het gebied van transitiecommunicatie. Echter, in de praktijk wordt beperkt gekozen voor een vlakke premie voor huidige deelnemers, en het grootste deel van de bestaande portefeuille wordt omgezet via eerbiedigende werking. Daarnaast geven verzekeraars en PPI's aan dat uit de eerste implementaties lessen zijn geleerd. Zo zijn op basis van input van de AFM aangepaste transitiebrieven verstuurd aan werknemers met een vlakke-premieregeling. Ook wordt herkend dat financieel adviseurs een sleutelrol spelen in het creëren van bewustwording, het begeleiden van besluitvorming en het tijdig activeren van werkgevers.

Tegelijkertijd signaleren verzekeraars en PPI's diverse knelpunten. De transitie verloopt in hun ogen als geheel traag, met diverse gevolgen voor planning en capaciteit. Knelpunten doen zich met name voor aan de voorkant van het proces, bijvoorbeeld bij de tijdige betrokkenheid van adviseurs, het aanleveren van volledige en juiste informatie en het op tijd ondertekenen van juridische documentatie. Ook het herstellen van datapunten en het borgen van de verbinding tussen IT-systemen vraagt inspanning. Daarnaast merken verzekeraars en PPI's op dat uitvoerders verantwoordelijk worden gehouden voor tijdige implementatie, terwijl zij geen rol hebben in het arbeidsvoorwaardelijke traject. De strakke tijdslijnen van de transitie worden door de markt nog niet altijd voldoende gevoeld volgens de verzekeraars en PPI's.

Om deze knelpunten te mitigeren geven verzekeraars en PPI's aan dat vroegtijdige en actieve betrokkenheid van financieel adviseurs essentieel is om besluitvorming bij werkgevers op gang te brengen. Ook benoemen zij het belang van heldere uitgangspunten en eenduidige vastlegging om vertraging en herwerk, zoals het opnieuw opstellen of aanpassen van documentatie, berekeningen of besluitvorming naar aanleiding van onvolledige of onjuiste input, te voorkomen. Door blijvend te sturen op voortgang, afspraken zorgvuldig vast te leggen en actief te monitoren, kan de transitie beheersbaar, voorspelbaar en audit-proof worden uitgevoerd.

Financieel adviseurs herkennen dit beeld grotendeels. Zij noemen dat verzekeraars en PPI's zich inmiddels in een vergevorderd stadium van de transitie bevinden en geven aan dat de administratieve en informatieve verwerking over het algemeen goed en voortvarend verloopt. Tegelijkertijd blijkt het na transitie lastig om onvolkomenheden te herstellen, terwijl daar regelmatig aanleiding toe is, omdat de focus voorafgaand aan de transitie sterk ligt op de overgang zelf. Knelpunten die adviseurs signaleren zijn onder meer onbekendheid met bepaalde aspecten van het nieuwe stelsel, grijze vlekken en de risicohouding. Regelmatig blijkt kort na transitie dat de begrenzing van de risicohouding, met name bij de verwachtingsmaatstaf, is overschreden. Deze knelpunten worden pragmatisch opgepakt, mede op basis van opgedane ervaring van financieel adviseurs, waarbij de risicohouding in veel gevallen in samenhang opnieuw wordt beoordeeld via een hernieuwd risicopreferentieonderzoek.

Voor een gedetailleerd overzicht van de ervaringen van de verschillende belanghebbenden, verwijzen wij naar Bijlage 1 onderdeel B van deze rapportage.

Bijlage 1: Details ervaringen, knelpunten en succesfactoren

In onderstaande tabellen is een samenvatting opgenomen van de ervaringen van verschillende partijen met het nieuwe stelsel en de transitie naar het nieuwe stelsel, zoals vermeld in de laatste survey. Tevens staat vermeld wat knelpunten zijn, hoe met deze knelpunten wordt omgegaan en welke succesfactoren gevonden zijn. Onderstaande punten zijn verkregen op basis van de laatste uitvraag onder belanghebbende en interviews uitgevoerd door EY.

Voor de implementatiefase zijn de knelpunten en succesfactoren, zoals hierboven beschreven, onderdeel van de uitvraag gebleven. Voor de arbeidsvoorwaardelijke fase voor zowel pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's is specifiek gevraagd of er nog nieuwe ervaringen zijn die eerder niet gedeeld zijn. Dit hangt samen met het feit dat de arbeidsvoorwaardelijke fase zich in een afrondende fase bevindt en de nadruk verschuift naar de implementatiefase. Voor de eerder genoemde ervaringen, knelpunten en succesfactoren in de arbeidsvoorwaardelijke fase wordt verwezen naar de eerder gepubliceerde Transitie-monitoren (Winterrapportage 2024 / Zomerrapportage 2025 / Winterrapportage 2025).

A. Arbeidsvoorwaardelijke fase

Belanghebbenden	Aanvullende ervaringen
Sociale partners	▪ Het activeren van werkgevers voor de transitie van verzekerde regelingen verloopt moeizaam. ▪ Bij verzekerde regelingen kiezen weinig partijen voor overgang naar vlakke premie. ▪ De administratieve gereedheid bij uitvoerders wordt gezien als een bepalende factor voor tempo en haalbaarheid van transities. ▪ Het delen van ervaringen tussen partijen die al zijn overgegaan en partijen die nog moeten volgen, wordt gezien als helpend om onzekerheden te verminderen en verwachtingen te verduidelijken. ▪ De communicatie naar de deelnemer zal een uitdaging worden. ▪ Het vraagstuk voor deelnemers die overstappen van baan en daarmee mogelijk compensatie mislopen blijft een aandachtspunt.
Financieel adviseurs	▪ Er bestaan onduidelijkheden met betrekking tot de interpretatie van de gelijkwaardigheidstoetsing.
Adviesbureaus voor ondernemingsraden	▪ Kostenneutraliteit versus pensioenneutraliteit blijft een heikel punt, vooral bij werkgevers met een jonge populatie. ▪ Het pensioenniveau bij verzekerde regelingen blijkt laag te zijn en pensioenadviseurs werken hieraan mee.

Belanghebbenden	Aanvullende ervaringen
	▪ Vervangingsratio komt meestal niet ter sprake.
Verzekeraars/PPI's	▪ De betrokkenheid van de werkgevers en adviseurs is belangrijk. ▪ Voor de werkgever speelt het compensatievraagstuk bij overgang naar de Wtp.

Tabel 9 Nieuw gedeelde ervaringen van de verschillende belanghebbenden in de arbeidsvoorwaardelijke fase (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

B. Implementatiefase

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
Verzekeraars/PPI's	▪ Er wordt beperkt gekozen voor een vlakke premieregeling. Het grootste deel van de portefeuille wordt omgezet via eerbiedigende werking. ▪ Op basis van input van de AFM zijn aangepaste transitiebrieven verstuurd naar klanten met een vlakke premieregeling. ▪ Heldere, consistente informatievoorziening	▪ De transitie verloopt over het geheel genomen traag. ▪ Late betrokkenheid van pensioenadviseurs aan de arbeidsvoorwaardelijke fase van het proces leidt tot vertraging in besluitvorming. ▪ Tijdige aanlevering van juiste en volledige informatie vormt een uitdaging en kan leiden tot herwerk. ▪ Uitvoerders worden verantwoordelijk gehouden voor tijdige	▪ Vroegtijdige en gerichte sturing aan de voorkant van het proces, waarbij pensioenadviseurs tijdig worden geactiveerd en ondersteund om besluitvorming bij werkgevers op gang te brengen. ▪ Door te zorgen voor heldere en tijdig beschikbare informatie, met duidelijke kaders over rollen, verantwoordelijkheden en benodigde stappen,	▪ Een projectaanpak draagt bij aan het snel signaleren en oplossen van knelpunten. ▪ Duidelijke en consistente beschikbaarheid van informatie ondersteunt een beheerste uitvoering. ▪ Heldere vastlegging van keuzes en afspraken draagt bij aan een voorspelbare implementatie. ▪ Continue monitoring van voortgang en tijdige

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
	en eenduidige vastlegging beperken vertraging en herwerk en dragen bij aan een beheerste en audit-proof uitvoering. ▪ Tijdige afstemming met pensioenadviseurs is cruciaal voor een beheerste uitvoering, zij spelen een sleutelrol in bewustwording, besluitvorming en het activeren van werkgevers.	implementatie, terwijl zij geen invloed hebben op de arbeidsvoorwaardelijke fase. ▪ Herstellen van datapunten en connectie tussen IT-systemen.	om misverstanden en herwerk te voorkomen. ▪ Door invulling te geven aan de inspanningsverplichting en actief te streven naar het overzetten van zoveel mogelijk werkgevers.	bijsturing zorgen ervoor dat afwijkingen in planning en uitvoering beheersbaar blijven. ▪ Mitigerende maatregelen als extra communicatie naar de adviseur.
Pensioenfederatie	▪ De implementatie van het nieuwe stelsel verloopt over het algemeen soepel.	▪ De toelichting op de verschillen tussen het voorlopige en definitieve transitieoverzicht is soms lastig uitlegbaar doordat meerdere factoren met mogelijk tegengestelde effecten een rol spelen.	▪ In de toelichting op de verschillen worden de factoren en bijbehorende effecten kwalitatief benoemd, maar niet op individueel niveau gekwantificeerd.	▪ Goed voorbereiden.

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
PUO's	▪ Er zijn meerdere pensioenfondsen gemigreerd of in migratie, verspreid over meerdere jaarlagen, waarbij ook al een jaarovergang in de SPR is doorlopen. ▪ Voor sommige fondsen zijn de transitieberekeningen nog niet uitgevoerd en is de SPR nog (gedeeltelijk) niet ingericht. ▪ De implementatie van het aangepaste administratiesysteem vraagt veel tijd en aandacht.	▪ Enkele opstart issues bij nieuwe IT-applicaties. ▪ Boeg- en piekvorming door de aanwezigheid van onderliggende oude regelingen waarvoor nog oplossingen nodig zijn. ▪ Complexe inrichting en het testen van transitie-berekeningen en bijbehorende communicatie. ▪ Onvoldoende uitwerking van details bij sociale partners. ▪ Een lange hybride periode met zowel FTK- als Wtp-regelingen leidt tot uiteenlopende verwachtingen bij pensioenfondsklanten en extra druk op de uitvoering.	▪ Regie en structuur in de uitvoering door standaardisatie en vaste draaiboeken, met een zo vroeg mogelijk pensioenfondsen meenemen. ▪ Periodiek overleg met sociale partners ▪ Strakke sturing op planning, prioritering en tijdigheid, met behoud van flexibiliteit in de uitvoering. ▪ Sterk verwachtingsmanagement richting pensioenfondsklanten.	▪ Livegang in WTP en vooral leren van elke migratie. ▪ Korte lijnen met stakeholders en goed projectmanagement. ▪ Complexiteit is groot in de uitvoering en anders dan onder het FTK. Multidisciplinair samenwerken is dan ook erg belangrijk.
Financieel adviseurs	▪ Goede en voortvarende administratieve en	▪ Onbekendheid en grijze vlekken binnen het nieuwe stelsel	▪ De financieel adviseurs hanteren een pragmatische aanpak, waarbij zoveel mogelijk	▪ Verzekeraars en PPI's zijn in het algemeen in een vergevorderd

Belanghebbende	Ervaringen	Knelpunten	Hoe wordt met de knelpunten omgegaan?	Succesfactoren
	informatieve verwerking. ■ Na transitie is het lastig eventuele onvolkomenheden nog recht te zetten, terwijl daar regelmatig aanleiding toe blijkt.	■ Wederzijdse afhankelijkheden. ■ Vaak blijkt al kort na de transitie dat de risicohouding is overschreden.	gebruik wordt gemaakt van opgedane ervaringen van financieel adviseurs. ■ De risicohouding wordt in totaliteit herzien via hernieuwd risicoprefentie-onderzoek	stadium van de transitie. ■ Directe focus op monitoring
IT-platform providers	■ De implementatie loopt zoals verwacht en gepland. ■ Vanwege de beschikking over een bewezen invaarstraat, wordt de transitie van opvolgende pensioenfondsen goed voorspelbaar.	■ Eventuele knelpunten hebben vooral betrekking op uitzonderingen binnen de nieuwe regeling. ■ Veel werk wat door middel van een goede planning wordt gecoördineerd.	■ Uitzonderingen worden afzonderlijk beoordeeld op wenselijkheid en uitvoerbaarheid, inclusief de bijbehorende kostenaspecten. ■ Door inzet van moderne IT-implementatiemethoden en duidelijke afspraken worden de werkzaamheden gestructureerd aangepakt.	■ Meerdere PUO's zijn live op het systeem van een IT-platform provider. Dit geeft vertrouwen voor de rest van de transitie. ■ De invaarstraat heeft zich ontwikkeld tot een bewezen voorspelbare invaarstraat voor de nog volgende pensioenfondsen.

Tabel 10 Ervaringen, knelpunten en succesfactoren van de verschillende belanghebbenden in de implementatiefase
(bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

C. Ervaringen met specifieke risico's

PPI's

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT	▪ Automatiseren van transitiecommunicatie en doorlopend verbeteren op basis van nieuwe inzichten (klantonderzoek en toezichthouder) is complex. ▪ Uitdaging om alles op tijd af te ronden, werkgevers tekenen de uitvoeringsovereenkomst vaak niet tijdig. ▪ Pensioenuitvoerders hebben geen invloed op het verloop van de arbeidsvoorwaardelijke fase en zijn daardoor afhankelijk van besluitvorming door werkgevers. ▪ Tijdige beschikbaarheid van voldoende capaciteit, met name in perioden van verhoogde instroom. Hierop wordt actief gestuurd via planning, spreiding en prioritering. ▪ De transitie loopt deels parallel aan reguliere operationele werkzaamheden. Dit vraagt continue afstemming, maar leidt niet tot structurele belemmeringen. ▪ De doorlooptijd is mede afhankelijk van tijdige aanlevering van informatie en besluitvorming door externe partijen.	▪ Ervaringen met eerbiedigende werkingen zijn positief en operationeel goed te verwerken. ▪ Inspanningsactie om werkgever tijdig te laten tekenen werkte goed. ▪ Werken met multidisciplinaire teams. ▪ Vroegtijdige segmentatie en duidelijke transitiestraten zorgen voor voorspelbare planning en uitvoering. ▪ Standaardisatie van processen en IT-oplossingen vergroten schaalbaarheid en beheersbaarheid. ▪ Goede samenwerking tussen IT, Operations en ketenpartners, met korte lijnen en snelle bijsturing. ▪ Datakwaliteit als harde randvoorwaarde, waardoor herwerk en risico's worden beperkt. ▪ Actieve sturing op capaciteit en voortgang, om piekbelasting te voorkomen.
Datakwaliteit	▪ Eventuele dataknelpunten worden voor of na de transitie verwerkt.	▪ Blijvend in controle zijn in de datakwaliteit. ▪ Datakwaliteit is per werkgever inzichtelijk. ▪ Een verbetering van de datakwaliteit.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting.	
Uitbesteding	Geen knelpunten benoemd.	Geen succesfactoren benoemd.
Financieel	- Tijdige overgang van werkgevers. - Fiscaal onzuivere regelingen bij niet tijdige omzetting van de pensioenregeling naar WTP door werkgever. - De inzet van extra ingehuurd capaciteit.	Om het risico op het niet tijdig halen van de tijdslijnen te mitigeren, worden alternatieven plannen opgesteld.
Overig	- Grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers. - Piekbelasting. - Risico dat werkgevers niet op tijd klaar zijn door te laat acteren of capaciteit van adviseurs.	Geen succesfactoren benoemd.

Tabel 11 Ervaringen met specifieke risico's van PPI's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Verzekeraars

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT	- Automatiseren van transitiecommunicatie en doorlopend verbeteren op basis van nieuwe inzichten (klantonderzoek en toezichthouder) is complex. - Uitdaging om alles op tijd af te ronden, werkgevers tekenen de uitvoeringsovereenkomst vaak niet tijdig.	- Werken met multidisciplinaire teams. - Het continu meenemen van de markt.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	Pensioenuitvoerders hebben geen invloed op het verloop van de arbeidsvoorwaardelijke fase en zijn daardoor afhankelijk van besluitvorming door werkgevers.	
Datakwaliteit	De benodigde koppeling met het UWV is er niet wat invloed heeft op de werkwijze van verplichte en vrijwillige voortzetting.	- Inzicht in de gehele transitie door middel van dashboards. - Portefeuille inzichten richting adviseurs. - Een verbetering van de datakwaliteit.
Uitbesteding	Geen knelpunten benoemd.	Continu afstemming met adviseurs.
Financieel	Fiscaal onzuivere regelingen bij niet tijdige omzetting van de pensioenregeling naar WTP door werkgever.	Geen succesfactoren benoemd.
Overig	- Grote afhankelijkheid van adviseurs en werkgevers. - Piekbelasting. - Risico dat werkgevers niet op tijd klaar zijn door te laat acteren of capaciteit van adviseurs.	Geen succesfactoren benoemd.

Tabel 12 Ervaringen met specifieke risico's van verzekeraars (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

PUO's

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
Operationeel en IT	- Afhankelijkheid aan software leverancier. - Beschikbaarheid van IT-development. - Boegvorming of piek in het aantal transities per keer.	- Goede samenwerking en projectmanagement. - Aantoonbaarheid van transitiewerkzaamheden. - Gestandaardiseerde, integrale procesinrichting.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	- Tijdig gereed (maakbaar en haalbaar) met betrekking tot go/no-go momenten fondsen. - Tijdig functionaliteit beschikbaar hebben. - Wet- en regelgeving die gedurende de transitieperiode wijzigt of interpretaties/zienswijzen van toezichthouders die zich ontwikkelen en leiden tot onverwachte veranderingen.	- Eenvoudig systeemlandschap en ervaring met uitvoering premiereregeling. - Goede governance rondom stakeholdermanagement met frequente afstemming vanuit de PUO met pensioenfondsen (en waar nodig met sociale partners, werkgevers) over IT uitdagingen en gezamenlijk zoeken naar oplossingen.
Datakwaliteit	- Boegvorming en capaciteit, maar ook keuzes van pensioenfondsen zelf in stayclean richting invaarmoment als initiële schoning en invaring uit elkaar ligt. - Beschikbaarheid van historische data vanuit hoeveelheid aansluitingen.	- Volgen van het kader voor datakwaliteit, ontwikkeld door de Pensioenfederatie. - Tijdig starten met datakwaliteitstrajecten en strakke monitoring hiervan.
Uitbesteding	- Afhankelijkheid aan uitbestedingspartijen - Schaarste op deskundigheid pensioenen en specifieke domeinen.	- Organiseren van deep dives met expert en fondsbestuurders. - Sterke samenwerking, gezamenlijke verantwoordelijkheid en prioriteitstelling, en intensieve afstemming tussen betrokken partijen. - Effectieve inrichting van ketenregie, onder andere door een frequent tactisch leveranciersoverleg en strakke sturing op gezamenlijke plannings.
Financieel	- Onvoorspelbaarheid van kosten en werkzaamheden. - Doordat zowel het nieuwe karakter van de pensioenregelingen als de financiële opzet als de	- Hoe verder in de transitie, hoe meer stabiliteit en voorspelbaarheid. - Tijdig afdekken van financiële risico's. - Meer transparantie in pricing.

Risicogroep	Knelpunten	Succesfactoren
	werking nieuw zijn voor de hele markt is het vooraf niet goed in te schatten wat de doorlooptijd en benodigde capaciteit voor werkzaamheden is. Dit wordt versterkt door voortschrijdende inzichten bij onder andere toezichthouders over de wijze waarop bepaalde zaken uitgevoerd zouden moeten worden.	Goede contractuele afspraken met opdracht gevende pensioenfondsen over het kunnen absorberen van financiële tegenvallers en het open gesprek hierover.
Overig	- Onzekerheid over het tijdig verkrijgen van invaarbeschikkingen van de DNB door late wijzigingen in het proces. - Continuïteitsrisico van PUO's door langdurig verhoogde IT- en uitvoeringskosten door de transitie, gecombineerd met afnemende betalingsbereidheid van pensioenfondsen. - Schommelingen in dekkingsgraden. - Mogelijke vertraging van transities en bijbehorende kostenstijgingen. - Risico dat oude nFTK-denkpatronen de implementatie van Wtp belemmeren. - Onvoldoende tijdige en correcte data-aanlevering door werkgevers. - Geringe vooruitgang in de uitlegbaarheid van de regeling.	Geen succesfactoren benoemd.

Tabel 13 Ervaringen met specifieke risico's van PUO's (bron: uitvraag belanghebbenden door EY)

Bijlage 2: Belanghebbenden en de participatie aan de uitvraag

In onderstaand overzicht staan alle partijen vermeld die een uitnodiging hebben ontvangen en hebben geparticipeerd aan deze editie van de Wtp-Transitiemonitor.

Belanghebbende	Toelichting
Allianz	
Allianz PPI	
De heer Anne Laning	
a.s.r	
APG	
Athora	
AVV	Er heeft een interview plaatsgevonden.
AWVN	Mede namens VNO-NCW en MKB-Nederland.
AZL	
BeFrank	
Blue Sky Group	Nieuw met ingang van deze editie van de transitiemonitor.
Cappital pensioen PPI	
Centraal Beheer PPI	
CNV	
Deloitte	
DNB	
DSM Pension Services B.V.	
EY	
Edmond Halley	
Festina Finance	
FNV	Er heeft een interview plaatsgevonden.

Belanghebbende	Toelichting
Keylane	
Nationale-Nederlanden	
OR-Pensioenadviseurs	Perspectief van ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen.
Pensioenfederatie	Naar aanleiding van de survey heeft een interview plaatsgevonden.
PGGM	
PGB	
Stichting Pensioenfonds IBM Nederland*	
TKP Pensioen	Nieuw met ingang van deze editie van de transitie-monitor.
Willis Towers Watson	
Zwitserleven PPI	

* Pensioenfondsen die opgenomen zijn in deze lijst zijn opgenomen omdat het zelfadministrerende fondsen zijn.

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

Belanghebbende
Adfiz
AFM
Aon
Appel Pensioen
Capgemini
CGI
De Unie
IG&H
KPS
KPMG
LTO Nederland
Lumera
Mercer
Montae & Partners
Pensioenfonds ABN AMRO*
Pensioenfonds Horeca & Catering*
PenCue
PWC
TJIP
Triple A Risk Finance
Visma Idella
VCP

* Pensioenfondsen die opgenomen zijn in deze lijst zijn opgenomen omdat het zelfadministrerende fondsen zijn.

Aan	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Onderwerp	Voortgang Netspar Monitor Deelnemerservaringen
Datum	5 juni 2026

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

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

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

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

Opzet en resultaten

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

communicatiepraktijk. Inmiddels nemen 10 pensioenfondsen deel aan de monitor. Niet alle fondsen vragen elk kwartaal alle vragen uit. Het aantal respondenten (N) verschilt dus per vraag, afhankelijk van of fondsen de betreffende vraag hebben uitgevraagd, en varieert deze rapportage tussen 5.925 en 20.348.

De nieuwe metingen laten in grote lijnen een vergelijkbaar beeld zien met de eerste kwantitatieve bevindingen:

- Deelnemers zijn in grote lijnen en in toenemende mate bekend met de nieuwe regels.
- Het begrip waarom het pensioen anders wordt geregeld was al redelijk goed, en is in het afgelopen halfjaar gestegen.
- Deelnemers zeggen informatie van het pensioenfonds met name te ontvangen in de vorm van e-mails en online nieuwsbrieven.
- De tevredenheid met het fonds is over het algemeen hoog, met een lichte stijging ten opzichte van de vorige meting.
- Met name in de groep actieven van 40–54 jaar leeft de verwachting dat zij er op achteruitgaan door de overstap. Dit aandeel is wel gedaald. Bij alle groepen deelnemers is het aandeel dat een positief effect van de overstap verwacht gestegen.
- Het merendeel van de mensen geeft aan dat zij er vertrouwen in hebben dat er wordt gezorgd voor een goede overgang waarbij evenwichtig en in hun belang wordt gehandeld, bovendien is deze groep mensen groter dan ten tijde van de vorige rapportage. Desalniettemin zorgt dit nog steeds niet bij iedereen voor een gerust gevoel over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
- Emoties – zowel positieve als negatieve – zijn gematigd aanwezig en zijn iets positiever geworden.
- De informatie van het fonds wordt positief beoordeeld, met name op duidelijkheid en begrijpelijkheid. Ook dit is iets beter dan ten tijde van de vorige rapportage.

- De meeste deelnemers weten waar zij terecht kunnen met vragen over hun pensioen, maar de berichtgeving over de nieuwe pensioenregeling leidt niet bij iedereen tot meer verdieping in het eigen pensioen.

Om de inzichten optimaal te benutten, brengen wij 3-4 keer per jaar de deelnemende fondsen samen in een **klankbordgroep**. Hier wordt bijvoorbeeld gedeeld welke vormen van communicatie zijn gebruikt en wat de ervaringen daarmee zijn. Waar mogelijk wordt de link gelegd naar de resultaten uit de monitor. Het wordt door deelnemende partijen als waardevol ervaren om tijdens de klankbordgroep bijeenkomsten dieper in te gaan op de resultaten en mogelijke verklaringen, en zo te leren van elkaars ervaringen.



Netspar Monitor Deelnemerservaringen

Rapportage juni 2026

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

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

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

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

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

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

Opzet en doelgroep

De meting vindt plaats via een gestandaardiseerde online vragenlijst.

Doelgroepen:

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

Pensioenuitvoerders selecteren zelf representatieve steekproeven uit hun deelnemersbestand.

Alle pensioenuitvoerders zijn gevraagd om deel te nemen. Tot op heden doen alleen pensioenfondsen mee. De deelnemende pensioenfondsen waren ten tijde van deze meting nog niet ingevaren.

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

Netspar Monitor Deelnemerservaringen

Gegevens bij de rapportage juni 2026

Methode

Online onder deelnemers van 7 deelnemende pensioenfondsen.

Meetmomenten

Keuze aan fonds, veelal na belangrijke communicatie momenten.

Steekproef*

In totaal 20.348 respondenten: 5.925 volledig, 14.423 gedeeltelijk.

Onderscheid

Actieven, gepensioneerden en slapers. Waar relevant: leeftijdsgroepen.

Belangrijkste conclusies

Deelnemers zijn steeds beter geïnformeerd, en positiever over de transitie en hun fonds

- Ten opzichte van de vorige rapportage zijn deelnemers beter geïnformeerd en positiever over de transitie en hun fonds.
- Deelnemers zijn in grote lijnen bekend met de nieuwe regels en de meeste hebben recent informatie ontvangen van hun fonds.
- Deelnemers begrijpen beter waarom pensioen anders geregeld moet worden.
- De tevredenheid met het fonds is over het algemeen hoog, en is gestegen sinds de vorige rapportage.
- Een groter deel van de deelnemers verwacht een positief effect van de overstap.
- Emoties – zowel positieve als negatieve - zijn gematigd aanwezig en over de hele linie iets positiever geworden.
- Het merendeel van de mensen geeft aan dat zij er vertrouwen in hebben dat er wordt gezorgd voor een goede overgang waarbij evenwichtig en in hun belang wordt gehandeld. Desalniettemin zorgt dit nog niet bij iedereen voor een gerust gevoel over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
- De informatie van het fonds wordt in toenemende mate positief beoordeeld.
- De meeste deelnemers weten waar zij terechtkunnen met vragen over hun pensioen, en de berichtgeving over de nieuwe pensioenregeling leidt bij steeds meer mensen tot meer verdieping in het eigen pensioen.

1

Begrip

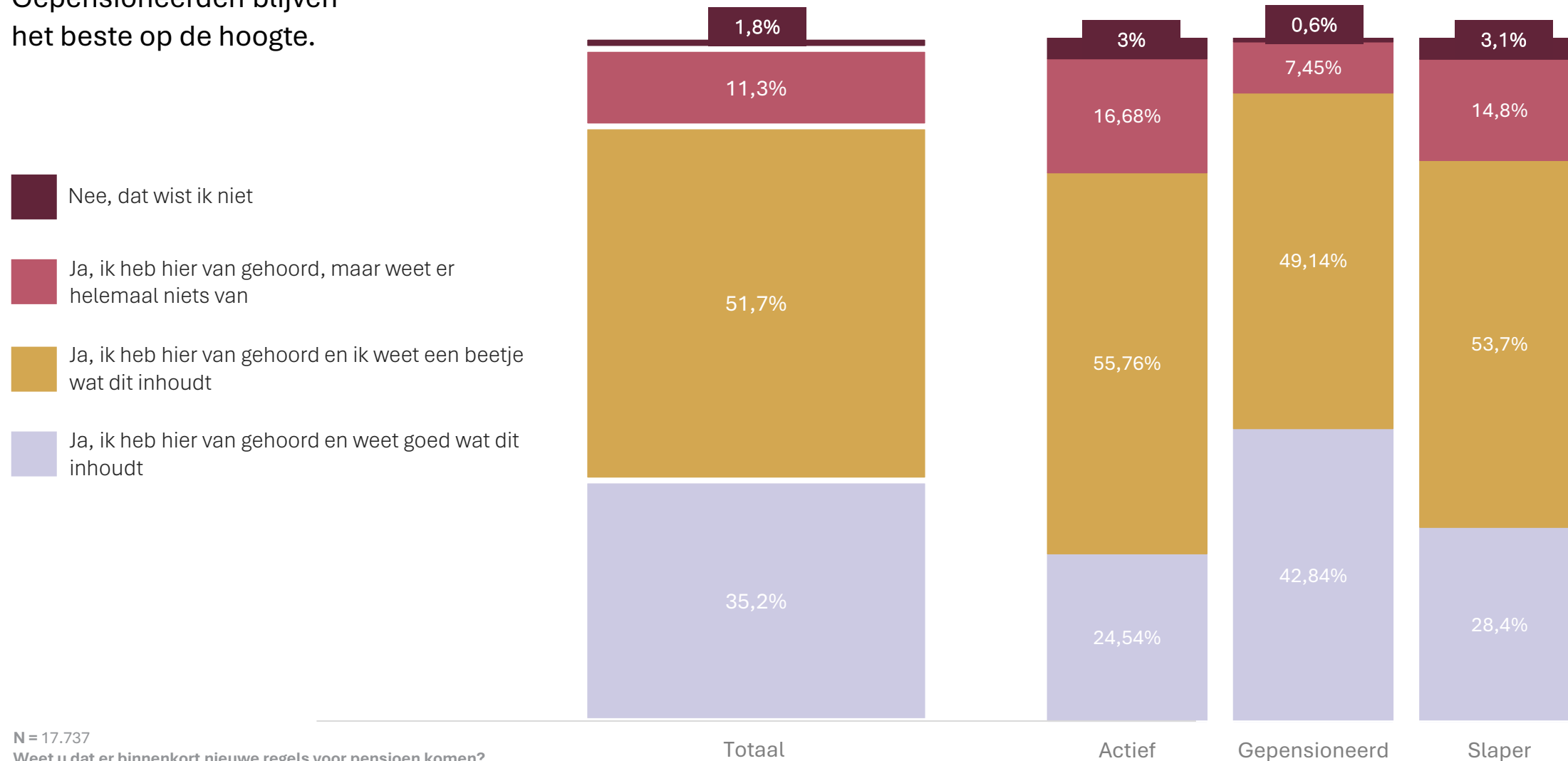
Zijn deelnemers ervan op de hoogte dat er nieuwe regels komen?

Hebben ze informatie ontvangen en gezien?

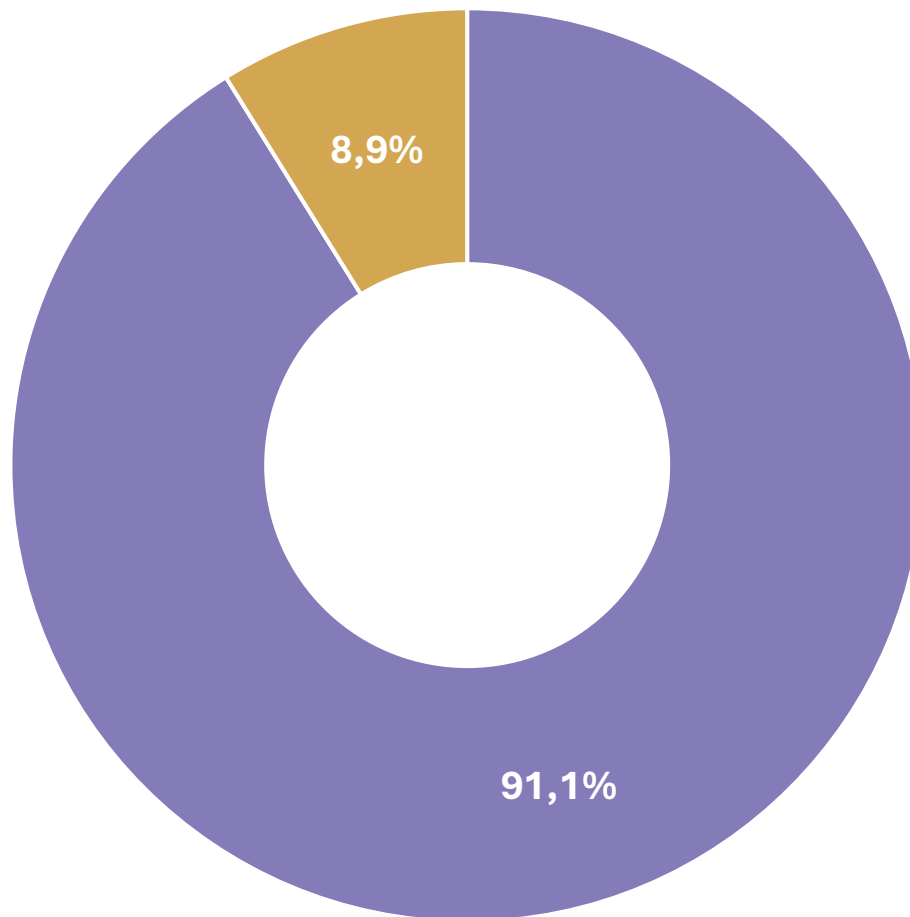
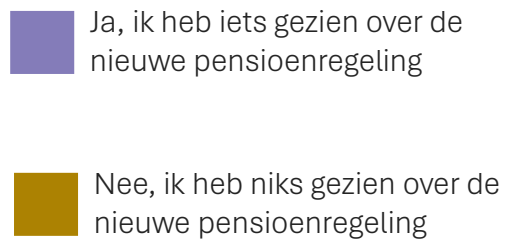
Begrijpen ze waarom het pensioen anders geregeld moet worden?

Deelnemers weten dat er nieuwe regels voor pensioen komen

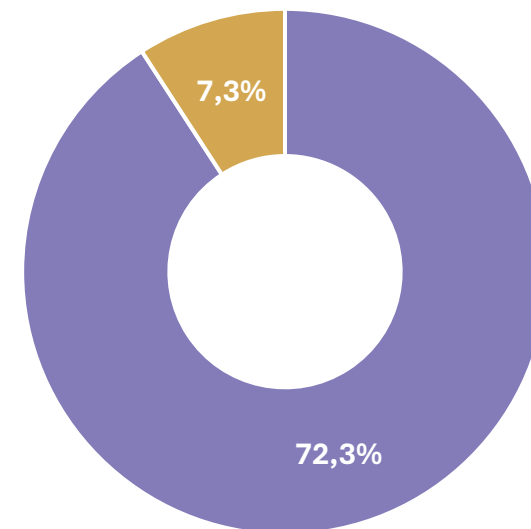
Gepensioneerden blijven
het beste op de hoogte.



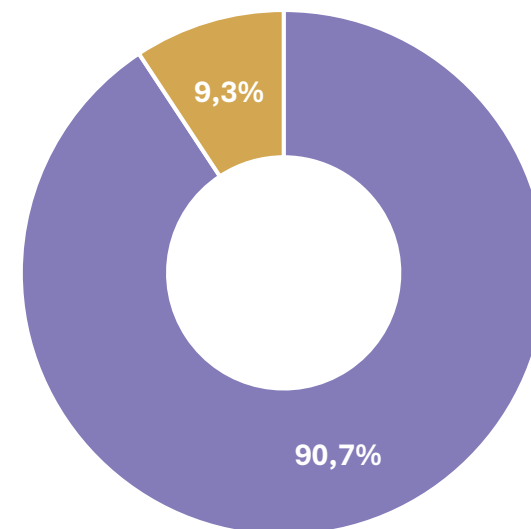
Meerderheid heeft informatie ontvangen én gezien



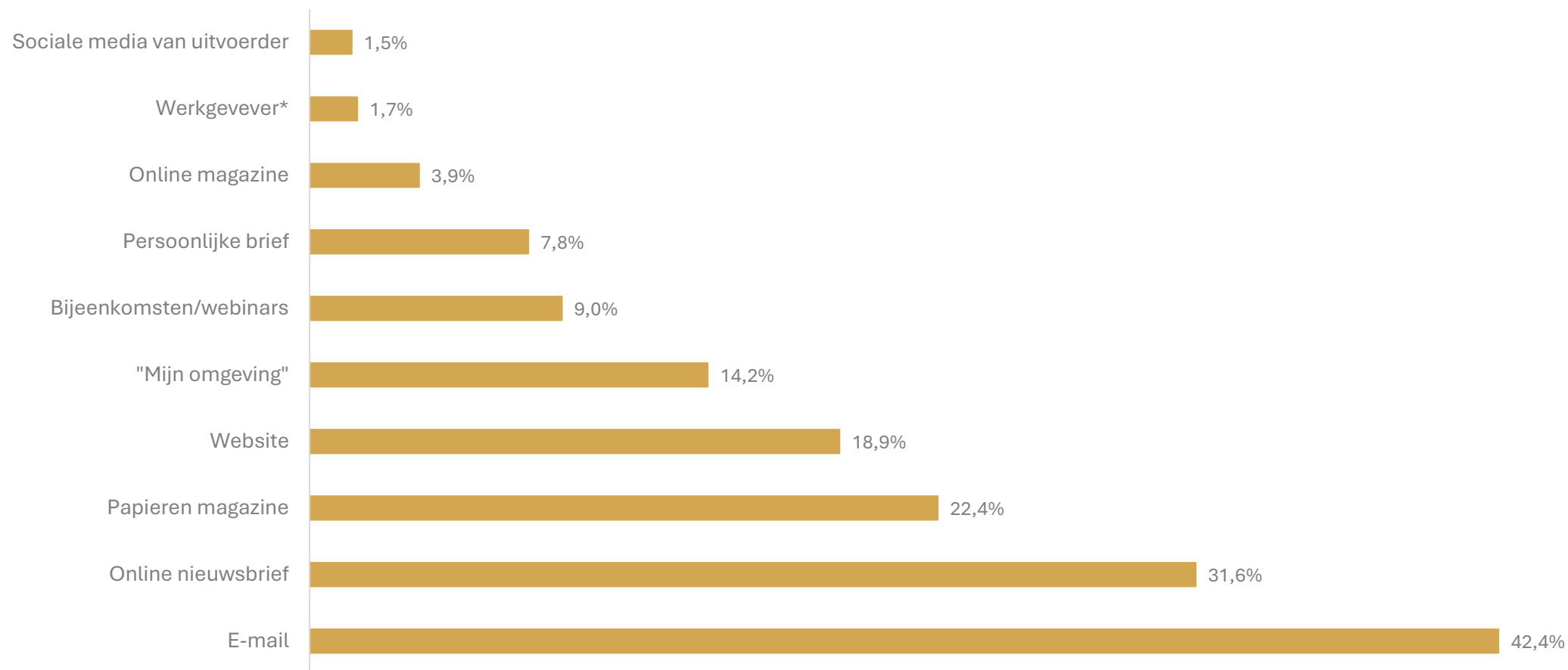
Overgang 2027



Overgang 2028



Deelnemers halen informatie met name uit e-mail en online nieuwsbrieven

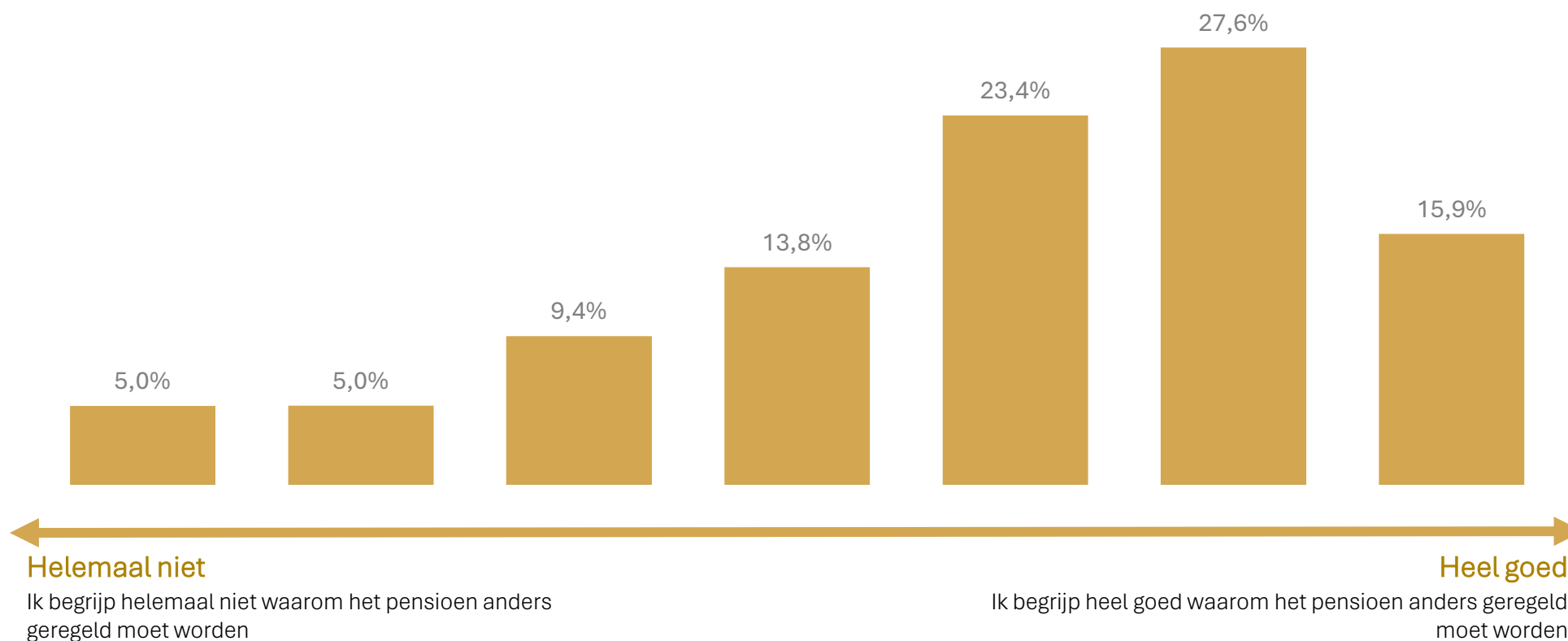


N = 14632

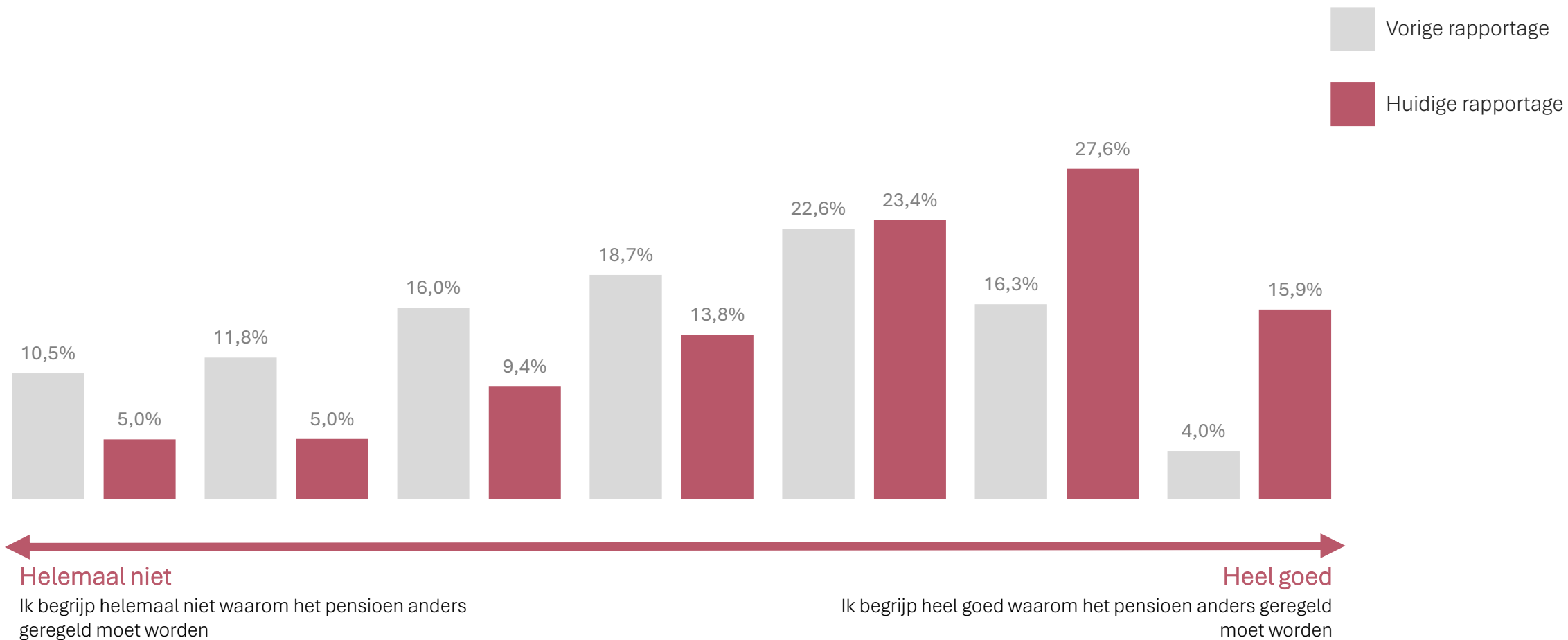
Heeft u de afgelopen 6 maanden informatie van XXX over de nieuwe pensioenregeling van XXX gezien? - Meerdere antwoorden mogelijk

*= indien 'actieve deelnemer'

Deelnemers begrijpen redelijk goed waarom het pensioen anders geregeld moet worden..



..en dit begrip neemt duidelijk toe over tijd



2

Sentiment

Zijn deelnemers tevreden over hun pensioenfonds?

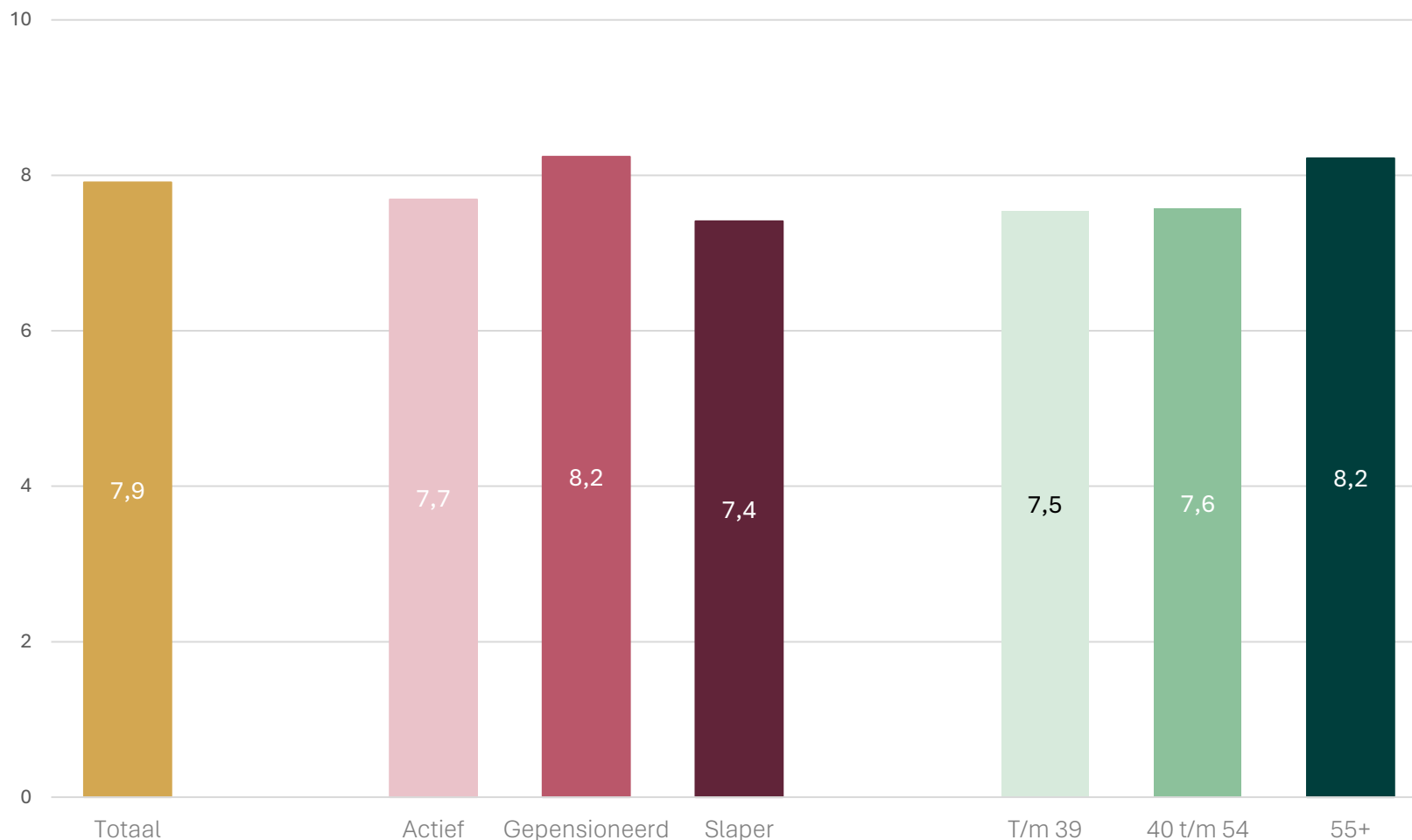
Wat verwachten ze dat er met hun pensioen gebeurt na overstappen?

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

Hebben ze vertrouwen in hun pensioenfonds?

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

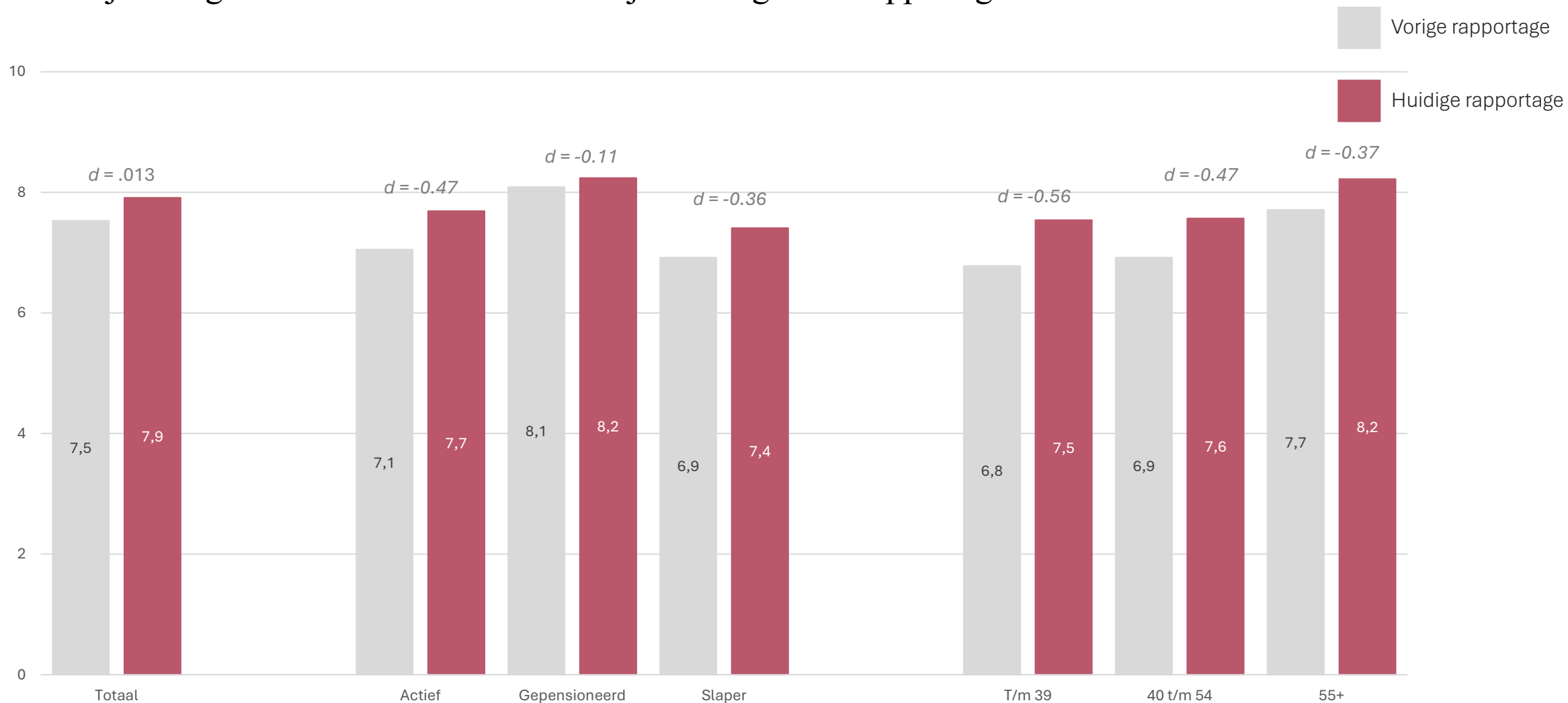
Over het algemeen blijven deelnemers tevreden over hun pensioenfonds...



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

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

..en zijn ze significant meer tevreden dan bij de voorgaande rapportage

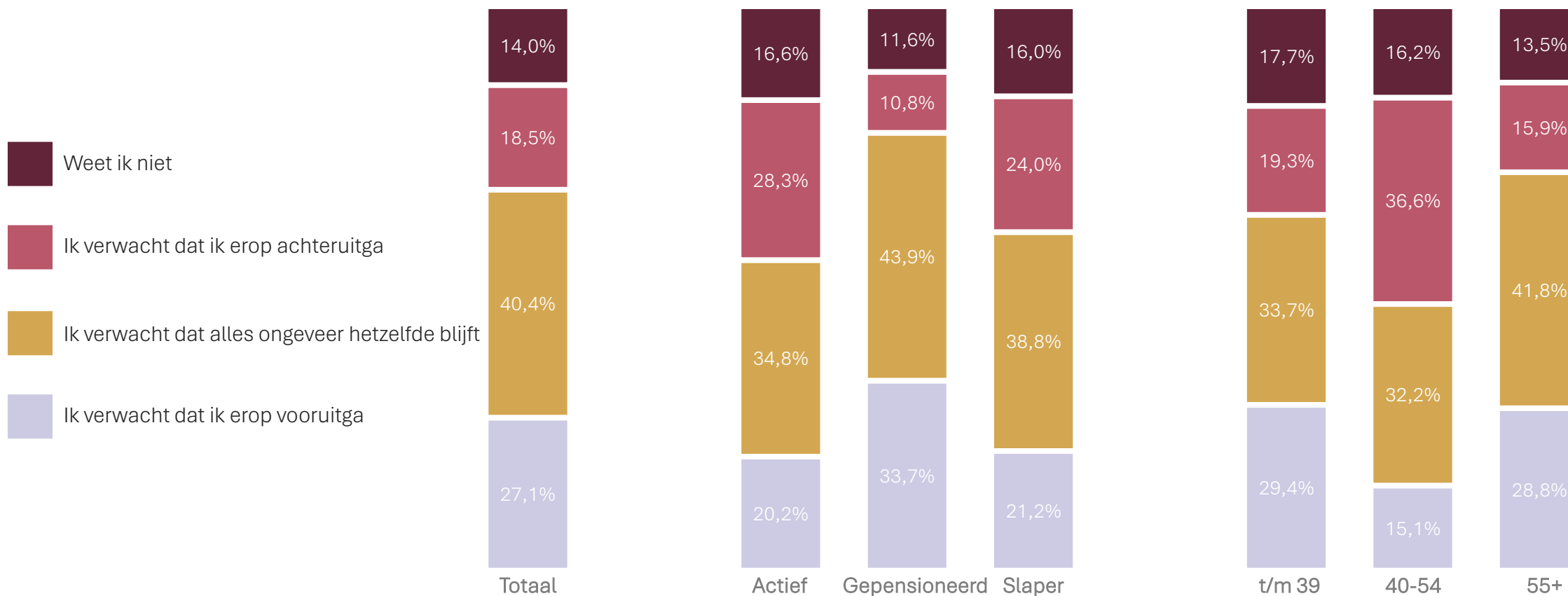


N = 6.385 (grijs) en 16.528 (rood)

Hoe tevreden bent u over [Pensioenuitvoerder XXX] in zijn geheel?

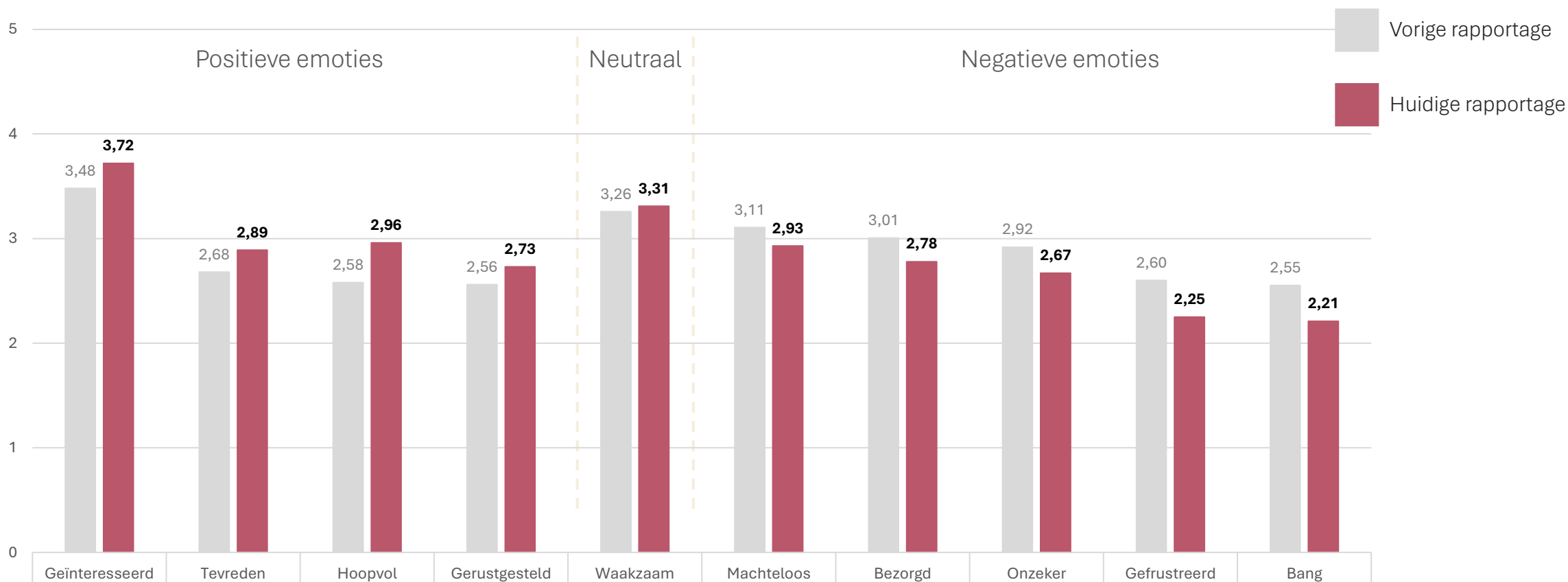
Ten opzichte van vorige meting, denken meer mensen dat ze erop vooruit gaan. Minder mensen denken dat ze er op achteruitgaan. Deze verschillen zijn significant.

Met name de leeftijdsgroep van 40-54 jaar verwacht een negatief effect (36,8%), dit is stabiel t.o.v. de vorige meting. Jongere deelnemers (29,4%) en gepensioneerden (33,7%) verwachten vaker een vooruitgang.

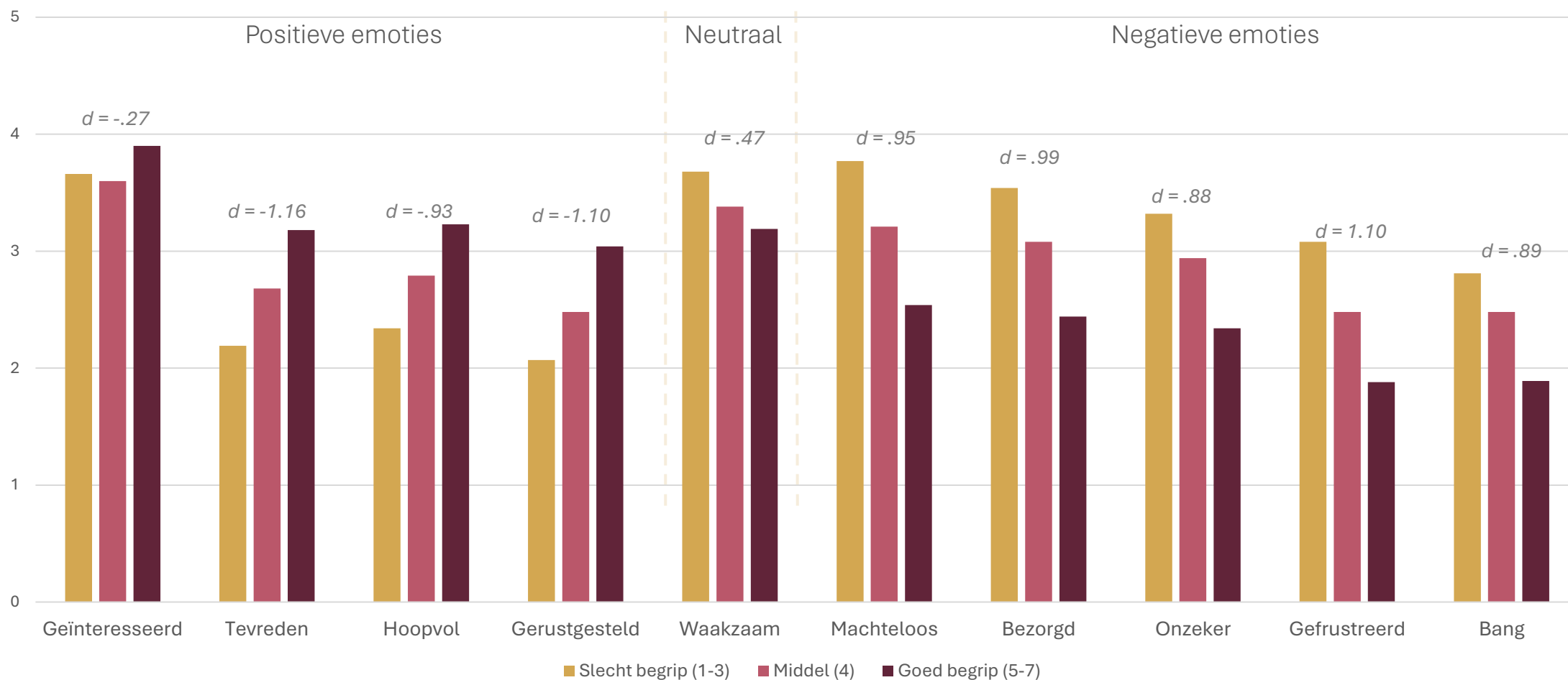


Emoties

Zowel positieve als negatieve emoties zijn gematigd aanwezig. Sinds de vorige rapportage zijn positieve emoties licht toegenomen en negatieve emoties licht afgenomen. De verschillen zijn significant.



Mensen die beter begrijpen waarom het pensioen anders geregeld moet worden ervaren gemiddeld minder negatieve gevoelens over de nieuwe regels voor pensioen en ook meer positieve gevoelens. Deze verschillen zijn statistisch significant. Vooral het verschil tussen slecht en goed begrip is erg groot, aangegeven met effectgroottes.



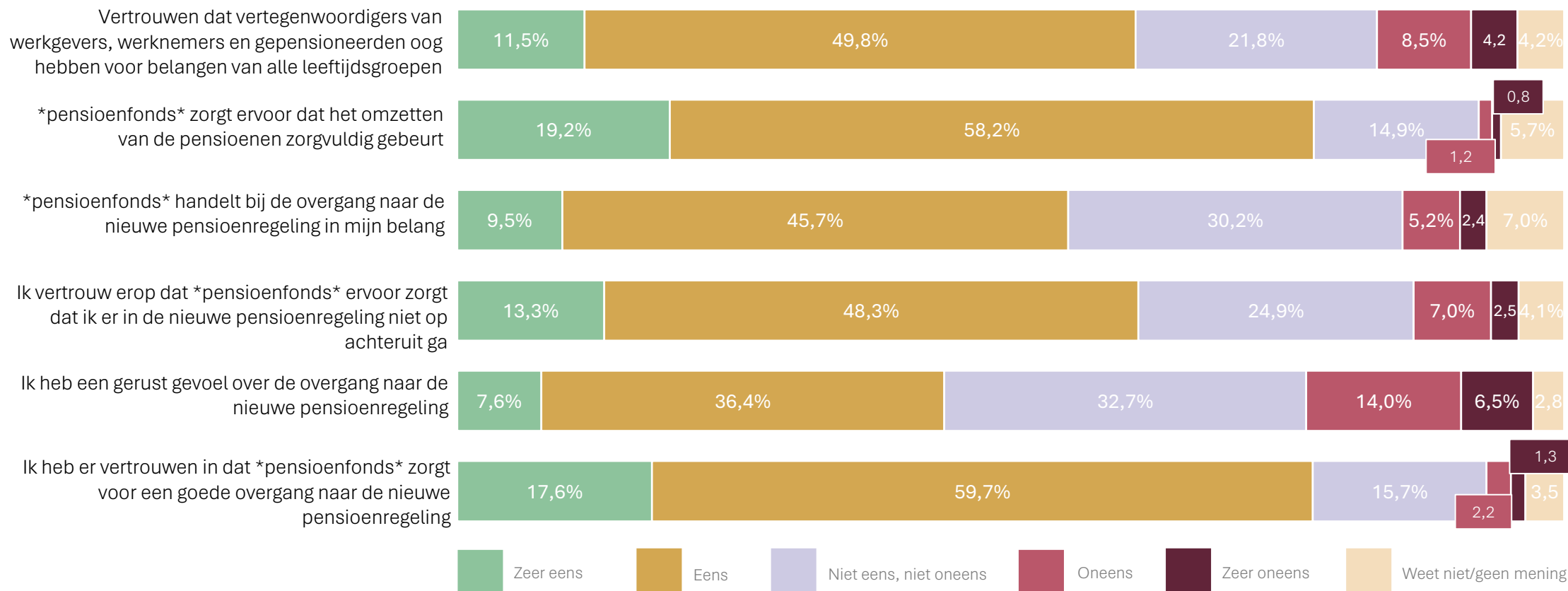
N = 9097

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

Effectgroottes tussen slecht vs. goed begrip gerapporteerd

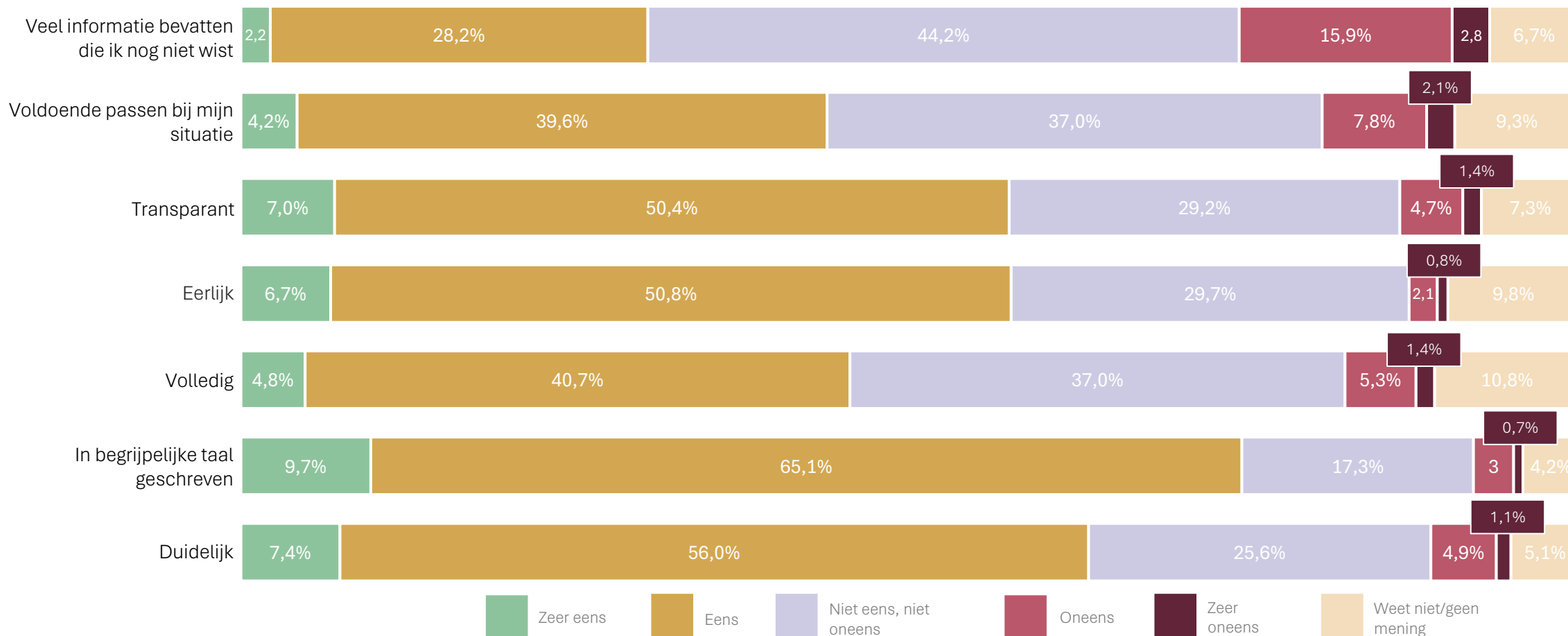
Het vertrouwen in het pensioenfonds blijft goed en laat een stijging zien

Het merendeel van de mensen geeft aan dat zij er vertrouwen in hebben dat er wordt gezorgd voor een goede overgang die zorgvuldig gebeurt. Desalniettemin blijft er een groep die geen gerust gevoel heeft over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.



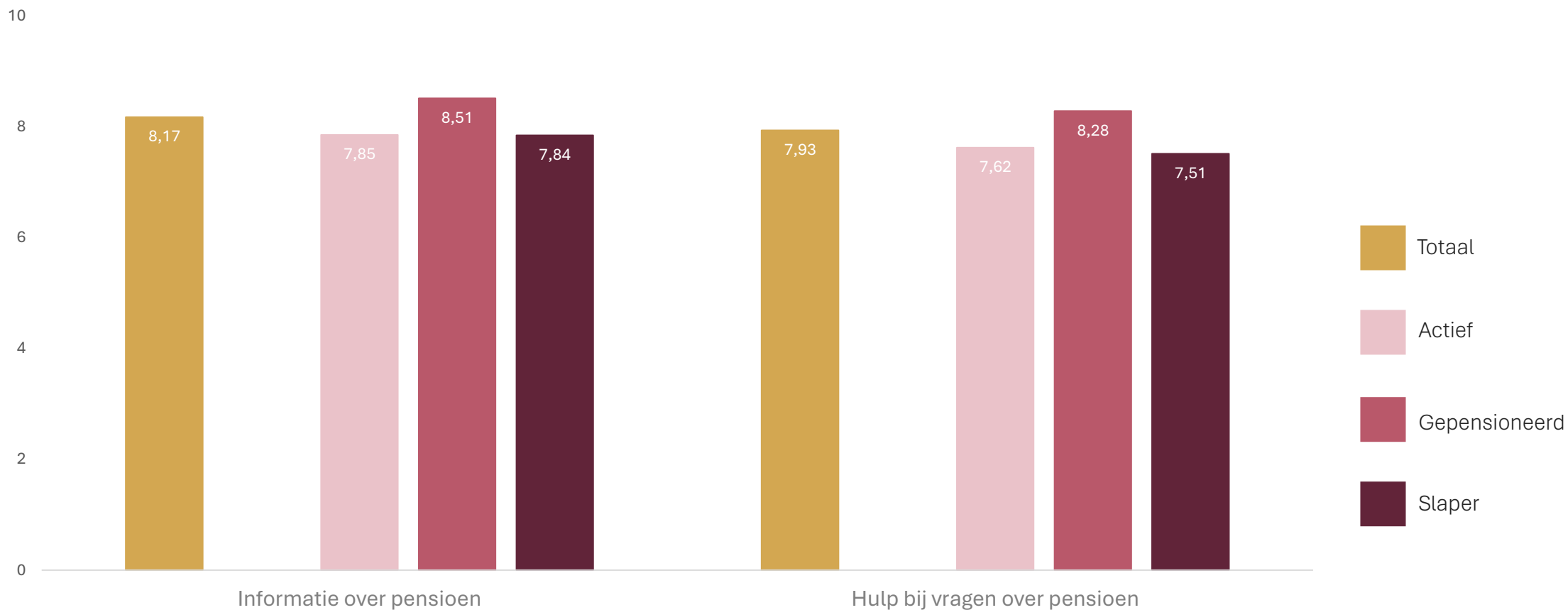
De informatie vanuit het pensioenfonds wordt overwegend positief beoordeeld

De informatie wordt als duidelijk, eerlijk, transparant en begrijpelijk ervaren. De communicatie lijkt niet altijd nieuwe informatie te bevatten.



Beoordeling van informatie over pensioen & de hulp bij vragen

Zoals bij de vorige rapportage wordt informatie rondom pensioen en de hulp bij vragen over het algemeen goed beoordeeld.



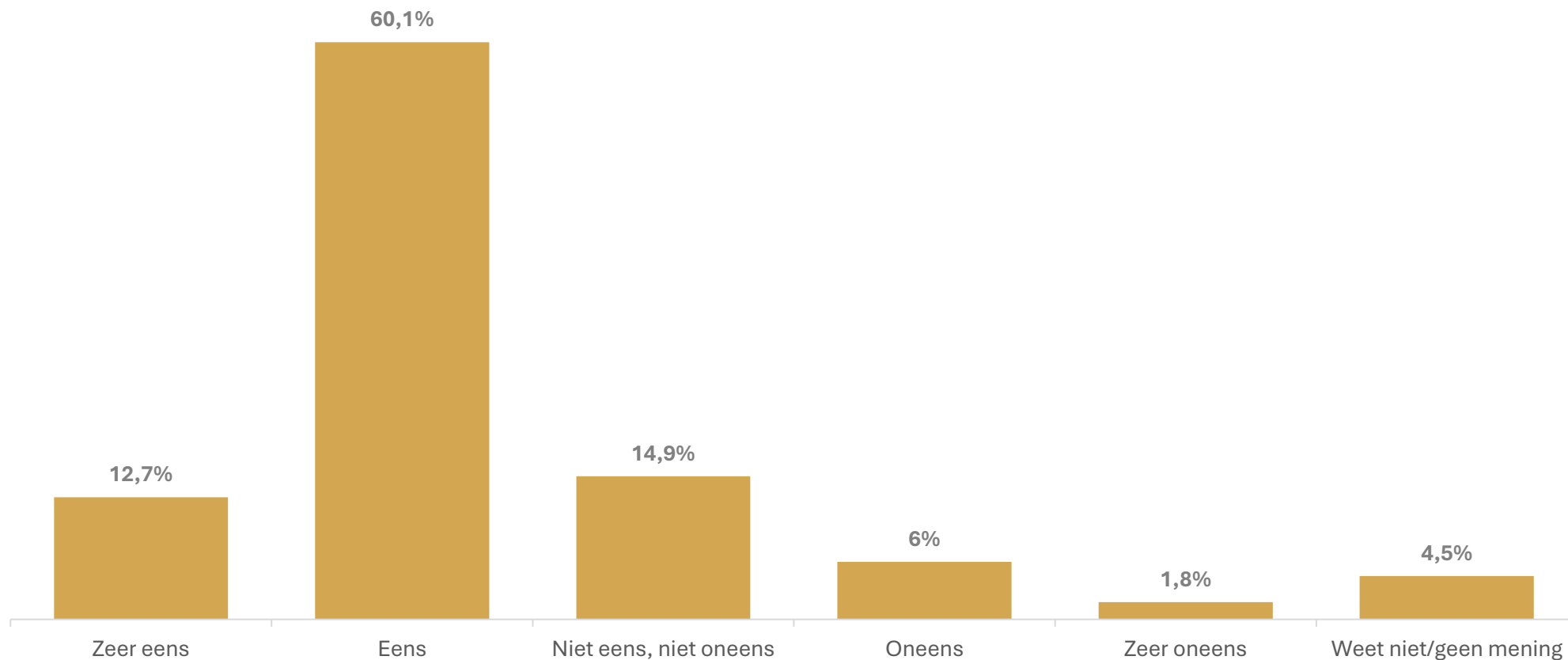
3

Deelnemersactivatie

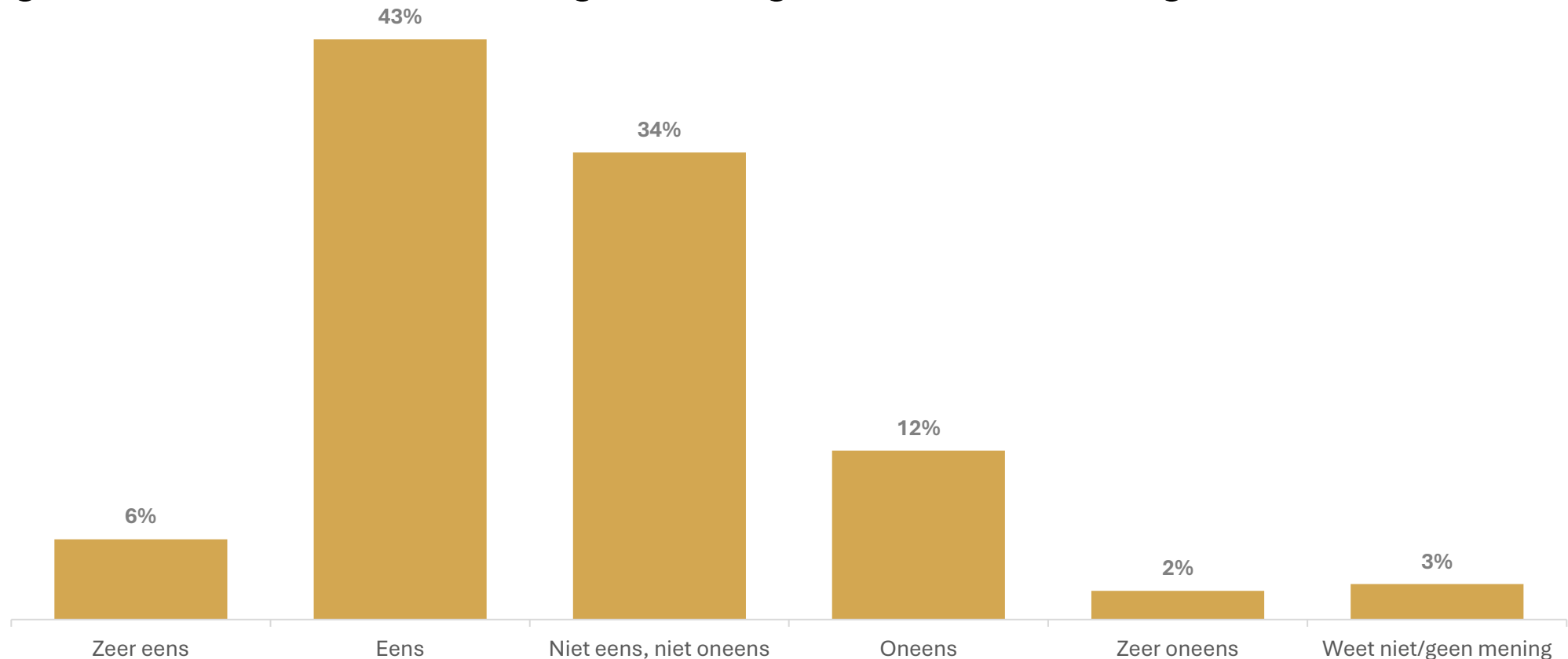
Weten deelnemers waar ze terecht kunnen met vragen en voor informatie over hun nieuwe pensioen?

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

Een groot en stijgend aantal deelnemers geeft aan te weten waar zij terechtkunnen met vragen over hun pensioen. Ten opzichte van de vorige meting, zijn significant meer mensen het eens met deze vraag en geven significant minder mensen aan 'geen mening' te hebben.



De berichtgeving over de nieuwe pensioenregeling leidt bij meer deelnemers tot meer verdieping in het eigen pensioen, in vergelijking met de vorige meting. Dit verschil is significant. Het aantal mensen dat 'geen mening' heeft, is het sterkst afgenomen.



*Steekproefomvang

- Alle tien de deelnemende fondsen hebben inmiddels één of meerdere metingen verricht met vragen uit de Netspar Monitor Deelnemerservaringen.
- Niet alle fondsen hebben alle vragen uitgevraagd.
- De steekproefomvang (N) die we voor deze rapportage hebben is maximaal 20.348. Deze meting is gedaan in Q4 van 2025 door 7 fondsen.
- Het aantal respondenten (N) verschilt per vraag, afhankelijk van of fondsen de betreffende vraag hebben uitgevraagd. Voor iedere vraag rapporteren wij steeds de maximaal beschikbare steekproefomvang. Hierdoor varieert N per vraag tussen 5.925 en 20.348.

Monitor deelnemerservaringen Wet toekomst pensioenen

Rapport Ipsos I&O



Colofon

Uitgave

Ipsos I&O

Amstelveenseweg 760
1081 JK Amsterdam

Rapportnummer

2026/concept

Datum

mei 2026

Opdrachtgever

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs

Melle Conradie
Inge Huizenga

Copyright

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

1	Managementsamenvatting	4
2	Inleiding	8
3	Onderzoeksverantwoording	9
4	Beoordeling pensioenuitvoerder	11
5	Bekendheid nieuwe pensioenregels	17
6	Sentiment nieuwe pensioenregels	23
7	Informatie, waardering en impact	26
A Bijlagen		37

1 Managementsamenvatting

Ipsos I&O voerde in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid online vragenlijstonderzoek uit onder (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Aan het online vragenlijstonderzoek deden tussen 17 april tot 7 mei 2026 in totaal 711 gepensioneerden, 1.081 actieve pensioendeelnemers en 397 gewezen pensioendeelnemers mee.

Beoordeling pensioenuitvoerder

- Nederlanders zijn duidelijk tevreden over hun pensioenuitvoerder en geven hun gemiddeld een 7,4. De helft (52%) geeft een 8 of hoger en negen procent geeft een onvoldoende.
- Het oordeel heeft voornamelijk te maken met hoe men door de pensioenuitvoerder op de hoogte wordt gehouden en benaderd (53%). Ook de persoonlijke ervaring (32%) en de (verwachte) hoogte van het pensioen (28%) spelen een belangrijke rol.
- Men geeft gemiddeld een 7,6 aan de informatie die men over het pensioen ontvangt van de pensioenuitvoerder. Een meerderheid (56%) geeft een 8 of hoger en acht procent een 5 of lager.
- De hulp die de pensioenuitvoerder biedt bij vragen, is voor de helft (52%) niet goed te beoordelen (waarschijnlijk had deze groep geen vragen). Degenen die dit wel kunnen zijn hierover overwegend positief en geven gemiddeld een 7,5.

Bekendheid nieuwe pensioenregels

- Negen op de tien Nederlanders (92%) zeggen over de nieuwe pensioenregels gehoord te hebben. Een kwart (23%) acht zichzelf inhoudelijk goed op de hoogte. Deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 zijn ingevaren of dat al eerder gedaan hebben, geven vaker aan niet te weten dat er nieuwe regels voor pensioen zijn (10% versus 8% bij pensioenfondsen die begin 2026 nog niet zijn ingevaren).
- Van degenen die iets van de inhoud van de nieuwe regels weten, begrijpen twee op de vijf (38%) naar eigen zeggen goed dat het pensioen anders geregeld moet worden. Dertien procent begrijpt dat niet.
- Van de Nederlanders die aangeven van de nieuwe pensioenregels af te weten, vindt de helft (51%) de nieuwe regels persoonlijker. Een kwart vindt ze transparanter (26%). Respectievelijk 11 procent en 20 procent is het hier niet mee eens.
- Per saldo denkt men minder over de pensioentransitie te weten dan anderen: twee op de vijf (38%) schatten in dat anderen meer weten dan zichzelf en zestien procent denkt dat zichzelf meer weten.

Sentiment nieuwe pensioenregels

- Drie op de tien Nederlanders (31%) zijn geïnteresseerd in de nieuwe regels voor pensioen. Daarnaast voelt men zich vooral machteloos (28%), waakzaam (26%) bezorgd (23%) en onzeker (22%). Negen procent voelt zich gerustgesteld.
- Een vijfde (20%) van de Nederlanders verwacht er met het nieuwe pensioenstelsel op vooruit te gaan. Ook een vijfde (18%) verwacht juist dat het slechter wordt voor hen. Het merendeel denkt dat het niet uitmaakt (39%) of vindt het lastig in te schatten of weten niet of ze erop voor- of achteruit gaan (23%).
- Twee op de drie Nederlanders (63%) hebben er vertrouwen in dat hun pensioenuitvoerder zorgt voor een goede overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Tegelijkertijd hebben minder mensen er vertrouwen in dat hun pensioenuitvoerder ervoor zorgt dat ze er in de nieuwe pensioenregeling niet op achteruit gaan (45%) en dat de pensioenuitvoerder handelt in hun belang (32%).

Informatie, waardering en impact

- Driekwart van de Nederlanders (73%) zag in de zes maanden voorafgaand aan het onderzoek informatie van hun pensioenuitvoerder over de nieuwe pensioenregeling.
- Men zag vooral informatie via e-mails (37%) en online nieuwsbrieven (21%). Acht procent hoorde er in de afgelopen zes maanden over via zijn werkgever.
- Degenen die informatie zagen, vonden dit meestal begrijpelijk (60%). De helft vond het ook duidelijk (51%). Een kwart (25%) vond dat de communicatie veel informatie bevatte die nieuw voor hen was.
- Twee derde van de Nederlanders (61%) zegt te weten waar ze terecht kunnen met vragen over hun pensioen. Eén op zeven (15%) weet dit niet goed.
- Een kwart van de Nederlanders (26%) zegt zich meer in het eigen pensioen te verdiepen door alle berichtgeving over de nieuwe pensioenregeling. Een derde (37%) is het oneens met deze stelling.
- Driekwart van de Nederlanders (72%) haalt informatie over nieuwe pensioenregels ook uit andere bronnen dan via hun pensioenuitvoerder. Dit gebeurt voornamelijk via nieuwswebsites (42%), kranten of magazines (32%) en televisie (25%).
- In de aanloop naar deze peiling kondigde het kabinet aan dat de AOW-leeftijd mogelijk sneller omhoog gaat afhankelijk van hoe oud mensen gemiddeld worden. Eén op de acht respondenten (12%) geeft aan dat dit hun antwoorden in de vragenlijst beïnvloed heeft. Twee derde (67%) zegt dat dit niet het geval was.
- Twee op de vijf Nederlanders (40%) begrijpen waarom het kabinet het plan heeft om de AOW-leeftijd te verhogen. Ongeveer net zoveel Nederlanders (44%) begrijpen dit niet.
- Een derde (34%) vindt de voornemens om de AOW mogelijk te verhogen een zeer slecht idee. Daarnaast vindt nog eens 30 procent dit slecht. Eén op acht Nederlanders zijn hier juist goed (10%) of zeer goed (3%) over te spreken.

Verschillen tussen gepensioneerden, gewezen en actieve deelnemers

- Gepensioneerden zijn op veel aspecten positiever over hun pensioenuitvoerder en de nieuwe regels dan gewezen en actieve deelnemers. Actieve deelnemers zijn op een aantal aspecten iets minder positief.
- **Gepensioneerden** geven vaker dan anderen een 8 of hoger als waardering voor hun pensioenuitvoerder. Ook zijn ze meer tevreden over de informatievoorziening van hun pensioenuitvoerder en zijn ze beter op de hoogte van de nieuwe regels. De gevoelens ten aanzien van de nieuwe regels zijn onder gepensioneerden vaker positief. Ze hebben er vaker vertrouwen in dat de pensioenuitvoerder zorgt voor een goede overgang naar de nieuwe pensioenregeling en ze denken vaker dan actieve en gewezen deelnemers dat ze er met de nieuwe regeling op vooruit zullen gaan. Vaker dan anderen zien zij informatie over de nieuwe pensioenregeling, onder andere via kranten of magazines en televisie. Meer dan anderen hebben gepensioneerden ook het idee dat ze weten waar ze terecht kunnen met vragen. Gepensioneerden zeggen vaker dan actieve en gewezen deelnemer te begrijpen waarom het kabinet plannen heeft om de AOW-leeftijd te verhogen.
- **Gewezen deelnemers** beoordelen de pensioenuitvoerder die ze beoordelen vaker met een onvoldoende. Ook zijn ze minder positief over de informatievoorziening van hun pensioenuitvoerder. Vaker dan actieve deelnemers en gepensioneerden kunnen gewezen deelnemers niet goed beoordelen of hun pensioenuitvoerder bij de overgang naar de nieuwe regeling handelt in hun belang. Ze zien minder informatie over de nieuwe pensioenregels dan anderen.
- **Actieve deelnemers** bouwen nog pensioen op en baseren het oordeel over hun pensioenuitvoerder relatief vaak op hoe bekenden en collega's over de pensioenuitvoerder spreken. Ook de media zijn voor actieve deelnemers relatief vaker van invloed. Drie op de tien actieve deelnemers (30%) vinden de nieuwe regels transparanter. Onder gewezen deelnemers (22%) en gepensioneerden (22%) is dit een vijfde. Actieve deelnemers verkrijgen relatief vaak informatie over de nieuwe pensioenregels via hun werkgever (24%) en vakbonden (12%).

Verschillen naar type pensioenuitvoerder

- Van vier op de vijf respondenten is de pensioenuitvoerder een pensioenfonds. Deelnemers die bij een pensioenfonds zitten, zijn over de gehele linie positiever over hun pensioenuitvoerder en de nieuwe regels dan deelnemers van verzekeraars en premiepensioeninstellingen. De meningen en ervaringen van deelnemers van verzekeraars en deelnemers van premiepensioeninstellingen verschillen niet significant van elkaar.
- **Deelnemers van pensioenfondsen** geven gemiddeld een hoger cijfer aan hun pensioenuitvoerder (7,5; deelnemers verzekeraars: 7,0; deelnemers premiepensioeninstellingen: 6,6) en de hulp die hun pensioenuitvoerder geeft bij vragen (7,7; deelnemers verzekeraars: 7,1; deelnemers premiepensioeninstellingen: 6,7). Deelnemers van pensioenfondsen vinden minder dan deelnemers van verzekeraars en deelnemers van premiepensioeninstellingen dat de nieuwe regels transparanter zijn. Wel hebben deelnemers van pensioenfondsen meer dan anderen er vertrouwen in dat ze er met de nieuwe regels op vooruitgaan en vertrouwen ze vaker hun pensioenuitvoerder ervoor zorgt dat de overgang soepel verloopt. Deelnemers van pensioenfondsen noemen vaker dan anderen dat ze informatie van hun pensioenuitvoerder zagen in een online nieuwsbrief of in een papieren magazine. Deelnemers van pensioenfondsen zeggen minder vaak informatie te verkrijgen via hun werkgever (13%) dan mensen die hun pensioen ontvangen via een premiepensioeninstelling (26%) of een verzekeraar (23%).

Verschillen ten opzichte van november 2025

- Tussen de meting van november 2025 en de meting van mei 2026 zitten weinig grote verschillen. Het voornaamste verschil is dat iets meer Nederlanders zeggen goed te weten wat nieuwe pensioenregels inhouden. In november 2025 was dit een vijfde (19%), in mei 2026 is dit een kwart (23%).
- In mei 2026 zegt men ook vaker goed te begrijpen waarom pensioen anders geregeld moet worden (november 2025: 31%; mei 2026: 38%).
- De negatieve emoties machteloosheid (meting november 2025: 31%; meting mei 2026: 28%) en onzekerheid (meting 1: 25%; meting 2: 22%) worden nu minder ervaren. Ook geven minder mensen aan waakzaam te zijn (meting 1: 30%; meting 2: 26%).
- Anno mei 2026 denkt een vijfde (20%) er met de nieuwe pensioenregels op vooruit te gaan. In november 2025 dacht 14 procent dit. Vooral gepensioneerden hebben positievere verwachtingen dan in november 2025.
- Een derde voelt (33%) zich in mei 2026 gerust over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Dit is een toename ten opzichte van november 2025: toen voelde 30 procent zich gerust over de overgang.
- In de 6 maanden voor het onderzoek zag 73 procent informatie over de nieuwe pensioenregeling. In november 2025 was dit met 70 procent lager.
- Meer dan tijdens de meting van november 2025 vindt men in mei 2026 de informatie vanuit de pensioenuitvoerder duidelijk (meting 1: 46%; meting 2: 51%), volledig (meting 1: 32%; meting 2: 36%) en aansluiten bij de huidige situatie (meting 1: 36%; meting 2: 39%).

2 Inleiding

Aanleiding

Momenteel ondergaat het Nederlandse pensioenstelsel een fundamenteel hervormingsproces. In de zomer van 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan. De doelen van de nieuwe wet zijn eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen, een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel en betere aansluiting bij de ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Met de wet gaat Nederland over op een nieuw systeem, zoals vastgelegd in het pensioenakkoord. Dit brengt uitdagingen met zich mee op het gebied van risicodeling en herverdelingsvraagstukken. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil inzicht verkrijgen in hoe (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden het nieuwe stelsel en de transitie daarnaartoe ervaren. Om dit in beeld te brengen voert Ipsos I&O in opdracht van SZW online vragenlijstonderzoek uit. Deze monitor wordt periodiek herhaald zodat we ontwikkeling in de tijd in kaart kunnen brengen. In november 2025 vond de eerste meting plaats. De voorliggende rapportage gaat over de tweede meting, uitgevoerd in mei 2026.

Doelstelling en onderzoeksvragen

SZW wil met de monitoring meten in hoeverre het pensioenstelsel als transparanter en persoonlijker wordt ervaren. De centrale vraag van het onderzoek luidt:

“Hoe ervaren (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden het nieuwe pensioenstelsel en de transitie hiernaartoe?”

Hieronder vallen de volgende deelvragen:

- 1 Hoe beoordelen (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden hun pensioenuitvoerder en diens informatievoorziening over het nieuwe stelsel en de transitie daarnaar toe?
- 2 In welke mate zijn (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden bekend met de nieuwe pensioenregels?
- 3 Hoe ervaren (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden de transitie?

3 Onderzoeksverantwoording

Afbakening van het onderzoek

We onderscheiden in dit onderzoek drie hoofdoelgroepen:

- 1 Gepensioneerden;
- 2 Gewezen pensioendeelnemers: niet-gepensioneerden, die eerder deelnamen aan een pensioenregeling, maar hier nu geen pensioen meer opbouwen;
- 3 Actieve pensioendeelnemers: niet-gepensioneerden, die pensioen opbouwen via een bepaalde pensioenregeling.

Mensen die geen pensioen opbouwen en dit ook nooit hebben gedaan, vallen buiten de doelgroep van het onderzoek.

Naast de drie hoofdoelgroepen maken we in deze rapportage onderscheid naar type pensioenuitvoerder waar men pensioen opbouwt, heeft opgebouwd of ontvangt. Hierbij onderscheiden we premiepensioeninstellingen¹, verzekeraars en pensioenfondsen. Tot slot splitsen we in deze rapportage deelnemers uit naar pensioenfondsen die al zijn overgegaan naar het nieuwe stelsel (en invaren) of dit begin 2026 hebben gedaan en deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 nog niet zijn overgaan. Aangezien de pensioenfondsen die al zijn overgegaan naar het nieuwe stelsel ook invaren, wordt in deze rapportage onderscheid gemaakt tussen pensioenfondsen die al zijn *ingevaren* en pensioenfondsen die (nog) niet zijn *ingevaren* en (daarmee) ook niet zijn overgestapt naar het nieuwe stelsel. Naast de uitsplitsingen naar doelgroep, hebben we ook alle ontwikkelingen tussen meting 1 (november 2025) en meting 2 (mei 2026) geanalyseerd. Het aantal significante verschillen tussen de metingen is relatief beperkt. Alleen daar waar er een verschil is, is dit ook gepresenteerd in de tekst. In de figuren is dit aangegeven met een + (toename) of een – (afname).

Dataverzameling en respons

Het onderzoek vond plaats in het I&O Research Panel. In eerste instantie nodigden we 4.472 panelleden uit op 17 april 2026. Op 23 april verstuurd we een herinnering en schreven we 27 april – vanwege achterblijvende deelnames van gewezen deelnemers – een extra steekproef van 800 panelleden aan. In totaal deden van 17 april tot 7 mei 2026 in totaal 2.189 respondenten mee aan het onderzoek. Dit is een respons van 42 procent.

¹ Een premiepensioeninstelling (PPI) biedt pensioenregelingen aan waarbij de premie vaststaat, maar niet de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering.

Achtergrondkenmerken deelnemers

De onderstaande tabel geeft de verdeling van de respondenten naar achtergrondkenmerken weer. Als men zowel gewezen als actief deelnemer van een pensioenuitvoerder is, is men toebedeeld aan een van de twee groepen: willekeurig heeft 1 op de 4 respondenten vragen gekregen over de pensioenuitvoerder waarvan men gewezen deelnemer is en 3 op 4 hebben vragen gekregen over de pensioenuitvoerder waarvan ze actief deelnemer zijn.

Doelgroep	Aantal	%	Pensioenuitvoerder	Aantal	%	Invaren uiterlijk begin 2026	Aantal	%
Gewezen	397	18%	Verzekeraar	271	12%	Ja	743	34%
Actief	1.081	49%	Premiepensioen-instelling	107	5%	Nee	1.446	66%
Gepensioneerd	711	32%	Pensioenfonds	1.811	83%			
Totaal	2.189	100%	Totaal	2.189	100%	Totaal	2.189	100%

Weging

De resultaten van gewezen en actieve deelnemers zijn gewogen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Daarmee zijn de resultaten representatief voor deze kenmerken. Omdat van gepensioneerden geen cijfers bekend zijn over leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, is deze groep niet gewogen. Naar verhouding zijn er onder de gepensioneerden in de respons iets meer mannen (53% versus 49% in gewogen groepen) en lageropgeleiden (27% versus 14% in gewogen groepen).

Om een totaalcijfer te berekenen is de groep gepensioneerden gewogen naar het aandeel gepensioneerden in de volwassen bevolking (27%) op basis van cijfers van De Nederlandse bank en het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Leeswijzer

Hoofdstuk 4 tot en met 7 van dit rapport behandelen de resultaten onderzoek. Allereerst gaan we in op de beoordeling van de pensioenuitvoerder in hoofdstuk 4. De bekendheid met de nieuwe pensioenregels wordt in hoofdstuk 5 behandeld. In hoofdstuk 6 komt het sentiment met betrekking tot de nieuwe pensioenregels aan bod. Hoofdstuk 7 gaat in op waardering en impact van de ontvangen informatie.

De percentages in deze rapportage worden afgerond op hele cijfers. Hierdoor tellen de percentages in sommige figuren en tabellen op tot 99 of 101 procent. We benoemen verschillen tussen subgroepen in de tekst. Hierbij gaat het altijd om significante verschillen ($p < .05$). De totaalgroep van het onderzoek noemen we *Nederlanders*, bijvoorbeeld ‘de meerderheid van de Nederlanders vindt’. Feitelijk gaat het echter om Nederlanders die pensioen opbouwen, dit in het verleden hebben gedaan en/of pensioen ontvangen.

4 Beoordeling pensioenuitvoerder



Nederlanders tevreden over eigen pensioenuitvoerder



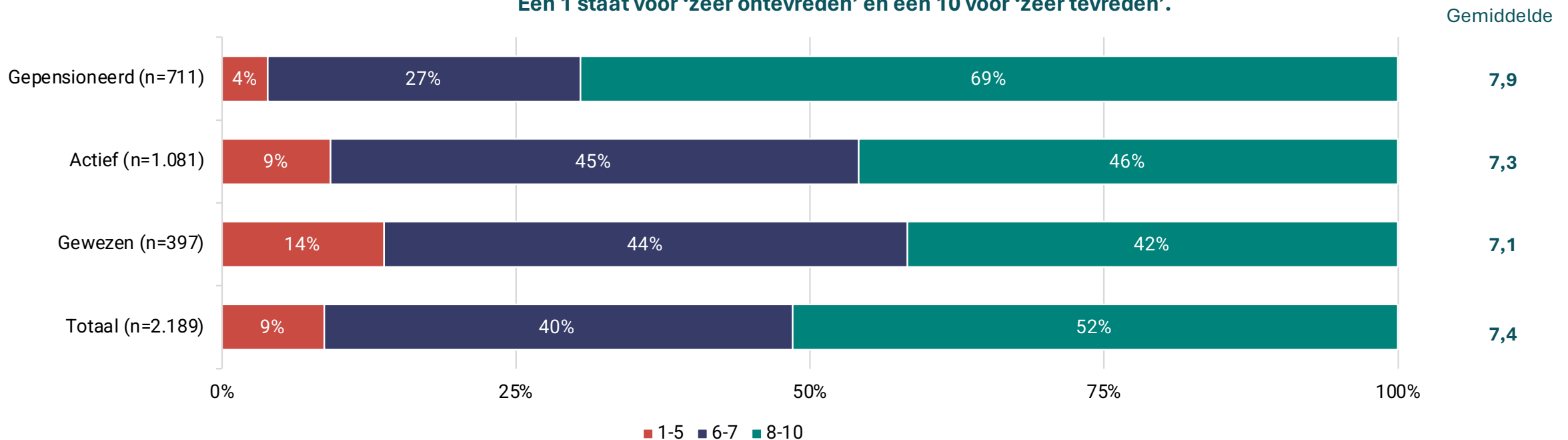
- De helft van de Nederlanders (52%) is goed te spreken over de eigen pensioenuitvoerder en beoordeelt deze met rapportcijfer 8 of hoger.
- Twee op de vijf (40%) geven een 6 of een 7 en negen procent geeft een onvoldoende.
- Gemiddeld geven Nederlanders een 7,4 aan hun pensioenuitvoerder.



Resultaten subgroepen

- Gepensioneerden geven vaker een 8 of hoger (69%).
- Gewezen deelnemers geven het pensioenfonds dat ze beoordelen vaker een onvoldoende (14%)
- Is men aangesloten bij een pensioenfonds, dan geeft 55 procent een 8 of hoger en gemiddeld een 7,5. Onder pensioendeelnemers van verzekeraars (39% geeft een 8 of hoger; 7,0 gemiddeld) en van premiepensioeninstellingen (33% geeft een 8 of hoger; 6,6 gemiddeld) is de waardering lager.

Hoe tevreden bent u over uw pensioenuitvoerder in zijn geheel? Kunt u dit aangeven met een rapportcijfer? Een 1 staat voor 'zeer ontevreden' en een 10 voor 'zeer tevreden'.



Toelichtingen bij tevredenheid pensioenuitvoerder

Cijfer 1-5 (9% van totaal)

- *Ik wil geen pensioen opbouwen. Laat maar uitbetalen. Wij moeten steeds langer werken en minder mensen kunnen ervan genieten.*
- *Ze lopen met mijn geld onzin klimaat en politiek te bedrijven wat ten koste gaat van mijn rendement.*
- *Informatie is te omslachtig. In het verleden werd je geïnformeerd met netto bedragen tegenwoordig alleen nog met bruto bedragen.*
- *Ik heb geen idee wat deze club voor mij doet. Behalve pensioen opbouwen, hoop ik.*

Cijfer 6-7 (40% van totaal)

- *Onlangs zijn we overgestapt, maar met de nodige opstartproblemen.*
- *Hadden zich meer moeten inspannen voor indexering, ik mis 10 jaar!*
- *Weinig omkijken naar, maar heb geen klagen over ze.*
- *Ik heb geen keuze van pensioen opbouw, dus moet ik pensioen opbouwen bij [uitvoerder]. Zij zijn niet bezig met mensenrechten of klimaat. In ieder geval niet structureel. Ik zou zelf wel willen letten op pensioenfondsen en waar ze investeren. Voor mij liever niet in wapenhandel of in landen waar geen mensenrechten zijn.*
- *Goede structurele informatie.*
- *Ik snap er helemaal niks van. Krijg 100 mails over van allerlei enquêtes maar kan er weinig mee.*

Cijfer 8-10 (52% van totaal)

- *Alles gaat keurig zoals afgesproken en op tijd. Goede communicatie.*
- *Pensioenopbouw altijd goed gegaan. 3 jaar geleden pensioen naar voren gehaald met duidelijke info en advies van [uitvoerder]. Regelmatig voorlichtingen bijgewoond.*
- *Goede info, transparant, makkelijk bereikbaar, goede website, goede resultaten financieel.*
- *Altijd uitvoerige informatie, stipte betaling.*
- *Ik bouw wel pensioen op, maar weet niet wat [uitvoerder] daar nu eigenlijk allemaal voor en mee doet. Eigenlijk had ik de vraag willen beantwoorden met: weet ik niet. Ik kies voor een 8 omdat ik regelmatig geïnformeerd word en een jaarlijks overzicht krijg.*
- *Lang premie vrij, goede resultaten.*
- *Duidelijke website, nieuwsbrieven over nieuwe pensioenstelsel duidelijk.*
- *Duidelijke communicatie en voor zover ik kan oordelen, betrouwbaar.*
- *Het pensioenfonds geeft altijd vrij snel antwoord en daardoor snel duidelijkheid.*

Op de hoogte houden draagt bij aan waardering



- De helft van de Nederlanders (53%) noemt dat hoe ze op hoogte werden gehouden door de pensioenuitvoerder invloed had op de waardering.
- Daarna volgen de eigen persoonlijke ervaring (32%) en de (verwachte) hoogte van het pensioen (28%) als belangrijkste factoren.



Resultaten subgroepen

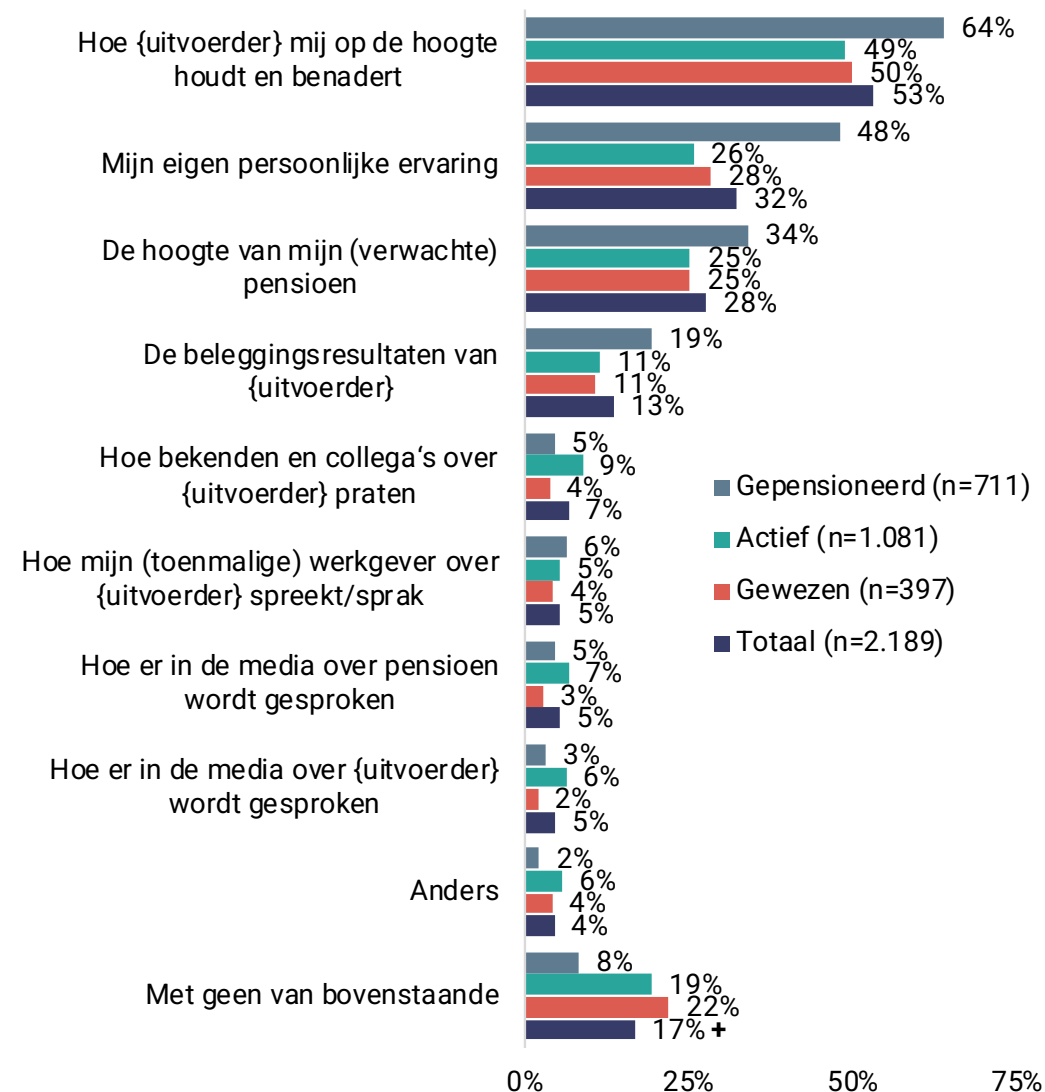
- Mensen die een 8 of hoger aan hun pensioenuitvoerder geven, noemen nog vaker dat dit te maken heeft met de manier waarop ze op hoogte worden gehouden (67%) en door hun eigen persoonlijke ervaring (41%).
- Gepensioneerden geven gemiddeld hogere cijfers en noemen dus ook vaker dat hun cijfer beïnvloed wordt door hoe ze op hoogte worden gehouden (64%) en hun eigen persoonlijke ervaring (48%). Daarnaast noemen ze relatief vaker de hoogte van het pensioen (34%) en de beleggingsresultaten (19%).
- Actieve deelnemers baseren hun oordeel relatief vaker op hoe anderen over de pensioenuitvoerder spreken (9%) en hoe er in de media over wordt gesproken (7%).
- Deelnemers van pensioenfondsen (56%) noemen vaker het op de hoogte gehouden worden dan deelnemers van verzekeraars (42%) en premiepensioeninstellingen (38%).
- Deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 nog niet invaren, noemen vaker dan anderen dat hun cijfer te maken heeft met de beleggingsresultaten (15%) en hoe er in media over de pensioenuitvoerder wordt gesproken (6%).



Verschillen ten opzichte van november 2025

- In de tweede meting (17%) noemt men vaker dan in de eerste meting (14%) dat geen enkele van de genoemde zaken een rol speelde.

Heeft het cijfer dat u zojuist heeft gegeven (ook) te maken met een of meer van de volgende zaken?



Meeste mensen tevreden over informatievoorziening pensioenuitvoerder



- De helft van de Nederlanders (56%) geeft een 8 of hoger aan hun pensioenuitvoerder als het gaat om de informatievoorziening. Een kwart (28%) geeft een 6 of een 7 en acht procent vindt de informatievoorziening onvoldoende.
- Gemiddeld beoordeelt men de informatievoorziening met een 7,6.



Resultaten subgroepen

- Gepensioneerden geven gemiddeld het hoogste cijfer aan de informatievoorziening (8,0).
- Deelnemers van pensioenfondsen geven gemiddeld een 7,7 aan hun pensioenuitvoerder. Deelnemers van premiepensioeninstellingen en verzekeraars beoordelen hun pensioenuitvoerder gemiddeld met respectievelijk een 6,7 en een 7,1.

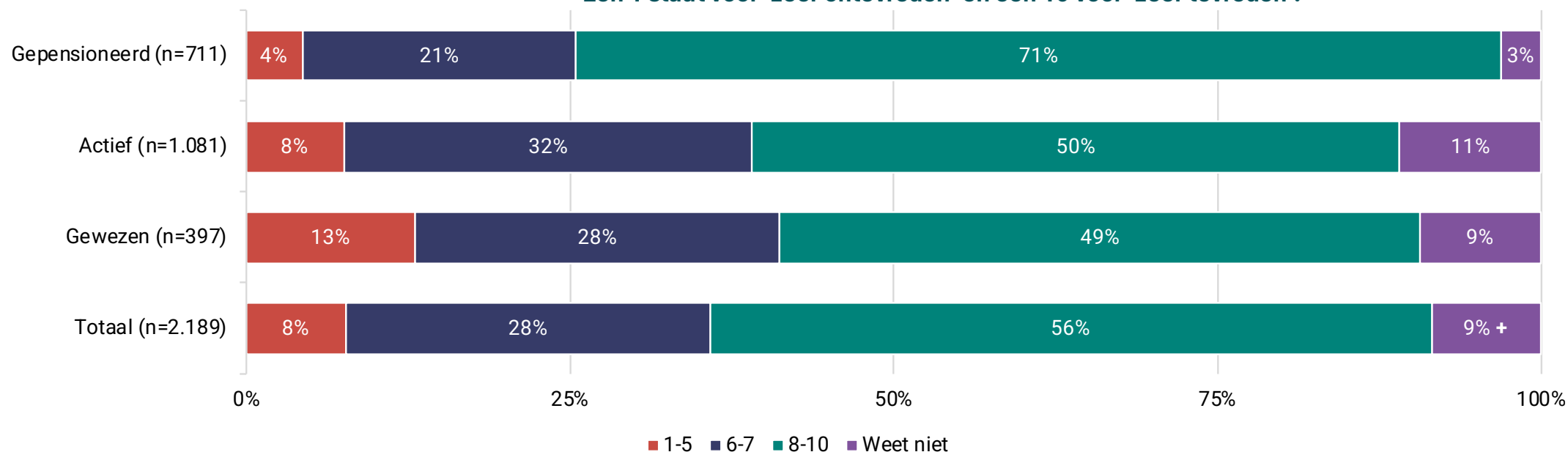


Verschillen ten opzichte van november 2025

- In de tweede meting geeft negen procent aan de informatie over hun pensioen niet goed te kunnen beoordelen. In de eerste meting was dit een kleiner deel (7%).

Hoe beoordeelt u [pensioenuitvoerder] op de informatie over uw pensioen? Kunt u dit aangeven met een rapportcijfer?
Een 1 staat voor 'zeer ontevreden' en een 10 voor 'zeer tevreden'.

Gemiddelde



Helpt kan niet oordelen over hulp over vragen bij pensioen

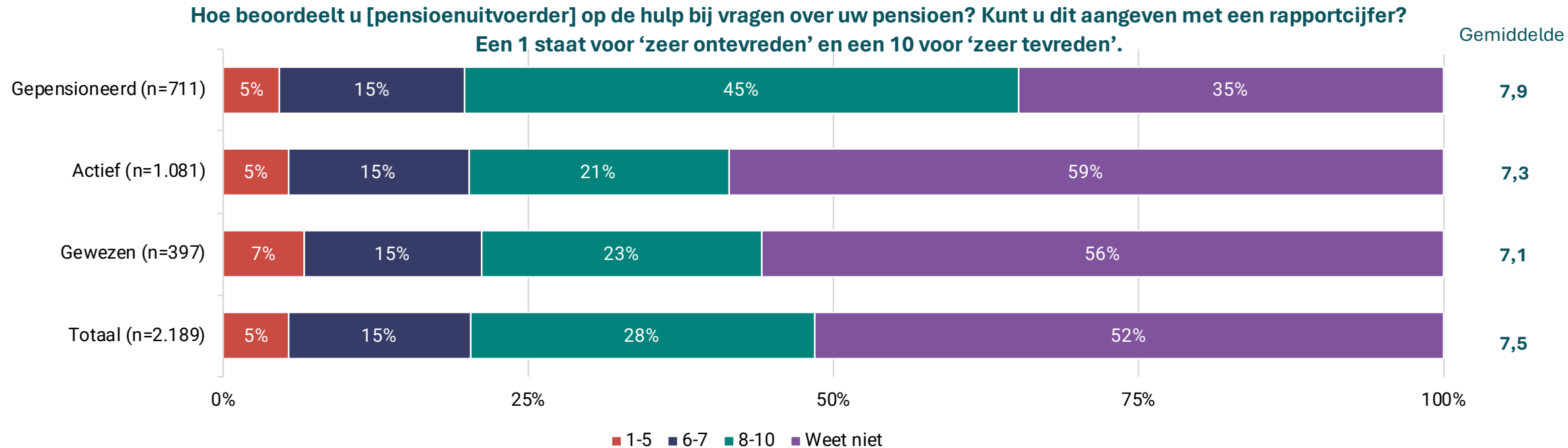


- De helft van de Nederlanders (52%) kan hun pensioenuitvoerder niet beoordelen op hoe hun hulp bij vragen is.
- Wanneer men wel een oordeel heeft, is men duidelijk vaker tevreden dan ontevreden. Drie op de tien (28%) geven een 8 of hoger en vijf procent een onvoldoende. Vijftien procent zit daar tussenin en geeft een 6 of een 7.



Resultaten subgroepen

- Gepensioneerden geven gemiddeld een 7,9, dat is hoger dan actieve (7,3) en gewezen deelnemers (7,1).
- Deelnemers van pensioenfondsen geven gemiddeld een 7,6 voor de hulp die ze bij vragen krijgen. Deelnemers van premiepensioeninstellingen geven gemiddeld een 6,6 aan de hulp die ze krijgen en deelnemers van verzekeraars beoordelen de hulp gemiddeld met een 7,0.



5 Bekendheid nieuwe pensioenregels



Negen op de tien Nederlanders hoorden over nieuwe regels pensioen



- Een kwart (23%) van de Nederlanders zegt goed te weten wat de nieuwe pensioenregels inhouden. De helft (50%) heeft er wel van gehoord, maar is beperkt bekend met de inhoud.
- Drie op de tien weten niets over de nieuwe pensioenregels: 19 procent hoorde er wel over, maar weet er inhoudelijk niets van en 8 procent hoorde er nog niet over.



Resultaten subgroepen

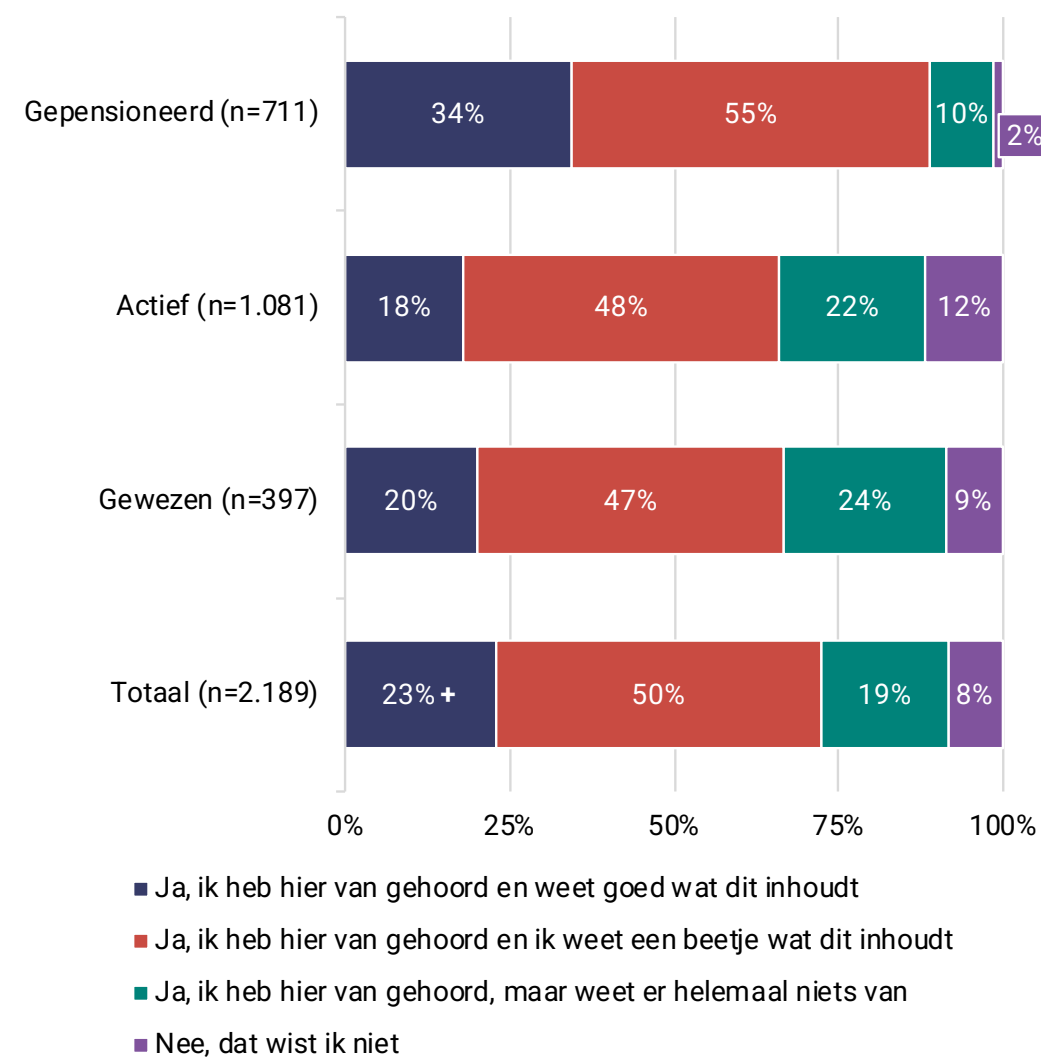
- Gepensioneerden weten naar eigen zeggen vaker goed of in enige mate wat de nieuwe pensioenregels inhouden.
- Deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 al zijn ingevaren of dat al eerder gedaan hebben, geven vaker aan niet te weten dat er nieuwe regels voor pensioen zijn (10% versus 8% bij pensioenfondsen die begin 2026 nog niet zijn ingevaren).



Verschillen ten opzichte van november 2025

- Een kwart (23%) weet in mei 2026 goed wat de nieuwe regels inhouden. In november 2025 was dit een vijfde (19%).

Weet u dat er nieuwe regels voor pensioen zijn?



Meerderheid begrijpt in enige mate waarom pensioen anders moet



- Twee op de vijf Nederlanders die bekend zijn met de nieuwe pensioenregels zeggen goed (38%) te begrijpen of heel goed (7%) te begrijpen waarom het pensioen anders moet.
- Daarnaast snappen twee op de vijf (41%) dit een beetje.
- Dertien procent begrijpt niet (7%) of helemaal niet (6%) dat pensioenen anders geregeld moeten worden.



Resultaten subgroepen

- Acht procent van de gepensioneerden geeft aan helemaal niet te begrijpen waarom pensioenen anders geregeld moeten worden. Dit is naar verhouding minder onder actieve deelnemers (5%).
- Acht procent van de deelnemers van pensioenfondsen die nog in moeten varen geven aan het heel goed te begrijpen waarom er nieuwe pensioenregels zijn. Bij pensioenfondsen die al ingevaren zijn, is dit vijf procent.

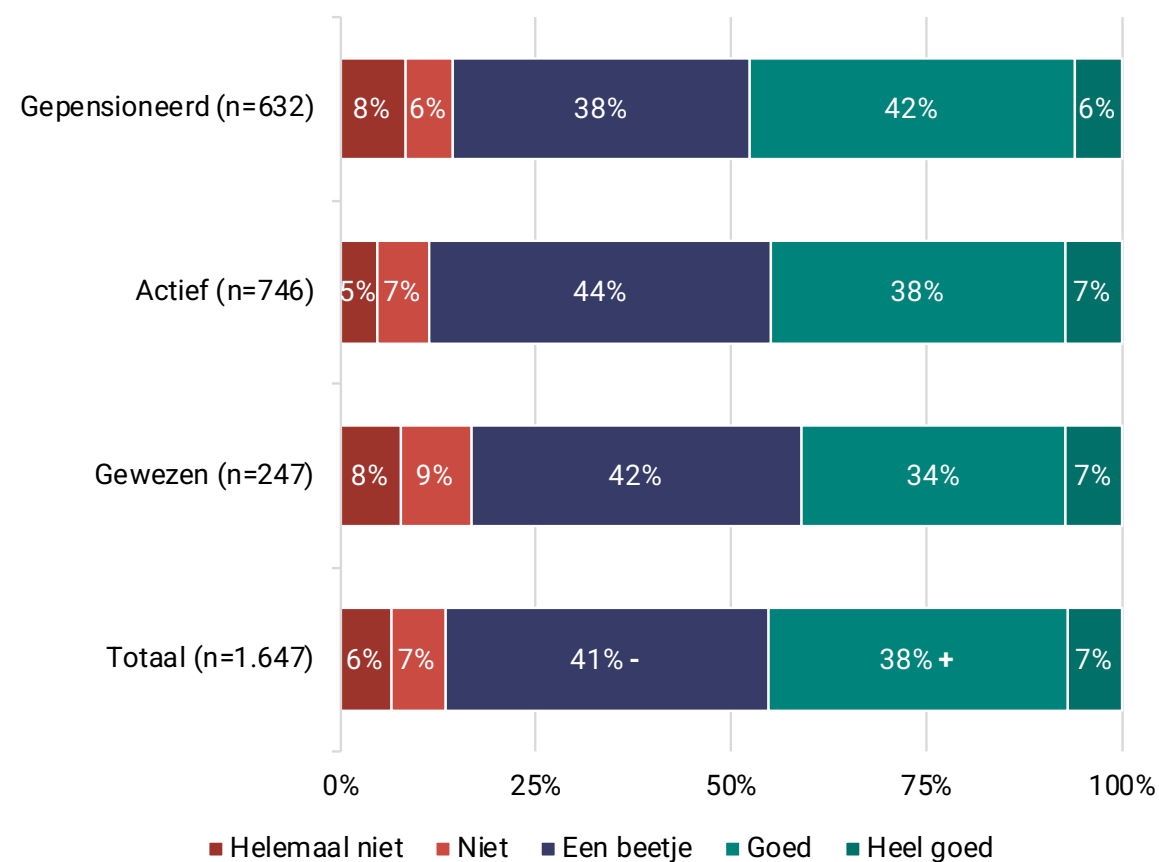


Verschillen ten opzichte van november 2025

- In mei 2026 zegt men vaker goed te begrijpen waarom pensioen anders geregeld moet worden ten opzichte van november 2025 (meting 1: 31%; meting 2: 38%). Daarmee nam het aandeel dat dit een beetje begrijpt af (meting 1: 46%; meting 2: 41%).

Sinds 1 juli 2023 is de nieuwe wetgeving over pensioenen van kracht. Dit betekent dat er nieuwe regels zijn voor uw pensioen.

In hoeverre begrijpt u waarom het pensioen anders geregeld moet worden? (gesteld indien men aangeeft ten minste in enige mate op de hoogte te zijn van de pensioenregels)



Men ziet de nieuwe pensioenregels als persoonlijker



- Van de Nederlanders die aangeven van de nieuwe pensioenregels af te weten, vindt de helft (51%) de nieuwe regels persoonlijker. Elf procent is het hier niet mee eens.
- De overige groep staat in het midden (23%) of heeft geen antwoord op deze vraag (15%).

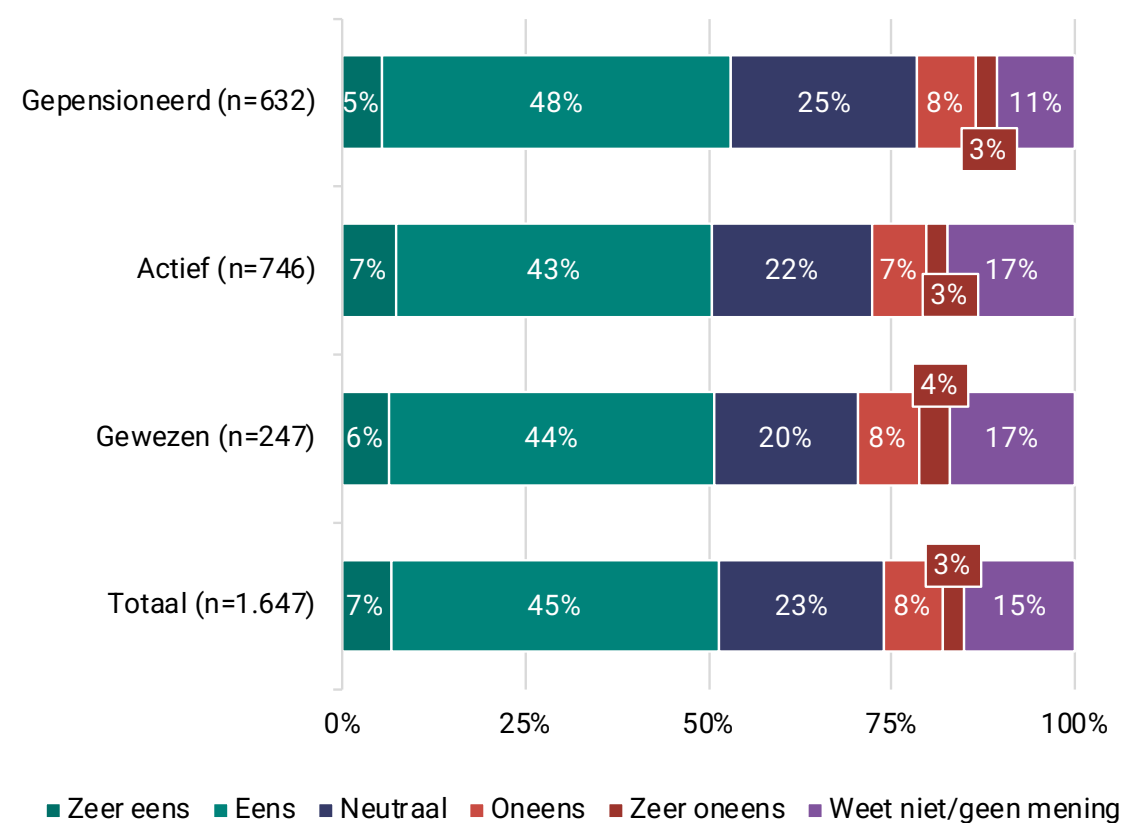


Resultaten subgroepen

- Gepensioneerden hebben naar verhouding vaker een mening over de vraag of de nieuwe regels persoonlijker zijn. Elf procent van de gepensioneerden weet dit niet en onder actieve en gewezen deelnemers is dat 17 procent.

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?
(gesteld indien men aangeeft ten minste in enige mate op de hoogte te zijn van de pensioenregels)

De nieuwe pensioenregels zijn persoonlijker.



Verdeeldheid over transparantie nieuwe pensioenregels



- Een kwart (26%) van de Nederlanders die aangeeft wat af te weten van de nieuwe pensioenregels, vindt de nieuwe regels transparanter. Een vijfde (19%) is het hier juist niet mee eens.
- Een derde (35%) is het niet eens en niet oneens met de stelling en een vijfde (20%) heeft geen antwoord op de vraag.

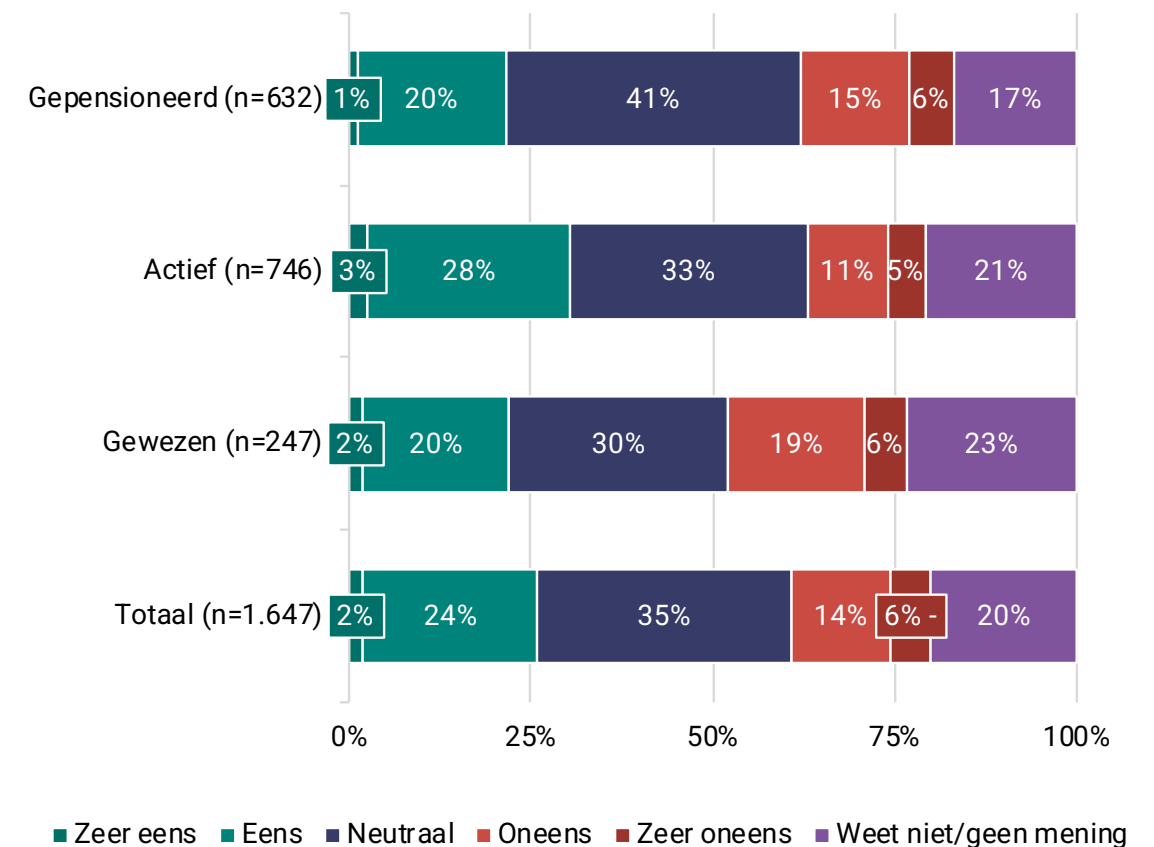


Resultaten subgroepen

- Actieve deelnemers (30%) vinden vaker dan gewezen deelnemers (22%) en gepensioneerden (22%) dat de nieuwe regels transparanter zijn.
- Van deelnemers van pensioenfondsen is een kwart (24%) het eens met de stelling. Onder deelnemers van verzekeraars (36%) en premiepensioeninstellingen is dat twee op de vijf (40%).

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?
(gesteld indien men aangeeft ten minste in enige mate op de hoogte te zijn van de pensioenregels)

De nieuwe pensioenregels zijn transparanter.



Per saldo denkt men minder over pensioentransitie te weten dan anderen



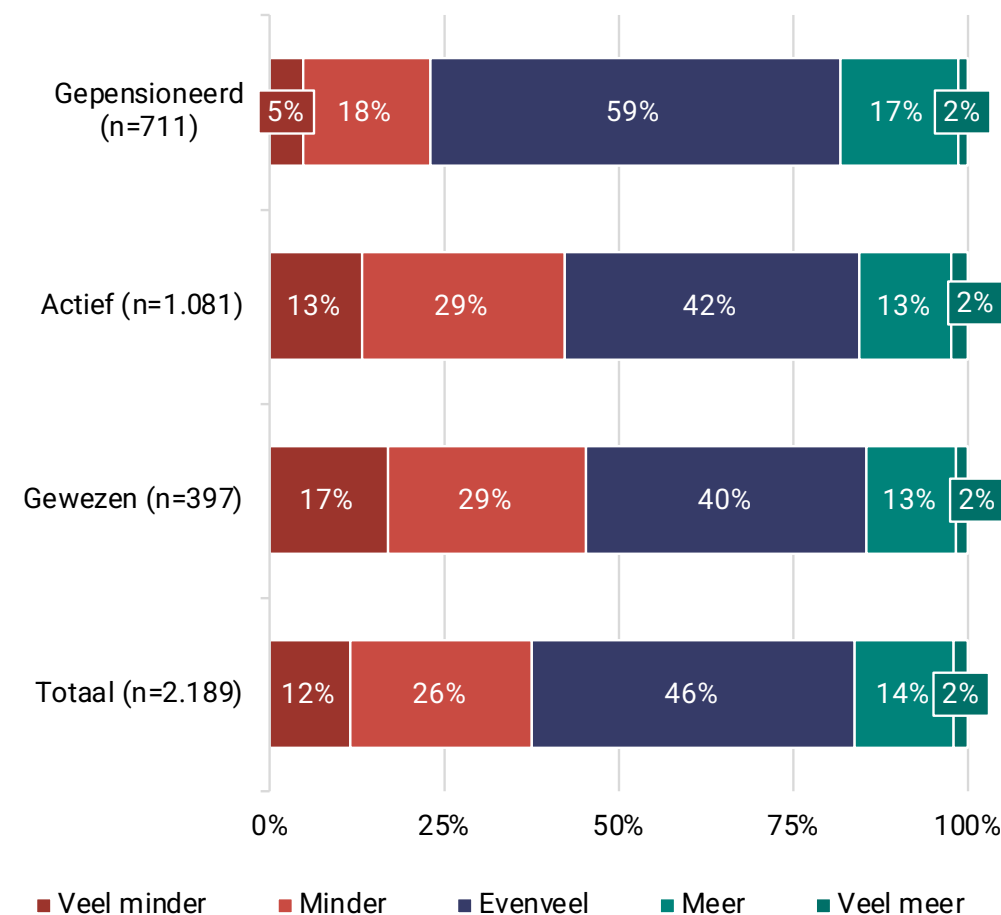
- Twee op de vijf Nederlanders (38%) denken minder dan anderen over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te weten.
- Zestien procent schat in beter op de hoogte te zijn dan gemiddeld.



Resultaten subgroepen

- Naar verhouding zeggen gewezen (45%) en actieve deelnemers (42%) vaker dan gepensioneerden (23%) dat ze minder op de hoogte zijn.
- Gepensioneerden schatten relatief vaak in dat ze evenveel over de transitie weten als anderen (59%).
- Deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 al zijn ingevaren, schatten hun kennis vaker dan anderen lager dan gemiddeld in (44% tegenover 35% deelnemers van pensioenfondsen die nog in moeten varen).

Vergeleken met anderen, hoeveel weet u over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel?



6 Sentiment nieuwe pensioenregels



Interesse, maar ook negatieve gevoelens bij nieuw pensioenregels



- Drie op de tien Nederlanders (31%) zijn (heel) erg geïnteresseerd in de nieuwe pensioenregels. Daarmee is dit het meest ervaren gevoel.
- Meer negatieve gevoelens zoals machteloosheid (28%), waakzaamheid (26%), bezorgdheid (23%) en onzekerheid (22%) volgen kort daarna.
- Hoop (13%), frustraties (13%), tevredenheid (12%), angst (12%) en geruststelling (9%) komen minder voor.



Resultaten subgroepen

- Gepensioneerden zijn vaker dan anderen tevreden over (18%) en geïnteresseerd in (42%) de nieuwe pensioenregels.
- Naar verhouding zeggen gepensioneerden ook vaker zich (helemaal) niet gefrustreerd te voelen (49%) (gewezen: 39%; actief: 42%) en niet bang (51%) te voelen (gewezen: 42%; actief: 44%).
- Deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 al zijn ingevaren, zijn vaker tevreden over de nieuwe regels (15% tegenover 11% deelnemers van pensioenfondsen die nog in moeten varen). Minder vaak zijn ze geïnteresseerd (26% versus 34% van degenen die nog moeten invaren) en waakzaam (23% versus 27%).



Verschillen ten opzichte van november 2025

- De negatieve emoties machteloosheid (meting november 2025: 31%; meting mei 2026: 28%) en onzekerheid (meting 1: 25%; meting 2: 22%) worden nu minder ervaren. Ook geven minder mensen aan waakzaam te zijn (meting 1: 30%; meting 2: 26%).

Hoe voelt u zich als u denkt aan de nieuwe regels voor pensioen? (% (heel) erg)

	Totaal (n=2.189)	Gewezen (n=397)	Actief (n=1.081)	Gepensioneerd (n=711)
Geïnteresseerd	31%	26%	28%	42%
Machteloos	28% -	30%	27%	31%
Waakzaam	26% -	26%	25%	27%
Bezorgd	23%	23%	24%	22%
Onzeker	22% -	24%	24%	19%
Hoopvol	13%	13%	11%	17%
Gefrustreerd	13%	14%	13%	13%
Tevreden	12%	11%	10%	18%
Bang	12%	14%	12%	9%
Gerustgesteld	9%	7%	9%	12%

Een vijfde denkt er in het nieuwe pensioenstelsel op vooruit te gaan



- Een op de vijf Nederlanders (20%) verwacht er met het nieuwe pensioenstelsel op vooruit te gaan.
- Ongeveer net zoveel mensen (18%) verwachten juist dat het voor hen slechter wordt.
- Twee op de vijf (39%) voorzien weinig verandering en een kwart (23%) weet het niet.



Resultaten subgroepen

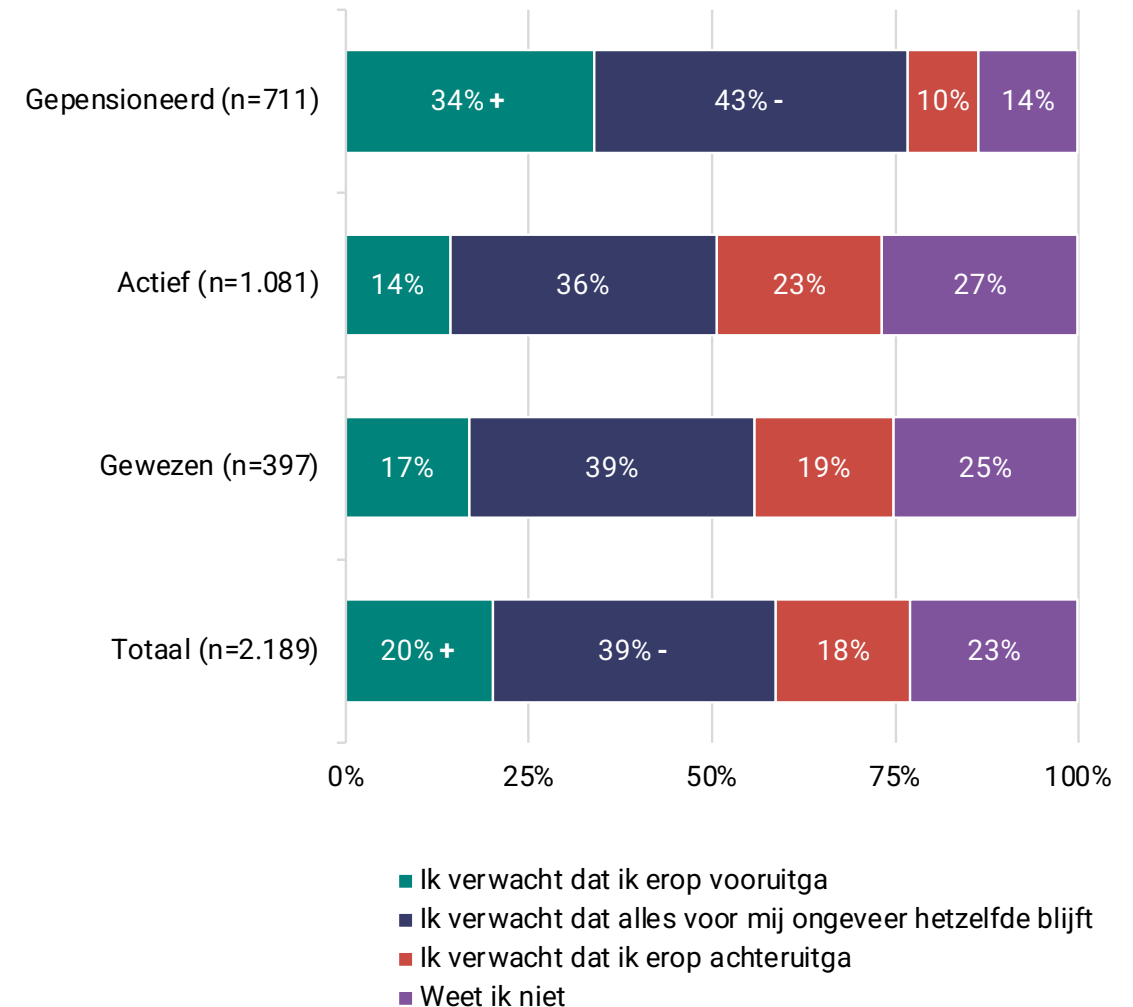
- Gepensioneerden (34%) denken vaker dan actieve (14%) en gewezen deelnemers (17%) erop vooruit te gaan met de nieuwe regels.
- Actieve (19%) en gewezen deelnemers (23%) denken vaker dan gepensioneerden (10%) erop achteruit te gaan.
- Een vijfde van de deelnemers van pensioenfondsen (22%) voorziet vooruitgang. Onder deelnemers van verzekeraars en premiepensioeninstellingen is dit respectievelijk 13 en 7 procent.
- Van de deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 al zijn ingevaren, denkt een kwart (28%) erop vooruit te gaan. Bij andere deelnemers is dit 16 procent.



Verschillen ten opzichte van november 2025

- Bij de meting in mei 2026 denkt een vijfde (20%) erop vooruit te gaan. In november 2025 dacht 14 procent dit. Deze stijging gaat ten koste van het aandeel dat denkt dat de eigen situatie ongeveer hetzelfde blijft (meting 1: 43%; meting 2: 39%). Deze verschuiving is vooral zichtbaar binnen de groep gepensioneerden.

Wat denkt u dat er met uw pensioen gebeurt als [pensioenuitvoerder] overstapt op de nieuwe regels?



Minderheid is gerust over overgang naar nieuwe pensioenregeling



- Twee derde (63%) van de Nederlanders heeft er vertrouwen in dat hun pensioenuitvoerder zorgt voor een goede overgang naar de nieuwe pensioenregeling.
- Ook vertrouwt de helft (48%) erop dat er oog is voor de belangen van alle leeftijdsgroepen.
- Vier op de tien (45%) vertrouwen erop dat hun pensioenuitvoerder ervoor zorgt dat ze er niet op achteruit gaan in de nieuwe regeling. Een derde (32%) denkt dat hun pensioenuitvoerder handelt in hun belang bij de overgang naar het nieuwe stelsel.
- Een derde (33%) heeft een gerust gevoel over de overgang. Een vijfde (22%) is het daar niet mee eens.



Resultaten subgroepen

- Gepensioneerden zijn positiever dan actieve en gewezen deelnemers over de overgang. Ze hebben er vaker vertrouwen in dat de pensioenuitvoerder zorgt voor een goede overgang naar de nieuwe pensioenregeling en zorgt dat ze er niet op achteruit gaan. Ook zijn ze vaker gerust op de overgang.
- Deelnemers van verzekeraars en premiepensioeninstellingen hebben minder vertrouwen relatief minder vertrouwen (in vergelijking tot deelnemers van pensioenfondsen) dat hun pensioenuitvoerder zorgt voor een goede overgang en dat ze er niet op achteruitgaan.
- Deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 nog moeten invaren, zijn relatief minder gerust over de overgang. Ook hebben ze minder vertrouwen in het handelen van hun pensioenuitvoerder. Wel hebben ze relatief veel vertrouwen in dat vertegenwoordigers handelen in het belang van alle leeftijdsgroepen.



Verschillen ten opzichte van november 2025

- Bij de eerste meting in november 2025 voelde men zich iets minder vaak gerust over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Destijds was 30 procent het eens met deze stelling, in mei 2026 is dit 33 procent.

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? (% (zeer) eens)

	Totaal (n=2.189)	Gewezen (n=397)	Actief (n=1.081)	Gepensioneerd (n=711)
Ik heb er vertrouwen in dat [pensioenuitvoerder] zorgt voor een goede overgang naar de nieuwe pensioenregeling	63%	56%	62%	69%
Ik heb er vertrouwen in dat vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gepensioneerden oog hebben voor de belangen van alle leeftijdsgroepen	48%	40%	48%	53%
Ik vertrouw erop dat [pensioenuitvoerder] ervoor zorgt dat ik er in de nieuwe pensioenregeling niet op achteruit ga	45%	38%	43%	55%
Ik heb een gerust gevoel over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling	33% +	31%	31%	41%
[pensioenuitvoerder] handelt bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in mijn belang	32% +	27%	29%	41%

7 Informatie, waardering en impact



Zeven op de tien zagen informatie van eigen pensioenuitvoerder over nieuwe pensioenregeling



- Een kwart van de Nederlanders (27%) zag in de zes maanden voorafgaand aan het onderzoek geen informatie over de nieuwe pensioenregeling van hun pensioenuitvoerder.
- Als men informatie ontvangt, is dat vooral via e-mails (37%) en online nieuwsbrieven (21%).
- Een vijfde (18%) zag informatie op de 'Mijnomgeving' van de pensioenuitvoerder en 16 procent ontving een persoonlijke brief.



Resultaten subgroepen

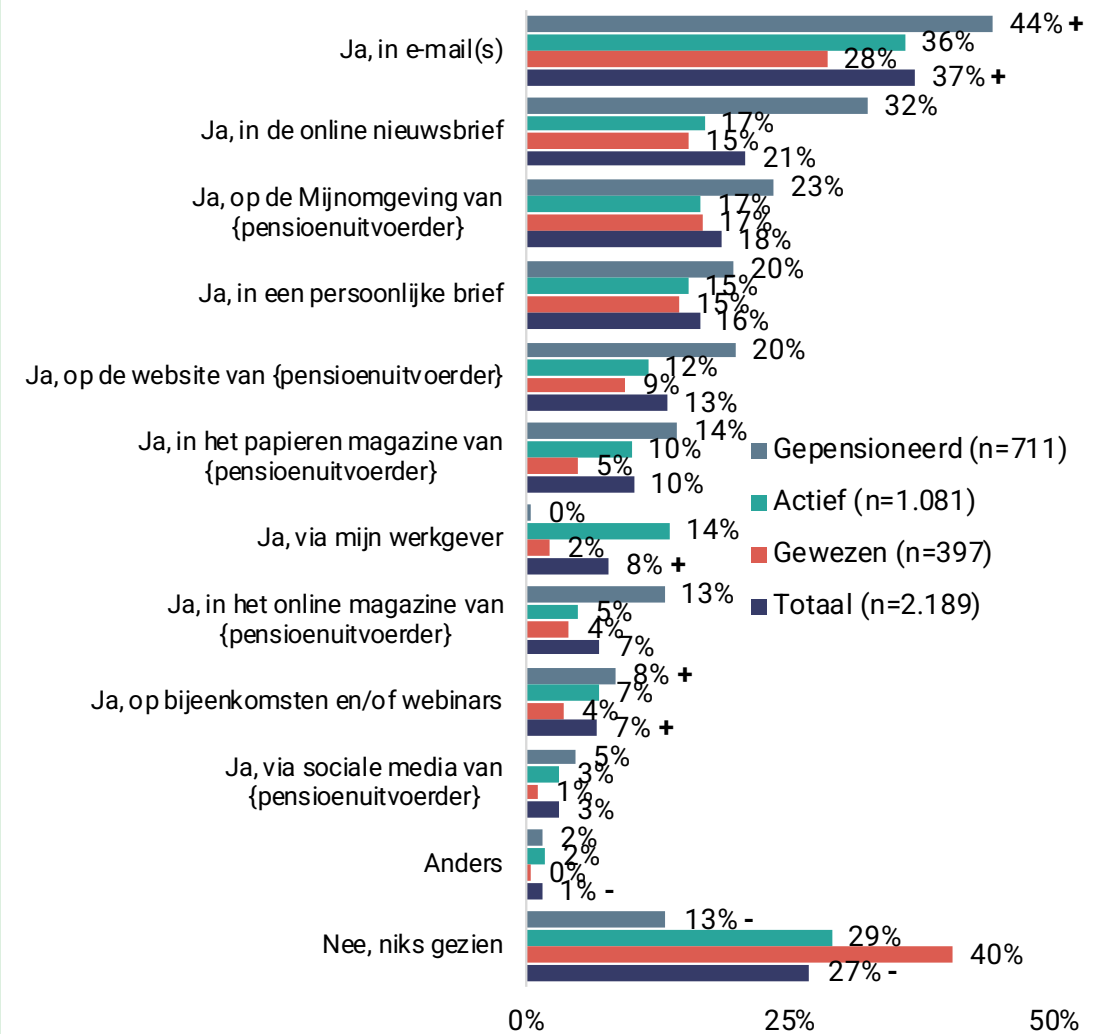
- Naar verhouding zagen meer gepensioneerden (87%) informatie van hun pensioenuitvoerder dan dat actieve (71%) en gewezen (60%) deelnemers dit zagen.
- Gepensioneerden zagen via diverse bronnen – zoals e-mails en online nieuwsbrieven – vaker informatie dan anderen.
- Actieve deelnemers ontvangen relatief vaak informatie via hun werkgever (14%).
- Deelnemers van pensioenfondsen noemen vaker dan deelnemers van verzekeraars en premiepensioeninstellingen dat de ze informatie zagen in een online nieuwsbrief of in een papieren magazine van hun pensioenuitvoerder.



Verschillen ten opzichte van november 2025

- Anno mei 2026 hebben meer mensen informatie gezien over de nieuwe pensioenregeling dan in november 2025 (meting 1: 70%; meting 2: 73%).
- Men zag vaker informatie via e-mails (meting 1: 32%; meting 2: 37%), bijeenkomsten/webinars (meting 1: 4%; meting 2: 7%) en via de werkgever (meting 1: 4%; meting 2: 6%).

Heeft u de afgelopen 6 maanden informatie van [pensioenuitvoerder] over de nieuwe pensioenregeling van [pensioenuitvoerder] gezien?



Pensioencommunicatie voor meesten begrijpelijk



- Zes op de tien mensen (60%) die communicatie over de nieuwe pensioenregels hebben gezien, vonden dit in begrijpelijke taal geschreven. Ook vond de helft (51%) het duidelijk.
- Minder vaak vond men het transparant (43%), eerlijk (41%), aansluiten bij de eigen situatie (39%) en volledig (36%). Dit komt vooral omdat men relatief vaak ‘weet niet/geen mening’ antwoord over deze aspecten.
- Een kwart (25%) vond dat de communicatie veel informatie bevatte die ze nog niet wisten.



Resultaten subgroepen

- Zeven procent van de deelnemers van pensioenfondsen vindt de ontvangen informatie niet transparant. Onder deelnemers van verzekeraars en premiepensioeninstellingen is dat respectievelijk 15 en 16 procent.
- Deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 nog niet zijn ingevaren vinden de communicatie naar verhouding vaker niet duidelijk, niet volledig, niet transparant en niet toegespitst op de eigen situatie. Ook geven ze vaker aan dat de informatie relatief weinig dingen bevatte die ze nog niet wisten.



Verschillen ten opzichte van november 2025

- Meer dan tijdens de meting van november 2025 vindt men in mei 2026 de informatie vanuit de pensioenuitvoerder duidelijk (meting 1: 46%; meting 2: 51%), volledig (meting 1: 32%; meting 2: 36%) en aansluiten bij de huidige situatie (meting 1: 36%; meting 2: 39%).

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? (% (zeer) eens)
(gesteld indien men communicatie over de nieuwe pensioenregeling heeft gezien)

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

	Totaal (n=1.648)	Gewezen (n=241)	Actief (n=790)	Gepensioneerd (n=617)
In begrijpelijke taal geschreven	60%	57%	57%	67%
Duidelijk	51% +	48%	47%	58%
Transparant	43%	38%	43%	45%
Eerlijk	41%	39%	39%	45%
Voldoende passen bij mijn situatie	39% +	37%	38%	44%
Volledig	36% +	34%	35%	38%
Veel informatie bevatten die ik nog niet wist	25%	26%	26%	22%

Meesten weten waar ze terecht kunnen met vragen over hun pensioen



- Twee derde van de Nederlanders (61%) zegt te weten waar ze terecht kunnen met vragen over hun pensioen.
- Eén op zeven (15%) weet dit niet goed.

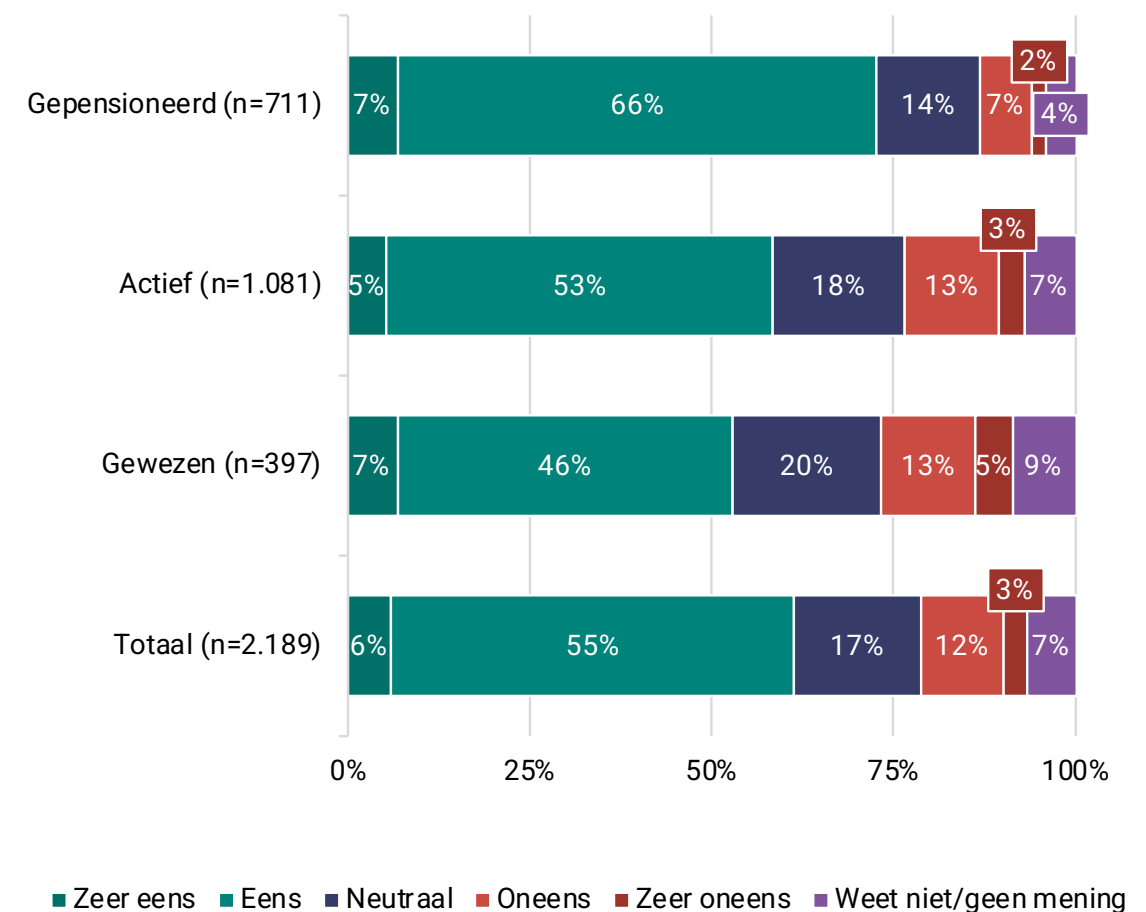


Resultaten subgroepen

- Van de gepensioneerden zegt een groter aandeel (73%) te weten waar ze met vragen moeten zijn dan van de gewezen (53%) en actieve deelnemers (58%).
- Zes op de tien deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 nog niet zijn ingevaren (60%) weten goed waar ze terecht kunnen met vragen. Onder andere deelnemers is dit aandeel iets groter (66%)

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

Ik weet waar ik terecht kan met vragen en voor informatie over mijn nieuwe pensioen.



Berichtgeving leidt niet per se tot meer verdiepen in pensioen



- Een kwart van de Nederlanders (26%) zegt zich meer in het eigen pensioen te verdiepen door alle berichtgeving over de nieuwe pensioenregeling.
- Voor een derde (37%) is dat juist niet het geval.
- Drie op de tien (32%) zitten hier tussenin.

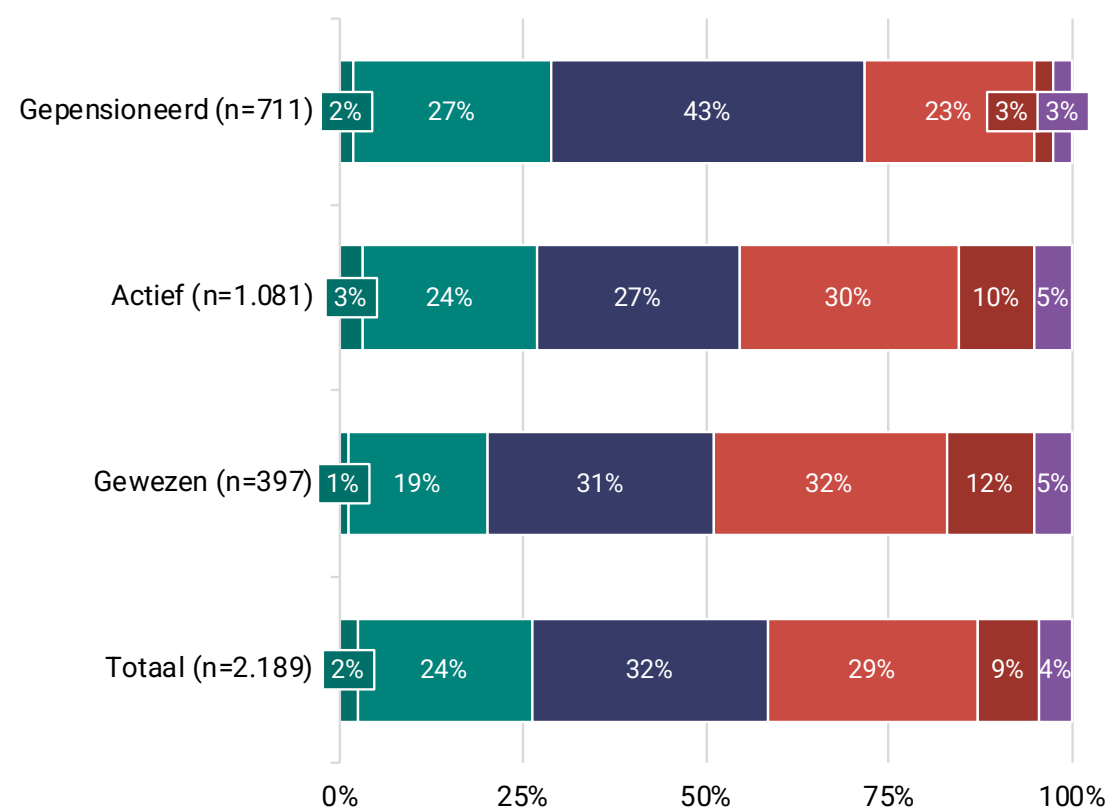


Resultaten subgroepen

- Gewezen (44%) en actieve deelnemers (40%) geven vaker dan gepensioneerden (26%) aan dat ze zich niet meer zijn gaan verdiepen.

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

Door alle berichten over de nieuwe pensioenregeling verdiep ik mij nu meer in mijn pensioen.



■ Zeer eens ■ Eens ■ Neutraal ■ Oneens ■ Zeer oneens ■ Weet niet/geen mening

Minderheid had afgelopen zes maanden contact met pensioenuitvoerder



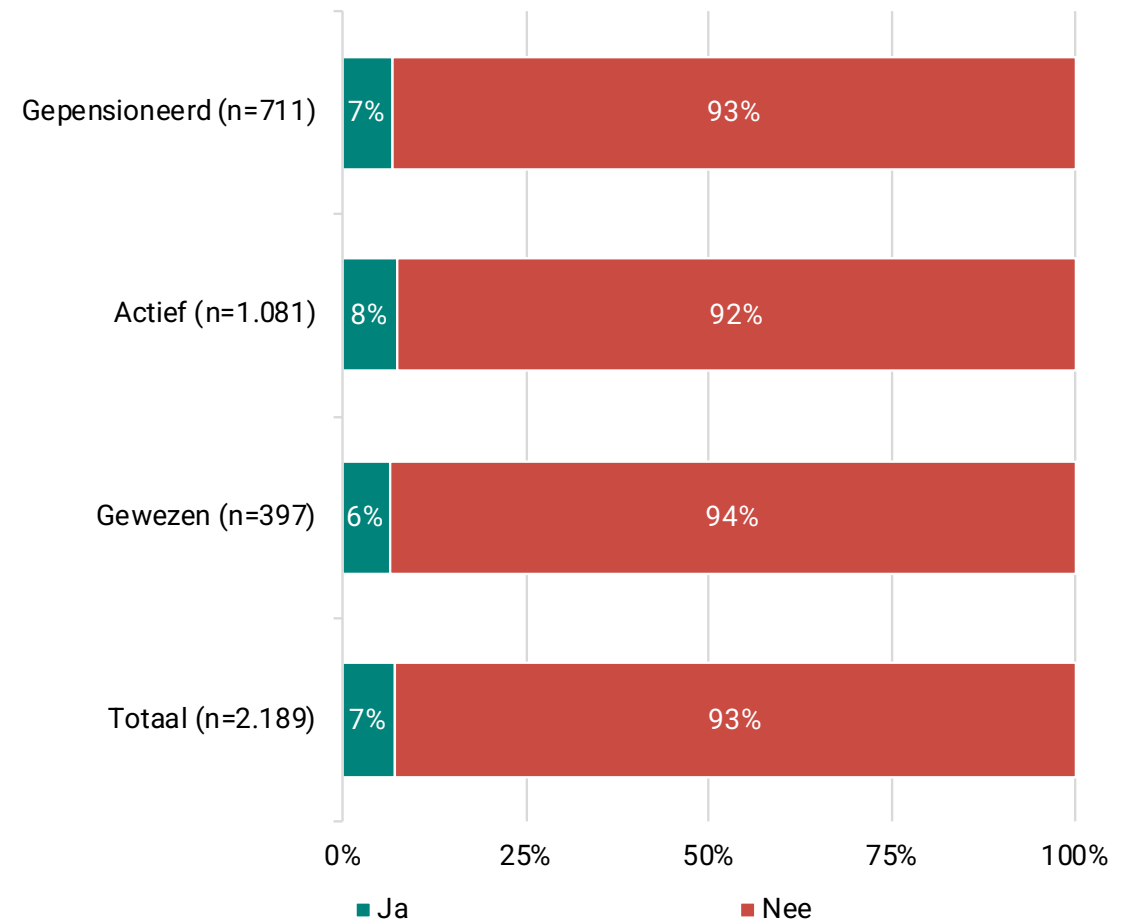
- Zeven procent van de Nederlanders had in de afgelopen zes maanden contact met hun pensioenuitvoerder.



Resultaten subgroepen

- Deelnemers van pensioenfondsen die begin 2026 nog niet invaren, hadden in acht procent van de gevallen contact met hun pensioenuitvoerder. Bij anderen is dat vijf procent.

Heeft u de afgelopen 6 maanden persoonlijk contact gehad met een medewerker van [pensioenuitvoerder]?



Landelijke media belangrijkste informatiebron naast eigen pensioenuitvoerder



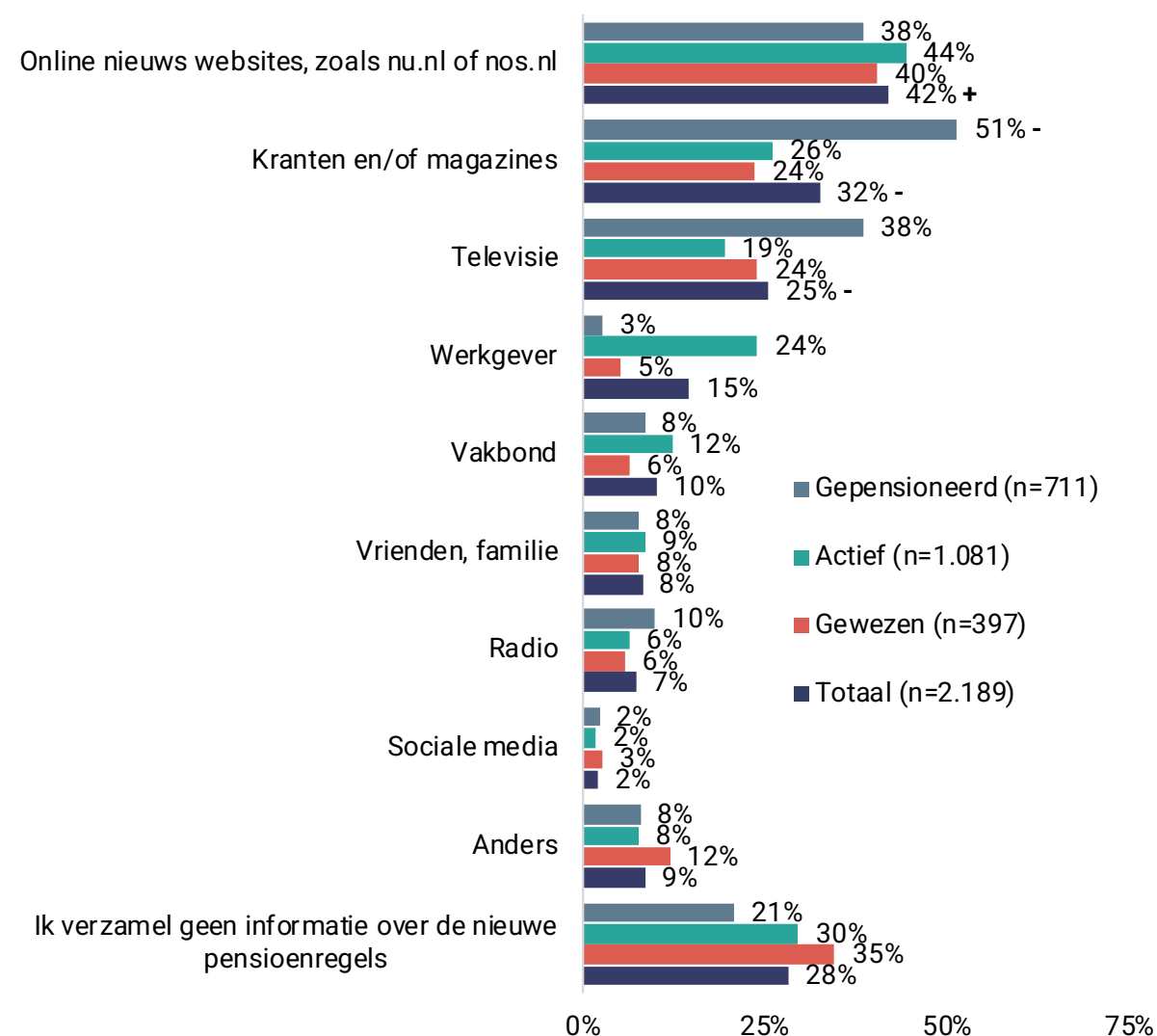
- Driekwart van de Nederlanders (72%) haalt informatie over nieuwe pensioenregels ook uit andere bronnen dan via hun pensioenuitvoerder.
- Dit gebeurt voornamelijk via nieuwswebsites (42%), kranten of magazines (32%) en televisie (25%).



Resultaten subgroepen

- Van de gepensioneerden verzamelt 79 procent zelf informatie. Bij gewezen (65%) en actieve deelnemers (70%) is dat percentage lager.
- Driekwart (74%) van de deelnemers pensioenfondsen die begin 2026 nog niet zijn ingevaren, verzamelen zelf informatie. Bij deelnemers van pensioenfondsen die wel invaren, is dit 65 procent.
- Gepensioneerden noemen kranten of magazines (51%) en televisie (38%) vaker dan anderen.
- Actieve deelnemers komen relatief vaak aan hun kennis via hun werkgever (24%) en vakbonden (12%).
- Deelnemers van pensioenfondsen zeggen minder vaak informatie te verkrijgen via hun werkgever (13%) dan mensen die hun pensioen ontvangen via een premiepensioeninstelling (26%) of een verzekeraar (23%).

Waar haalt u zelf informatie over de nieuwe regels voor pensioen vandaan?



Aankondiging AOW-verhoging beïnvloedt antwoorden beperkt



- In de aanloop naar deze peiling kondigde het kabinet aan dat de AOW-leeftijd mogelijk sneller omhoog gaat afhankelijk van hoe oud mensen gemiddeld worden.
- Twee derde van de respondenten (67%) geeft aan dat dit geen invloed had op hun antwoorden in de vragenlijst.
- Voor één op de acht (12%) is dat wel het geval en 16 procent zit hier tussenin.



Resultaten subgroepen

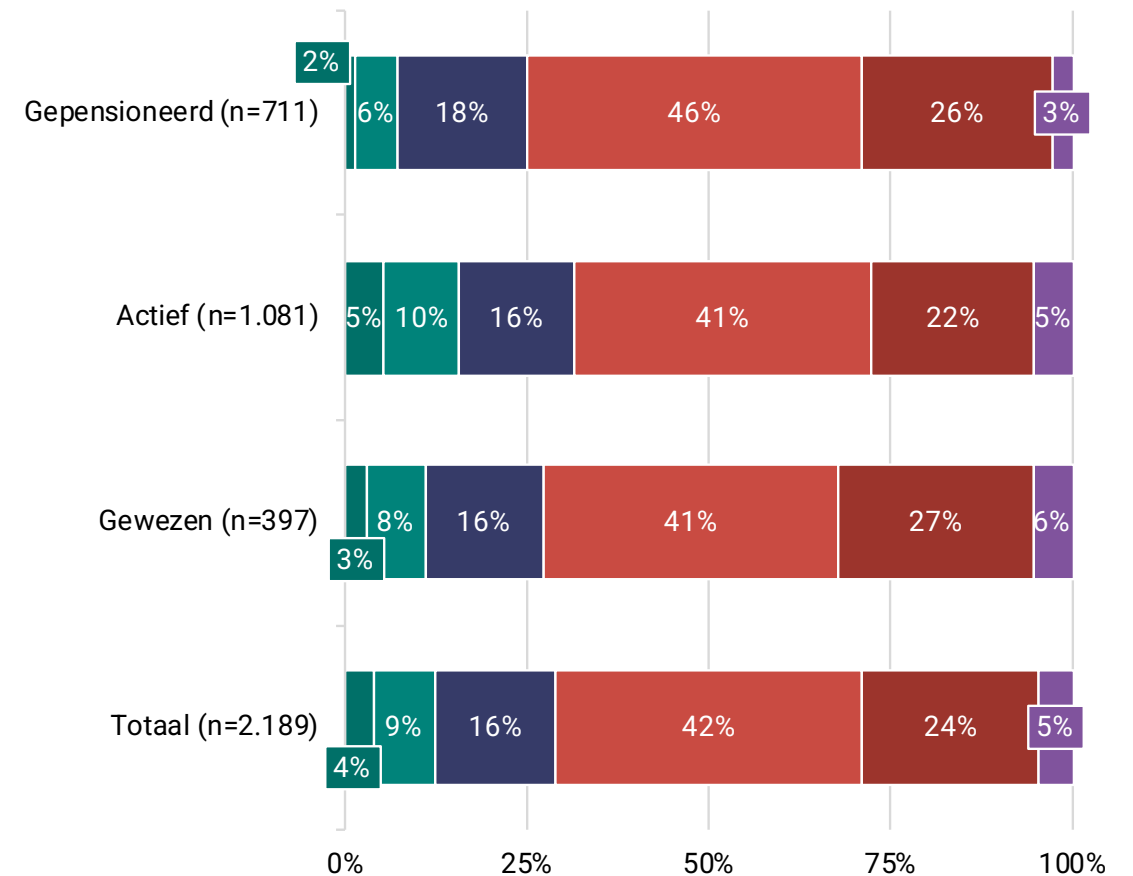
- Er zijn geen relevante verschillen tussen subgroepen.



Verschillen ten opzichte van november 2025

- Deze vraag is deze meting voor het eerst gesteld en daarom niet te vergelijken met november 2025.

Het plan van het kabinet om de AOW-leeftijd sneller te verhogen heeft mijn antwoorden in deze vragenlijst beïnvloed



■ Zeer eens ■ Eens ■ Neutraal ■ Oneens ■ Zeer oneens ■ Weet niet/geen mening

Begrip voor AOW-plan sterk verdeeld



- Twee op de vijf Nederlanders (40%) begrijpen waarom het kabinet het plan heeft om de AOW-leeftijd te verhogen.
- Een vergelijkbaar percentage (44%) begrijpt dit niet.



Resultaten subgroepen

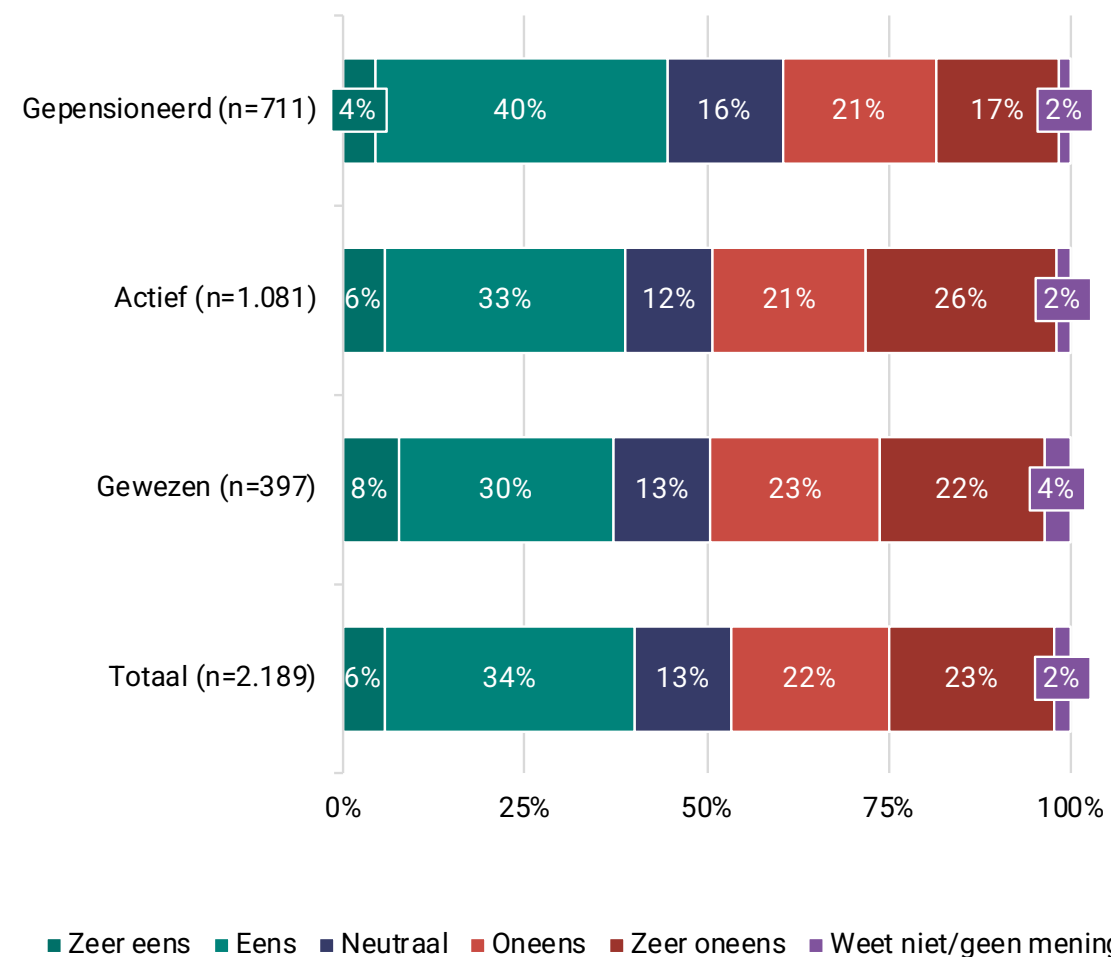
- Van de gepensioneerden geeft 38 procent aan niet te begrijpen waarom het kabinet het plan heeft om de AOW-leeftijd sneller te verhogen. Onder gewezen (46%) en actieve (47%) deelnemers is dat percentage hoger.
- Van deelnemers die uiterlijk begin 2026 invaren heeft een derde (34%) begrip voor de snellere verhoging. Bij de andere deelnemers is dat twee op de vijf (43%).
- De helft (50%) van de 40- tot 65-jarigen begrijpt niet waarom het kabinet het plan heeft om de AOW-leeftijd sneller te verhogen. Van de 18 tot 40-jarigen (42%) en 65-plussers (40%) begrijpen ongeveer twee op de vijf dit niet.



Verschillen ten opzichte van november 2025

- Deze vraag is deze meting voor het eerst gesteld en daarom niet te vergelijken met november 2025.

Ik begrijp waarom het kabinet het plan heeft om de AOW-leeftijd sneller te verhogen



Twee op drie Nederlanders vinden AOW-plan een slecht idee



- Een derde (34%) vindt de voornemens om de AOW mogelijk te verhogen een zeer slecht idee. Daarnaast vindt nog eens 30 procent dit slecht.
- Eén op acht Nederlanders zijn hier juist goed (10%) of zeer goed (3%) over te spreken.



Resultaten subgroepen

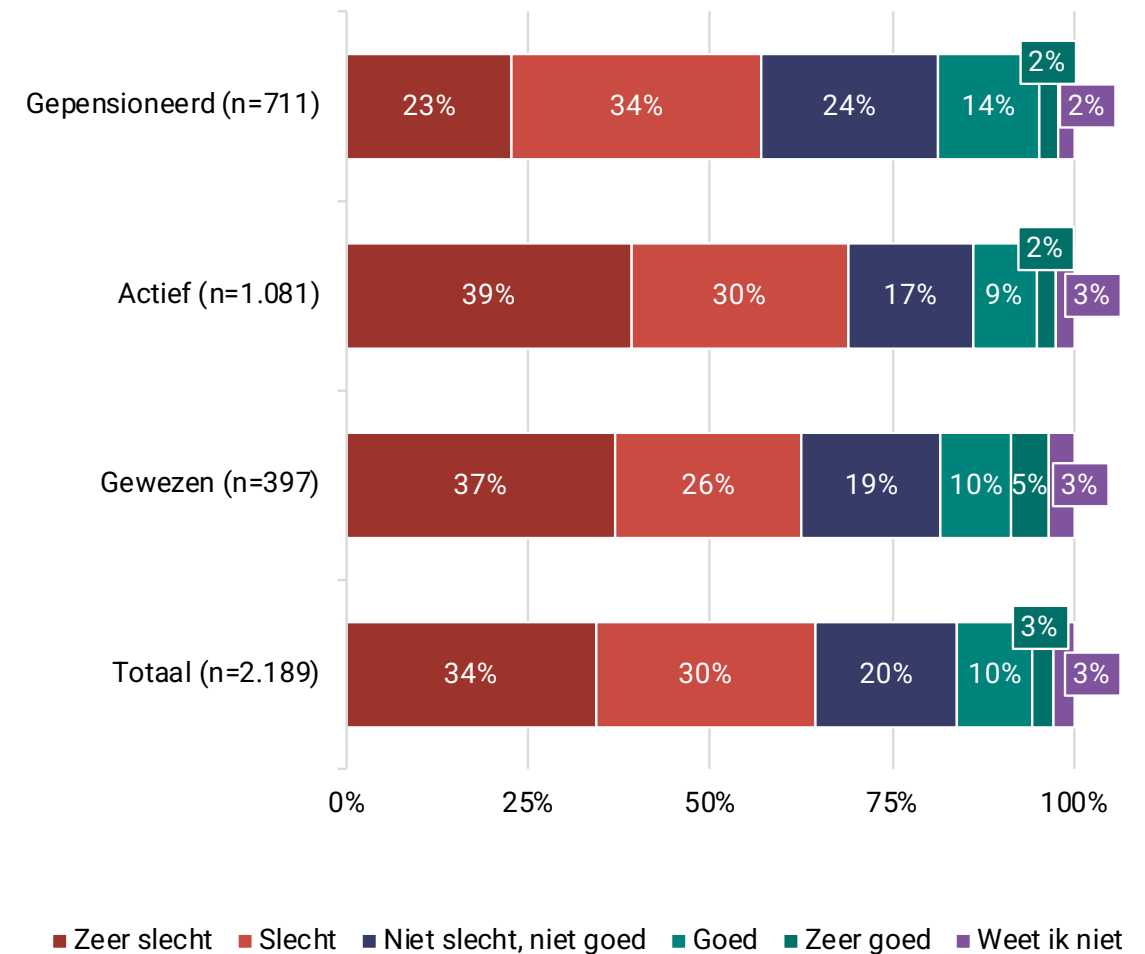
- Twee derde (62%) van de deelnemers pensioenfondsen die begin 2026 nog niet invaren, vindt de verhoging een (zeer) slecht plan. Onder deelnemers van pensioenfondsen die wel invaren, is dit 69 procent.
- Van de 40- tot 65-jarigen vindt 71 procent een mogelijke verhoging van de AOW-leeftijd een (zeer) slecht idee. 18- tot 40-jarigen (63% (zeer) slecht idee) en 65-plussers (60%) zijn iets minder negatief.



Verschillen ten opzichte van november 2025

- Deze vraag is deze meting voor het eerst gesteld en daarom niet te vergelijken met november 2025.

Wat vindt u van het plan van het kabinet om de AOW-leeftijd te verhogen?



A Bijlagen

D

E

Vragenlijst

1. Welke situatie is op dit moment op u van toepassing?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Ik bouw pensioen op via mijn huidige werkgever
- Ik heb eerder pensioen opgebouwd via mijn toenmalige werkgever
- Ik bouw geen pensioen op en heb dit ook nog niet eerder gedaan → buiten doelgroep; einde vragenlijst
- Weet ik niet → buiten doelgroep; einde vragenlijst
- Wil ik niet zeggen → buiten doelgroep; einde vragenlijst

2. Bent u...? (alleen stellen indien niet bekend)

- Man
- Vrouw
- Anders dan bovenstaande
- Wil ik niet zeggen

3. Wat is uw leeftijd? (alleen stellen indien niet bekend)

-
- Wil ik niet zeggen

4. Wat is uw hoogst gevolgde opleiding? (alleen stellen indien niet bekend)

Deze opleiding hoeft niet te zijn afgemaakt.

Bent u student? Vul dan de opleiding in die u momenteel volgt.

- Geen onderwijs / basisonderwijs / cursus inburgering / cursus Nederlandse taal
- LBO / VBO / VMBO (kader- of beroepsgerichte leerweg) / MBO 1 (assistentenopleiding)
- MAVO / HAVO of VWO (eerste drie jaar) / ULO / MULO / VMBO (theoretische of gemengde leerweg) / voortgezet speciaal onderwijs
- MBO 2, 3, 4 (basisberoeps-, vak-, middenkader- of specialistenopleiding) of MBO oude structuur (vóór 1998)
- HAVO of VWO (overgegaan naar de 4e klas) / HBS / MMS / HBO-propedeuse of WO-propedeuse
- HBO (behalve HBO-master) / WO-kandidaats- of WO-bachelor
- WO-doctoraal of WO-master of HBO-master / postdoctoraal onderwijs
- Weet niet / wil niet zeggen

5. Welke situatie is op dit moment het meest op u van toepassing?

- Werkzaam in loondienst
- Ondernemer met personeel
- Zzp'er/freelancer
- Arbeidsongeschikt
- Werkloos / werkzoekend / bijstand
- Gepensioneerd of VUT
- Studerend / schoolgaand
- Huisvrouw / huisman
- Anders

<indien werkzaam (V5= 1 t/m 3)>

6. In welke sector bent u werkzaam?

- Landbouw, bosbouw en visserij
- Winning van delfstoffen
- Industrie
- Productie, distributie, handel in elektriciteit en aardgas
- Winning/distributie van water; afval(water)beheer, sanering
- Bouwnijverheid
- Groot- en detailhandel; reparatie van auto's
- Vervoer en opslag
- Logies-, maaltijd- en drankverstrekking
- Informatie en communicatie
- Financiële instellingen
- Verhuur van en handel in onroerend goed
- Advisering, onderzoek, special. zakelijke dienstverlening
- Verhuur van roerende goederen, overige zakelijke dienstverlening
- Openbaar bestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringen
- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Cultuur, sport en recreatie
- Overige maatschappelijke dienstverlening
- Extraterritoriale organisaties en lichamen

- Weet ik niet
- Wil ik niet zeggen

<indien V1=1>

U geeft aan dat u momenteel pensioen opbouwt.

7. Bij welke pensioenuitvoerder bouwt u nu uw pensioen op?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Verzekeraar (zoals Nationale Nederlanden, Asr, Allianz, Achmea, Athora-Zwitserleven)
- Premiepensioeninstelling (zoals Zwitserleven PPI, BeFrank PPI, Allianz PPI, Aegon Cappital, Asr PPI, Centraal Beheer PPI)
- ABP (Pensioenfonds voor overheid en onderwijs)
- PFZW (Pensioenfonds voor zorg en welzijn)
- PMT (Pensioenfonds voor metaal en techniek)
- PME (Pensioenfonds voor metalektro)
- BpfBouw (Pensioenfonds voor de bouw)
- Stipp (Pensioenfonds voor de uitzendsector)
- Horeca en Catering
- Detailhandel
- BPL (Pensioenfonds voor landbouw)
- Vervoer (Pensioenfonds voor vervoer over de weg)
- Ander pensioenfonds, namelijk:
- Weet ik niet
- Wil ik niet zeggen

<indien V1=2>

U geeft aan dat u (ook) eerder pensioen heeft opgebouwd. Als u dit opgebouwde pensioen al heeft overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder, vult u bij deze vraag “weet ik niet” in.

8. Bij welke pensioenuitvoerder heeft u eerder pensioen opgebouwd?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Verzekeraar (zoals Nationale Nederlanden, Asr, Allianz, Achmea, Athora-Zwitserleven)
- Premiepensioeninstelling (zoals Zwitserleven PPI, BeFrank PPI, Allianz PPI, Aegon Cappital, Asr PPI, Centraal Beheer PPI)
- ABP (Pensioenfonds voor overheid en onderwijs)
- PFZW (Pensioenfonds voor zorg en welzijn)
- PMT (Pensioenfonds voor metaal en techniek)
- PME (Pensioenfonds voor metalektro)
- BpfBouw (Pensioenfonds voor de bouw)
- Stipp (Pensioenfonds voor de uitzendsector)
- Horeca en Catering
- Detailhandel
- BPL (Pensioenfonds voor landbouw)
- Vervoer (Pensioenfonds voor vervoer over de weg)
- Ander pensioenfonds, namelijk:
- Weet ik niet
- Wil ik niet zeggen

Beoordeling Pensioenuitvoerder

Variant actief:

U bouwt pensioen op [pensioenuitvoerder].

Variant gewezen:

U heeft in het verleden pensioen opgebouwd bij [pensioenuitvoerder].

De vragen in de vragenlijst gaan vanaf nu over [pensioenuitvoerder].

[programmeur: als men de pensioenuitvoerder niet weet, moet overal waar [pensioenuitvoerder] staat, 'uw pensioenuitvoerder' of 'mijn pensioenuitvoerder' komen te staan afhankelijk van de vraagstelling.]

9. Hoe tevreden bent u over [pensioenuitvoerder] in zijn geheel?

U kunt dit aangeven met een rapportcijfer.

Een 1 staat voor 'zeer ontevreden' en een 10 voor 'zeer tevreden'.

U beoordeelt uw [pensioenuitvoerder] met een [cijfer V9].

10. Kunt u dit toelichten?

[Open]

- Geen antwoord

11. Heeft het cijfer dat u zojuist heeft gegeven (ook) te maken met een of meer van de volgende zaken? Dit cijfer is beïnvloed door:

Antwoorden in willekeurige volgorde.

Meerdere antwoorden mogelijk

- Hoe [pensioenuitvoerder] mij op de hoogte houdt en benadert
- Hoe bekenden en collega's over [pensioenuitvoerder] praten
- Hoe mijn (toenmalige) werkgever over [pensioenuitvoerder] spreekt/sprak
- Hoe er in de media over [pensioenuitvoerder] wordt gesproken
- Hoe er in de media over pensioen wordt gesproken
- Mijn eigen persoonlijke ervaring
- De beleggingsresultaten van [pensioenuitvoerder]
- De hoogte van mijn (verwachte) pensioen
- Anders, namelijk:
- Met geen van bovenstaande

12. Hoe beoordeelt u [pensioenuitvoerder] op de volgende onderdelen?

Stellingen in willekeurige volgorde.

U kunt dit aangeven met een rapportcijfer.

Een 1 staat voor 'zeer slecht' en een 10 voor 'zeer goed'.

- De informatie over mijn pensioen
- De hulp bij vragen over mijn pensioen

Bekendheid nieuwe pensioenregels

13. Weet u dat er nieuwe regels voor pensioen zijn?

- Ja, ik heb hier van gehoord en weet goed wat dit inhoudt
- Ja, ik heb hier van gehoord en ik weet een beetje wat dit inhoudt
- Ja, ik heb hier van gehoord, maar weet er helemaal niets van
- Nee, dat wist ik niet

14. Sinds 1 juli 2023 is de nieuwe wetgeving over pensioenen van kracht. Dit betekent dat er nieuwe regels voor uw pensioen zijn. In hoeverre begrijpt u waarom het pensioen anders geregeld moet worden?

[Indien het antwoord op vraag 10: “ja, ik heb hier van gehoord en weet goed wat dit inhoudt of ja, ik heb hier van gehoord en weet een beetje wat dit inhoudt” is dan wordt deze vraag gesteld.]

Antwoord tussen (schaal):

“Ik begrijp helemaal niet waarom het pensioen anders geregeld moet worden” tot “Ik begrijp heel goed waarom het pensioen anders geregeld moet worden”

15. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

[Indien het antwoord op vraag 10: “ja, ik heb hier van gehoord en weet goed wat dit inhoudt of ja, ik heb hier van gehoord en weet een beetje wat dit inhoudt” is dan wordt deze vraag gesteld.]

Stellingen in willekeurige volgorde.

Antwoorden: Zeer eens (2) Eens (3) Niet eens, niet oneens (4) Oneens (5) Zeer oneens (6) Weet niet/geen mening

- De nieuwe pensioenregels zijn persoonlijker.
- De nieuwe pensioenregels zijn transparanter.

16. Vergeleken met anderen, hoeveel weet u over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel?

Antwoord tussen (schaal):

“Veel minder dan de meeste mensen.” en “Veel meer dan de meeste mensen.”

Sentiment nieuwe regels voor pensioen

17. Hoe voelt u zich als u denkt aan de nieuwe regels voor pensioen?

Vragen in willekeurige volgorde.

Antwoorden: (A) heel erg, (B) erg, (C) neutraal, (D) niet en (E) helemaal niet

- Onzeker
- Bezorgd
- Tevreden
- Hoopvol
- Geïnteresseerd
- Gefrustreerd
- Bang
- Gerustgesteld
- Waakzaam
- Machteloos

18. Wat denkt u dat er met uw pensioen gebeurt als [pensioenuitvoerder] overstapt op de nieuwe regels?

- Ik verwacht dat ik erop vooruitga
- Ik verwacht dat alles voor mij ongeveer hetzelfde blijft
- Ik verwacht dat ik erop achteruitga
- Weet ik niet

19. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

Stellingen in willekeurige volgorde.

Antwoorden: (A) Zeer eens, (B) Eens, (C) Niet eens/ niet oneens, (D) Oneens, (E) Zeer oneens, (F) Weet niet/geen mening

- Ik heb er vertrouwen in dat [pensioenuitvoerder] zorgt voor een goede overgang naar de nieuwe pensioenregeling
- Ik heb een gerust gevoel over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling
- Ik vertrouw erop dat [pensioenuitvoerder] ervoor zorgt dat ik er in de nieuwe pensioenregeling niet op achteruit ga
- [pensioenuitvoerder] handelt bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in mijn belang
- Ik heb er vertrouwen in dat vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gepensioneerden oog hebben voor de belangen van alle leeftijdsgroepen

Informatie, waardering en impact

20. Heeft u de afgelopen 6 maanden informatie van [pensioenuitvoerder] over de nieuwe pensioenregeling van [pensioenuitvoerder] gezien?

Antwoorden in willekeurige volgorde.

Minimaal 1 antwoord, meerdere antwoorden mogelijk.

- Ja, in e-mail(s)
- Ja, in de online nieuwsbrief
- Ja, in een persoonlijke brief
- Ja, op de website van [pensioenuitvoerder]
- Ja, op de Mijnomgeving van [pensioenuitvoerder]
- Ja, in het papieren magazine van [pensioenuitvoerder]
- Ja, in het online magazine van [pensioenuitvoerder]
- Ja, op bijeenkomsten en/of webinars
- Ja, via sociale media van [pensioenuitvoerder]
- Ja, via mijn werkgever
- Ja, anders, namelijk:
- Nee, ik heb niks gezien over de nieuwe pensioenregeling

21. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

Stellingen in willekeurige volgorde.

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

[Deze vraag wordt niet gesteld aan de personen die op vraag 17 “Nee, ik heb niks gezien over de nieuwe pensioenregeling]

Antwoorden: (A) Zeer eens, (B) Eens, (C) Niet eens/ niet oneens, (D) Oneens, (E) Zeer oneens, (F) Weet niet/geen mening

- Duidelijk
- In begrijpelijke taal geschreven
- Volledig
- Eerlijk
- Transparant
- Voldoende passen bij mijn situatie
- Veel informatie bevatten die ik nog niet wist

22. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

Stellingen in willekeurige volgorde.

Antwoorden: (A) Zeer eens, (B) Eens, (C) Niet eens/ niet oneens, (D) Oneens, (E) Zeer oneens, (F) Weet niet/geen mening

- Ik weet waar ik terecht kan met vragen en voor informatie over mijn nieuwe pensioen
- Door alle berichten over de nieuwe pensioenregeling verdiep ik mij nu meer in mijn pensioen

23. Heeft u de afgelopen 6 maanden persoonlijk contact gehad met een medewerker [pensioenuitvoerder]?

- Ja
- Nee

24. Waar haalt u zelf informatie over de nieuwe regels voor pensioen vandaan?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Kranten en/of magazines
- Online nieuws websites, zoals nu.nl of nos.nl
- Televisie
- Radio
- Sociale media, namelijk:
- Vrienden, familie
- Werkgever
- Vakbond
- Anders, namelijk:

Programmeur: niet terug in vragenlijst.

De vragen die u tot nu toe heeft beantwoord, gaan over het pensioen dat u via uw werkgever heeft opgebouwd (het zogenoemde 'tweede pijler'-pensioen). Het kabinet heeft aangekondigd dat de AOW-leeftijd mogelijk sneller omhooggaat, afhankelijk van hoe oud mensen gemiddeld worden.

25. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

Stellingen in willekeurige volgorde.

Antwoorden: (A) Zeer eens, (B) Eens, (C) Niet eens/ niet oneens, (D) Oneens, (E) Zeer oneens, (F) Weet niet/geen mening

- Het plan van het kabinet om de AOW-leeftijd sneller te verhogen heeft mijn antwoorden in deze vragenlijst beïnvloed
- Ik begrijp waarom het kabinet het plan heeft om de AOW-leeftijd sneller te verhogen

26. Wat vindt u van het plan van het kabinet om de AOW-leeftijd te verhogen?

- Zeer slecht
- Slecht
- Niet slecht, niet goed
- Goed
- Zeer goed
- Weet ik niet

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor het invullen.

27. Heeft u nog opmerkingen over de vragenlijst of wilt u nog iets kwijt wat niet aan de orde is geweest?

- Geen antwoord

Contactgegevens

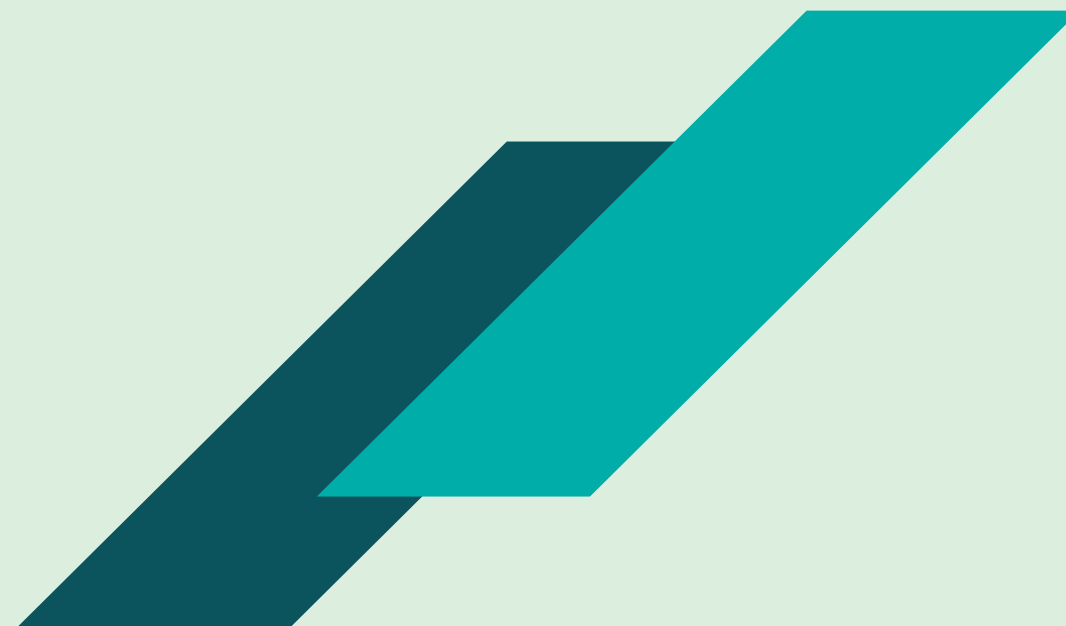
Ipsos I&O

Zuiderval 70
7543 EZ Enschede
053 - 200 52 00

Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
020 – 308 48 00

Amstelveenseweg 760
1081 JK Amsterdam
020 - 607 07 07

Ericssonstraat 2
5121 ML Rijen
020-607 07 07



Regeringscommissaris transitie pensioenen

Vijfde rapportage

Den Haag
18-6-2026

Inhoud

1. Inleiding	1
2. Overzicht monitoringsinformatie.....	2
2.1 Pensioenfondsen.....	2
2.2 Verzekeraars en ppi's	2
3. Bespreking ontwikkelingen	4
3.1 Verzekerde regelingen	4
3.2 Pensioenfondsen.....	5
3.2.1. Pensioenuitvoeringsorganisaties.....	6
3.3 Beoordelingsprocessen bij DNB en AFM	7
3.4 Veranderingen in regelgeving	9
4. Uiterste transitiedatum nadert	9
4.1 Haalbaarheid uiterste transitiedatum.....	9
4.2 Implicaties niet halen uiterste transitiedatum	9
5. Conclusie	10

1. Inleiding

De regeringscommissaris transitie pensioenen brengt tweemaal per jaar een regulier advies uit aan de betreffende bewindspersoon. Dit is het vijfde reguliere advies. De data in dit advies zijn afgesloten op 16 juni 2026.

Het advies is gebaseerd op informatie vanuit twee sporen. Het eerste spoor bestaat uit diverse databronnen, waaronder monitoringsinformatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) alsmede monitoringsinformatie van DNB en de AFM en informatie uit sectorpublicaties. Het tweede spoor bestaat uit een reeks van gesprekken die de regeringscommissaris in de pensioensector heeft gevoerd. In het voorjaar van 2026 zijn gesprekken gevoerd met:

- Externe toezichthouders (DNB en AFM)
- Intermediairs in het verzekeringsbedrijf (onder andere via Adfiz)
- IT-adviseurs en -leveranciers
- Koepelorganisaties (Pensioenfederatie en Verbond van Verzekeraars)
- Ministerie van SZW
- Pensioenfondsen
- Pensioenuitvoeringsorganisaties (puo's)
- Sociale partners
- Verzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi's)

Deze gesprekken zijn gebruikt om meer gedetailleerde informatie te krijgen over de voortgang van de transitie en om relevante knelpunten en goede praktijkvoorbeelden te signaleren. Daarbij is de consistentie van signalen en de impact ervan getoetst. Ook tijdens diverse bijeenkomsten in de pensioensector zijn signalen uit de uitvoeringspraktijk opgevangen.

In dit advies wordt eerst monitoringsinformatie gegeven (paragraaf 2). Vervolgens wordt op enkele specifieke observaties en thema's nader ingegaan (paragraaf 3). In paragraaf 4 zullen een algemene impressie en een vooruitblik worden gegeven. Tot slot staat in paragraaf 5 een advies over de haalbaarheid van 1-1-2028 als uiterste transitiedatum.

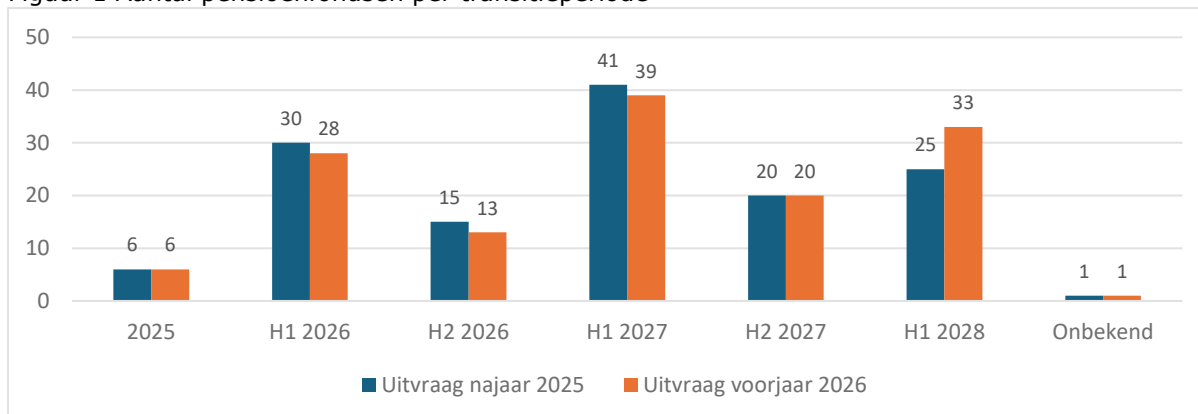
2. Overzicht monitoringsinformatie

Hieronder wordt afzonderlijk ingegaan op de voortgang van de transitie ten aanzien van pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen (paragraaf 2.1) respectievelijk bij verzekeraars en ppi's (paragraaf 2.2). De onderliggende cijfers zijn verzameld door DNB.

2.1 Pensioenfondsen

Figuur 1 toont een verschuiving in de transitiedatum bij pensioenfondsen (inclusief Apf-kringen). In vergelijking met de vorige uitvraag is er een verschuiving te zien naar de uiterste transitiedatum 1-1-2028. Op die datum zullen naar verwachting 33 pensioenfondsen de transitie maken.

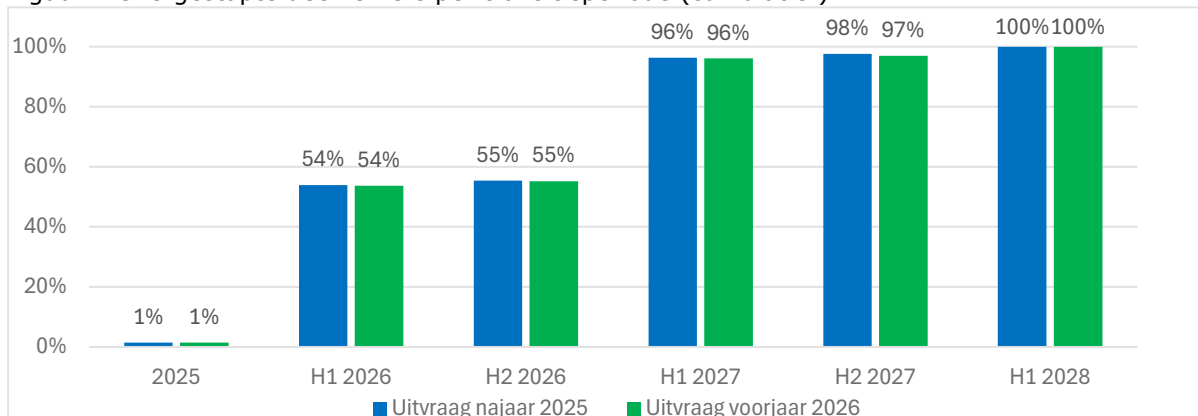
Figuur 1 Aantal pensioenfondsen per transitieperiode¹



In figuur 2 wordt duidelijk dat de verschuiving van een aantal pensioenfondsen naar de uiterste transitiedatum slechts tot een kleine verschuiving in termen van deelnemersaantallen leidt. Dit duidt erop dat relatief kleine pensioenfondsen de transitiedatum hebben verschoven.

Wanneer de transities in de eerste helft van 2027 volgens planning verlopen, is de volgende grote stap gezet en is 96% van de deelnemers per medio 2027 over naar de Wtp.

Figuur 2 Overgestapte deelnemers per transitieperiode (cumulatief)²



2.2 Verzekeraars en ppi's

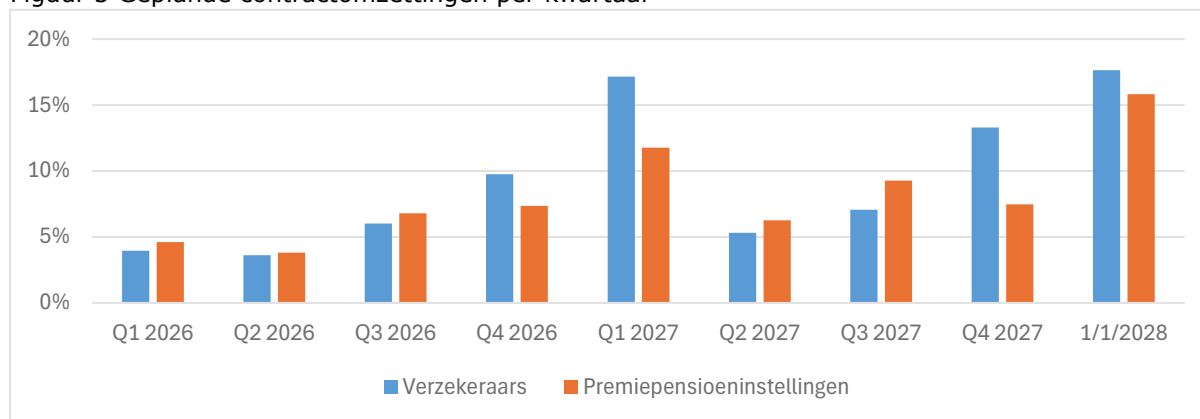
In samenwerking met DNB en het ministerie van SZW is een meer gedetailleerde monitoring van de voortgang van de omzettingen van verzekerde regelingen opgezet. De cijfers worden inmiddels op kwartaalbasis uitgevraagd. Dit stelt alle betrokken partijen in staat om directer en meer gericht te sturen. Naar verwachting kan in het volgende reguliere advies op basis van deze kwartaalcijfers worden gerapporteerd.

¹ De cijfers in figuur 1 en 2 hebben alleen betrekking op pensioenfondsen die voornemens zijn in te varen.

² Van één Apf-kring is nog geen transitiedatum bekend. Deze is daarom niet meegenomen in deze grafiek. Deze Apf-kring vertegenwoordigt 0,05% van het totaal aantal deelnemers.

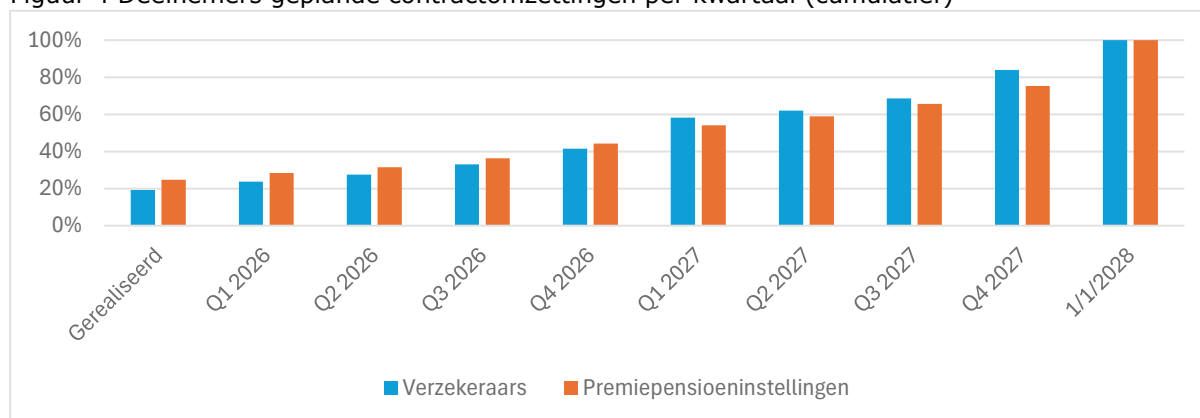
Op peildatum 1 januari 2026 hebben ppi's 45% van de contracten omgezet, voor verzekeraars is dat 26%. In figuur 3 is aangegeven welk percentage van de omzettingen die nog moeten plaatsvinden in dat kwartaal wordt gerealiseerd. Het gaat hierbij om de bestaande contracten van de individuele verzekeraars en ppi's. Op 1 januari 2027 en 1 januari 2028 is een piek te zien. Dit heeft te maken met het feit dat contracten met een bepaalde duur vaak op die datum aflopen, waardoor dit een logisch overstapmoment is.

Figuur 3 Geplande contractomzettingen per kwartaal³



In figuur 4 is het aantal deelnemers dat reeds is omgezet weergegeven. Bij ppi's is dit 25% bij verzekeraars is dit 19%⁴. Daarnaast is op basis van de verwachte omzettingen per kwartaal aangegeven welk aandeel van de deelnemers naar verwachting zal zijn omgezet.

Figuur 4 Deelnemers geplande contractomzettingen per kwartaal (cumulatief)



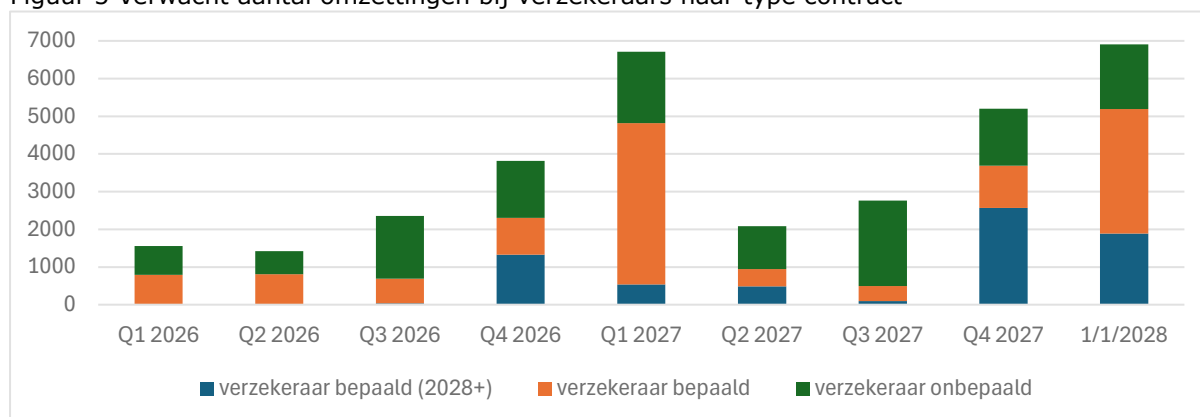
Zowel voor verzekeraars als voor ppi's kan een onderverdeling naar looptijden van 'pre-Wtp-contracten' worden gemaakt. Voor contracten met een bepaalde einddatum op of voor 1-1-2028 (verzekeraar bepaald resp. ppi bepaald) is er een natuurlijk moment om de overstap op een Wtp-regeling te maken. Voor contracten met een bepaalde einddatum na 1-1-2028 (verzekeraar 2028+ resp. ppi 2028+) of contracten zonder vaste einddatum (verzekeraar onbepaald resp. ppi onbepaald) is er geen natuurlijk overstapmoment.

In figuur 5 en 6 is voor ppi's respectievelijk verzekeraars per kwartaal het verwachte aantal omzettingen aangegeven, uitgesplitst naar het type contract. Net als in figuur 3 gaat het hierbij om het omzetten van bestaande contracten uit het klantenbestand van de individuele verzekeraars en ppi's. Eventuele nieuwe contracten zijn hierin niet meegenomen.

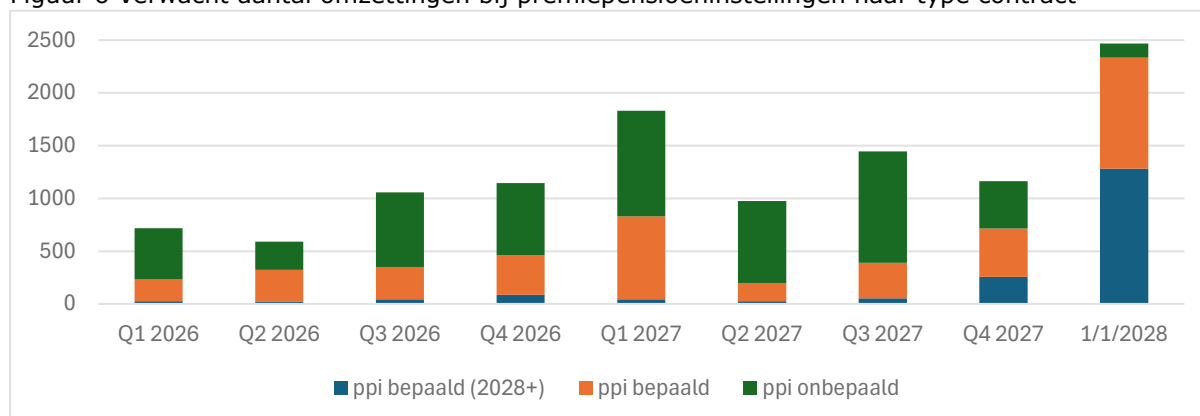
³ Voor de figuren 3, 4, 5 en 6 is de peildatum 1 januari 2026.

⁴ Onder gerealiseerde omzettingen vallen in eerste instantie bestaande contracten die bij dezelfde verzekeraar of ppi zijn omgezet naar de Wtp. Daarnaast gaat het om werkgevers die hun verzekerde regeling onderbrengen bij een andere verzekeraar of ppi en tegelijk daar overstappen op een Wtp-regeling. Voor de verzekeraar en ppi in kwestie gaat het in dat geval om een nieuw Wtp-contract. Het is mogelijk dat onder die nieuwe contracten er werkgevers zijn die niet eerder een pensioenregeling hadden en dus geen omzetting nodig hebben gehad. Deze zijn ook meegenomen in dit cijfer; dat aandeel zal echter naar verwachting zeer klein zijn.

Figuur 5 Verwacht aantal omzettingen bij verzekeraars naar type contract



Figuur 6 Verwacht aantal omzettingen bij premiepensioeninstellingen naar type contract



3. Bespreking ontwikkelingen

In deze paragraaf wordt ingegaan op enkele thema's. Het betreft verzekerde regelingen (paragraaf 3.1), pensioenfondsen en pensioenuitvoeringsorganisaties (paragraaf 3.2), beoordelingsprocessen DNB en AFM (paragraaf 3.3) en veranderingen in regelgeving (paragraaf 3.4).

3.1 Verzekerde regelingen

Bij verzekeraars en ppi's is 26% respectievelijk 45% van de verzekerde regelingen omgezet per 1-1-2026. Dat betekent dat er nog veel omzettingen zijn te gaan. Daarbij geldt dat werkgevers vóór 1 oktober 2027 de ondertekende offerte moeten hebben ingediend bij de verzekeraar of ppi⁵. Om de druk op het laatste transitiejaar te beperken, is het van belang dat betrokken partijen ernaar streven een zo groot mogelijk deel van de omzettingen in 2026 te realiseren. Het jaar 2026 is daarmee een cruciaal jaar.

De grootste zorg betreft de werkgevers die nog steeds in onvoldoende mate in actie zijn gekomen. Verzekeraars en adviseurs delen deze zorg. Werkgevers met een contract zonder einddatum of een einddatum die valt buiten de transitieperiode zijn het lastigste te activeren, omdat er geen natuurlijk overstapmoment is binnen de transitieperiode. Werkgevers die inmiddels geen adviseur meer hebben, zijn logischerwijs ook moeilijker te activeren.

De minister van SZW is een gecoördineerde aanpak gestart⁶ om samen met betrokken partijen te komen tot concrete acties. Een voorbeeld hiervan is de urgentiebrief die is opgesteld door Adfiz, VNO-NCW en MKB-Nederland, waarin werkgevers worden opgeroepen om in actie te komen voor

⁵ In de praktijk zijn verzekeraars en ppi's soms bereid offertes te accepteren wanneer die iets later worden ingediend. Het gaat dan om contracten waar sprake is van eerbiedigende werking. Daarvan is de verwerking namelijk eenvoudiger omdat geen transitiecommunicatie hoeft te worden verstrekt.

⁶ Kamerstukken II 2024/25, 32043, nr. 687.

het aanpassen van hun pensioenregeling⁷. Ook organiseert VNO-NCW openbare en informatieve webinars⁸ voor werkgevers en zijn er opnieuw vouchers beschikbaar gesteld aan werkgevers om hen tegemoet te komen in de advieskosten⁹. Daarnaast worden afspraken gemaakt over hoe verzekeraars en ppi's gezamenlijk kunnen optrekken in hun communicatie naar werkgevers en hoe zij de druk verder kunnen opvoeren in de richting van de werkgevers met contracten voor onbepaalde tijd of een einddatum na 1-1-2028. Het blijft belangrijk om de gecoördineerde actie voort te zetten en te blijven zoeken naar manieren om werkgevers te ondersteunen en te activeren.

Vanwege de vele adviestrajecten zal de druk op adviseurs de komende tijd groot zijn en wellicht zelfs toenemen. Maatwerk kan de werkdruk voor adviseurs verlichten in minder complexe pensioendossiers. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een situatie waarbij een werkgever kiest voor eerbiedigende werking en de huidige regeling maar één of twee deelnemers heeft. Een adviestraject op maat kan dan het aantal adviezen verminderen en daardoor mogelijk ook de kosten van het advies voor de werkgevers. Dit kan drempelverlagend werken, met name voor kleine werkgevers. In navolging van de AFM¹⁰ heeft Adfiz voorafgaand aan de transitie een handreiking¹¹ opgesteld over de mogelijkheid van maatwerk bij het pensioenadvies. Deze is opgesteld voor kleine werkgevers zonder pensioenregeling, maar kan ook voor de transitie ter inspiratie dienen.

Werkgevers die nog niet met de omzetting zijn gestart, hebben geen tijd meer te verliezen. Pensioen is namelijk een belangrijke arbeidsvoorwaarde die aan de werknemer is toegezegd, waarbij de werkgever verplicht is deze toezegging onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Wanneer een werkgever niet tijdig handelt, kunnen de consequenties voor de werknemer en de werkgever groot zijn:

- Naar verwachting zal de verzekeraar in de loop van 2027 aankondigen de uitvoerings-overeenkomst per 1-1-2028 te beëindigen. De opbouw van het pensioen stopt op dat moment en ook de dekking voor het nabestaandenpensioen vervalt¹².
- De fiscale consequenties voor de werknemer zijn fors, aangezien het volledige pensioenvermogen wordt aangeslagen voor de inkomstenbelasting¹³. Aansprakelijkheidsstelling van de werkgever door de werknemer ligt dan voor de hand. Gezien de hoogte van de bedragen die hiermee gemoeid kunnen zijn, kan dit in ultieme situaties leiden tot insolventie van het bedrijf.

Kortom, het is van het grootste belang dat werkgevers die nog niet zijn begonnen alsnog snel aan de slag gaan met de omzetting van hun verzekerde regeling. Dan kunnen zowel adviseurs als verzekeraars en ppi's de omzettingen nog binnen de transitieperiode uitvoeren.

3.2 Pensioenfondsen

Op 1 januari 2026 is een transitiemijlpaal bereikt: meer dan 50% van de deelnemers bij pensioenfondsen is nu over naar de Wtp. Dat is een prestatie van formaat van de betreffende pensioenfondsen, puo's, vermogensbeheerders en vele andere ketenpartners. Op 1 april en 1 juni zijn er tweemaal twee transities geweest en in het tweede halfjaar van 2026 zullen nog 13 pensioenfondsen/kringen de transitie maken. Het gaat hier qua deelnemersaantal om relatief kleine pensioenfondsen. In de eerste helft van 2027 staat een groter aantal pensioenfondsen en kringen opgelijnd (39), met een groot aantal deelnemers (zo'n 41% van het totaal).

Voor de pensioenfondsen die in het najaar van 2026 en per 1-1-2027 de transitie maken, stond dit voorjaar in belangrijke mate in het teken van het beoordelingsproces van de implementatieplannen

⁷ [Urgentiebrief roept werkgevers op om pensioenregeling snel aan te passen | Werken aan ons Pensioen](#) d.d. 4 maart 2026.

⁸ [Pensioenwebinars terugkijken - Ondernemen.nl - Ondernemen.nl](#)

⁹ [Tegemoetkoming verzekerde regelingen - Ondernemen.nl - Ondernemen.nl](#)

¹⁰ [Visiedocument AFM Dienstverlening op maat](#) d.d. juli 2013.

¹¹ [Handreiking Adfiz Pensioendienstverlening op maat](#) d.d. april 2023.

¹² Wanneer de werknemer een restitutieregeling had voor het nabestaandenpensioen dan behoudt de deelnemer dit recht. Er vindt echter geen opbouw meer plaats in de restitutieregeling.

¹³ Vierde reguliere advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen, d.d. 13 januari 2026, paragraaf 3.1, p. 4.

bij DNB. Daarnaast wordt er door de puo's hard gewerkt om de uitvoering in gereedheid te brengen. Het helpt daarbij dat diverse puo's al eerder een transitie hebben gedaan.

Goede en tijdige communicatie blijft een belangrijk aandachtspunt waar veel tijd en moeite in wordt gestoken. Pensioenfondsen kunnen hierbij gebruik maken van het servicedocument transitiecommunicatie van Pensioenfederatie dat onlangs een update heeft gekregen¹⁴. Ook deelt de AFM regelmatig inzichten uit het toezicht die behulpzaam kunnen zijn. Dit voorjaar heeft de communicatie aan deelnemers over de gevolgen van een baanwisseling tijdens de transitie voor het recht op compensatie extra aandacht gekregen.

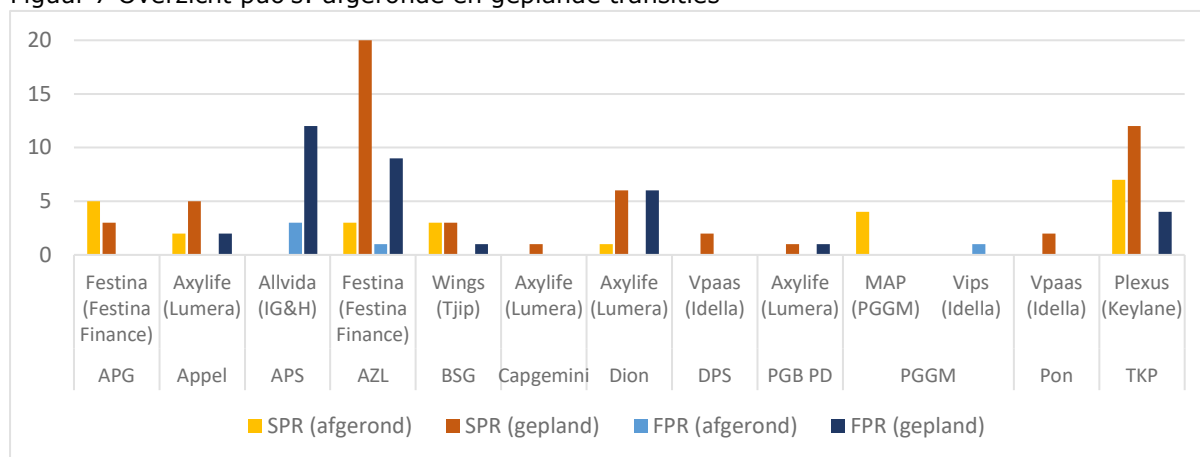
Een deel van de pensioenfondsen heeft voor een buy-out gekozen¹⁵. De gunstige rentestand en bijgevolg hoge dekkingsgraden en interessante propositities maken deze beslissing aantrekkelijker. Dit leidt ertoe dat deze pensioenfondsen niet hoeven in te varen. Daarnaast is er een klein aantal open en gesloten pensioenfondsen die vanwege fondsspecifieke redenen ervoor kiezen niet in te varen.

3.2.1. Pensioenuitvoeringsorganisaties

Voor de puo's is 2026 een cruciaal jaar vanwege het aantal pensioenfondsen en kringen die zullen worden overgezet. De eerste transities zijn vaak al achter de rug. De lessen die geleerd zijn kunnen worden ingezet bij de transities die nog zullen plaatsvinden. Het leerproces levert een versnelling op die nodig is om de transitie als geheel tijdig af te ronden. Bij transities is er veelal sprake van nawerk. Wanneer dit nawerk omvangrijk is, kan dat bij een puo tot vertraging leiden voor de pensioenfondsen die vervolgens de transitie gaan maken, omdat de werkzaamheden zich dan gaan stapelen. De mate waarin een transitie geautomatiseerd en zonder 'work-arounds' kan plaatsvinden, bepaalt de hoeveelheid nawerk die nodig zal zijn. De verwachting is dat ook hier een leereffect optreedt en de omvang van het nawerk zal afnemen. Ook de doorontwikkeling van de nieuwe Wtp-software zal hieraan bijdragen.

In figuur 7 zijn de transities per puo weergegeven, uitgesplitst naar het type regeling (SPR of FPR) en naar het aantal gerealiseerde transities en het aantal dat nog gepland staat¹⁶. Het gaat zowel om pensioenfondsen als kringen bij Apf-en. Uit de grafiek wordt duidelijk dat er nog relatief weinig FPR-regelingen zijn overgezet en dat sommige puo's nog relatief veel pensioenfondsen dan wel Apf-kringen gaan overzetten. Tegelijkertijd is er ook al één puo bij wie alle pensioenfondsen al zijn overgezet naar de Wtp. In de grafiek is aangegeven welke IT-leverancier betrokken is voor het leveren van de rekenkern en soms ook aanvullende applicaties.

Figuur 7 Overzicht puo's: afgeronde en geplande transities¹⁷



¹⁴ [Servicedocument Transitiecommunicatie - Pensioenfederatie](#) d.d. 30 januari 2026.

¹⁵ [Deze vijftien fondsen gaan nog in 2026 over naar de Wtp | Pensioen Pro](#) d.d. 27 april 2026.

¹⁶ De transities die op 1 juli 2026 plaatsvinden zijn hierin meegenomen als "afgerond".

¹⁷ Mogelijkerwijs zijn niet alle cijfers compleet, met name waar het de kringen betreft.

Beëindiging pensioenuitvoering door twee puo's

Eind 2025 kondigde een puo¹⁸ aan volledig te stoppen met de pensioenuitvoering. Voor de pensioenfondsen die klant zijn bij deze puo was die aankondiging een enorme tegenvaller. Deze pensioenfondsen moesten zich hierdoor onder grote tijdsdruk gaan oriënteren op een andere wijze waarop de pensioenregeling kan worden uitgevoerd en de transitie naar de Wtp kan worden gemaakt. In een toch al drukke transitieperiode hebben deze pensioenfondsen deze extra taak voortvarend opgepakt. Aangezien een overstap naar een andere wijze van uitvoeren en een transitie naar de Wtp samen zo'n 18 maanden in beslag kunnen nemen, moeten deze pensioenfondsen rond de zomer van 2026 helderheid hebben over het te volgen traject. Uit gesprekken met de betreffende pensioenfondsen is gebleken dat zij veelal aansturen op dergelijke tijdige besluitvorming. Een aantal van deze pensioenfondsen is er al in geslaagd een nieuwe uitvoeringsmodaliteit te vinden.

De overstap naar een andere uitvoeringsmodaliteit kan betekenen dat het fonds zijn zelfstandigheid verliest, dan wel dat de pensioenafspraken om andere redenen moeten worden aangepast. Nauw overleg tussen het pensioenfonds en sociale partners dan wel beroepspensioenverenigingen is daarom van groot belang in deze fase. Een pragmatische houding bij beide partijen is noodzakelijk, waarbij de oorspronkelijke wensen soms moeten worden afgewogen tegen de huidige haalbaarheid.

Een andere puo¹⁹ heeft in de zomer van 2025 aangekondigd op termijn te stoppen met de pensioenuitvoering. Deze puo heeft daarbij toegezegd de transitie voor de meeste aangesloten pensioenfondsen nog te willen uitvoeren. De puo bevindt zich nu met betrekking tot deze klanten in een afbouwscenario. Het is van groot belang dat er voldoende capaciteit beschikbaar wordt gehouden om de transities van de betreffende pensioenfondsen te begeleiden, zodat de tijdige transities niet in het geding komen.

Nog niet alle pensioenfondsen die vóór de transitie een andere uitvoeringsmodaliteit nodig hebben, hebben deze al gevonden. Er is goede hoop dat dit nog in de loop van de zomer of dit najaar gaat lukken. De regeringscommissaris blijft in contact met deze puo's en de betreffende pensioenfondsen.

3.3 Beoordelingsprocessen bij DNB en AFM

DNB

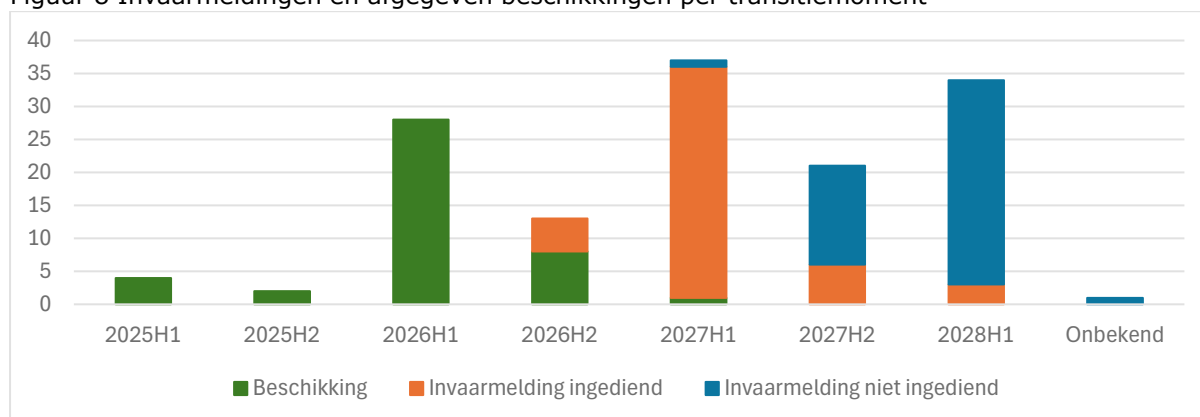
DNB heeft dit jaar de meeste beoordelingen uit te voeren. De bijbehorende werkdruk acht DNB werkbaar. In de beoordelingstrajecten haalt DNB de grootste vraagstukken naar voren, zodat sneller tot de kern kan worden gekomen in de afstemming met de pensioenfondsen. Beoordelingen zijn belegd in beoordelingsteams, die het eerste aanspreekpunt zijn voor de pensioenfondsen. DNB merkt soms dat pensioenfondsen terughoudend zijn om verdragende kwesties te escaleren binnen de DNB-organisatie, terwijl dit het beoordelingsproces wellicht wel ten goede kan komen. DNB staat hier nadrukkelijk wel voor open.

Vrijwel alle pensioenfondsen/kringen die naar verwachting per 1-1-2027 zullen overstappen hebben het implementatieplan inmiddels ingediend. Daarbij is niet in alle gevallen T-12 aangehouden. Later aanleveren kan de doorlooptijd van het beoordelingsproces onder druk zetten. DNB communiceert dat later inleveren mogelijk is, maar dat dit voor risico van het pensioenfonds is. Naarmate de uiterste transitiedatum nadert, is het eens te meer van belang om de implementatieplannen uiterlijk T-12 aan te leveren bij DNB.

In figuur 8 is het aantal ingediende implementatieplannen en afgegeven beschikkingen per transitiemoment weergegeven.

¹⁸ [Visma Idella stopt met pensioenuitvoering | Pensioen Pro](#) d.d. 18 december 2025.

¹⁹ [Achmea gaat pensioenuitvoeringsdiensten op termijn afbouwen](#) d.d. 8 juli 2025.

Figuur 8 Invaarmeldingen en afgegeven beschikkingen per transitiemoment^{20,21}

Pensioenfondsen maken in wisselende mate gebruik van de mogelijkheid partiële beoordelingen aan te vragen. In totaal hebben 58 pensioenfondsen één of meerdere partiële beoordelingen aangevraagd²². Partiële beoordelingen verlichten de uiteindelijke beoordeling en laten pensioenfondsen al vroegtijdig ervaring opdoen met de beoordelingswijze van DNB.

De kwaliteit van de implementatieplannen neemt nauwelijks meer toe. Het blijft van belang dat pensioenfondsen van elkaar leren, immers kwalitatief goede implementatieplannen zullen soepeler door de beoordeling heen komen. DNB investeert in het verspreiden van kennis over wat verwacht wordt in het kader van de beoordeling en organiseert hiervoor samen met Pensioenfederatie zogeheten 'ronde tafels'. Daarnaast deelt DNB lessen die opgedaan zijn bij eerdere beoordelingen²³.

DNB geeft aan voldoende capaciteit beschikbaar te hebben voor de afronding van de beoordelingen van de implementatieplannen van de pensioenfondsen/kringen met transitiedatum 1-1-2027 en om de beoordeling te starten van de pensioenfondsen/kringen die in de eerste helft van 2027 zullen overstappen. DNB zal de omvang van het transitietoezichtsteam geleidelijk verkleinen voor zover de tijdige afronding van de beoordelingen dit toelaat. Tijdige beoordeling extra belangrijk omdat het aantal pensioenfondsen/kringen dat 1-1-2028 als transitiedatum heeft, is toegenomen. Deze uitvoerders hebben geen mogelijkheid tot verder uitstel en kennen vaker bijzondere omstandigheden.

AFM

De AFM heeft ongeveer twee derde van alle communicatieplannen beoordeeld en geeft aan toegerust te zijn om de beoordeling uit te voeren van de communicatieplannen die nog zullen worden voorgelegd.

De kwaliteit van de communicatieplannen is in het algemeen voldoende, al blijven er mogelijkheden tot verbetering. De AFM heeft de bevindingen ten aanzien van de communicatieplannen die zijn beoordeeld in de tweede helft van 2025 teruggekoppeld aan de sector²⁴. Die bevindingen kunnen behulpzaam zijn voor pensioenfondsen die nog een communicatieplan moeten opstellen.

De AFM ziet nog wisselende kwaliteit van de transitieoverzichten. Pensioenfondsen en verzekeraars/ppi's kunnen hun transitieoverzichten verbeteren door gebruik te maken van de informatie die ter beschikking wordt gesteld door Pensioenfederatie en de AFM²⁵.

De AFM heeft in januari 2026 aan alle adviseurs een brief gestuurd om hen nadrukkelijk te wijzen op het belang van een tijdige start van de transitie van werkgevers met een verzekerde regeling²⁶.

²⁰ Pensioenfondsen/kringen die niet gaan invaren zijn niet in deze figuur opgenomen. Zij doorlopen een aangepast beoordelingstraject dat mogelijk sneller verloopt.

²¹ Cijfers DNB, stand 16 juni 2026. De cijfers van deze figuur zijn daardoor iets recenter dan die van figuur 1, die op de uitvraag van voorjaar 2026 zijn gebaseerd.

²² Cijfer DNB, stand 16 juni 2026.

²³ [DNB deelt lessen uit invaarbeoordelingen Wtp-transitie | De Nederlandsche Bank](#) d.d. 24 februari 2026.

²⁴ [AFM: Jongste 24 communicatieplannen: nog steeds wettelijke omissies](#) d.d. 2 februari 2026.

²⁵ [AFM: algemene informatie over transitieoverzichten](#)

²⁶ [AFM: Oproep aan pensioenadviseurs: pas verzekerde pensioenregelingen snel aan!](#) d.d. 2 februari 2026.

3.4 Veranderingen in regelgeving

In zijn brief van 30 maart jl. heeft de minister van SZW aan de Eerste Kamer laten weten dat de ingangsdatum van Bedrag ineens na de transitieperiode komt te liggen²⁷. Dit uitstel is mede op verzoek van de sector tot stand gekomen, omdat het combineren van de transitie en de invoering van Bedrag ineens uitdagend zou zijn geweest. Hierdoor kan bij de pensioenuitvoerders nu alle aandacht uitgaan naar de transitie. Inmiddels is de wet Herziening bedrag ineens aangenomen door de Eerste Kamer.

Op 1 juni jl. is het wetsvoorstel Toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen aangeboden aan de Tweede Kamer. Naast enkele inhoudelijke onderwerpen die reeds waren toegezegd aan de Eerste Kamer tijdens de behandeling van de Wtp (zoals een uniform kindbegrip) bevat dit wetsvoorstel ook enkele (technische) aanpassingen en verduidelijkingen die beogen bij te dragen aan een soepele transitie naar het nieuwe stelsel²⁸.

Zoals in eerdere adviezen reeds bepleit, is rust aan het wet- en regelgevende front van groot belang voor het tijdig slagen van de transitie.

4. Uiterste transitiedatum nadert

Alle informatie overziende, ontstaat het beeld dat er met volle kracht wordt doorgewerkt om de uiterste invoeringsdatum te halen. De partijen die betrokken zijn bij de resterende transities hebben daarvoor nog voldoende handelingsperspectief. De planningen passen nog steeds in de resterende tijd, maar sommige partijen zitten wel op hun kritieke pad. Dan is het van belang dat de planningen zonder (verdere) vertraging worden gerealiseerd.

4.1 Haalbaarheid uiterste transitiedatum

Met nog slechts anderhalf jaar te gaan, vragen sommige partijen zich af of zij met zekerheid de uiterste transitiedatum gaan halen. Dit kunnen bijvoorbeeld pensioenfondsen zijn waarvan de puo wegviel of puo's die hun IT-faciliteiten mogelijk niet op tijd gereed krijgen.

Zoals in paragraaf 2.1 aangegeven, zijn veel pensioenfondsen van plan om per 1 januari 2027 in te varen. In voorjaar 2027 zal duidelijk zijn in hoeverre dit is gelukt. Van de pensioenfondsen die in de loop van 2027 invaren, of op de uiterste invaardatum van 1 januari 2028, heeft DNB dan inmiddels alle invaarmeldingen in behandeling kunnen nemen. Dit zal ook de pensioenfondsen betreffen die door ongunstige ontwikkelingen bij puo's werden getroffen (paragraaf 3.2.1). Hiermee wordt de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum voor de pensioenfondsen inzichtelijker. Ook kan dan de effectiviteit van de activerende maatregelen van verzekeraars, ppi's en adviseurs (paragraaf 3.1) worden gezien aan de hand van kwartaaldata. Al met al kan in voorjaar 2027 een concreter beeld worden gevormd over de haalbaarheid van de resterende transities.

4.2 Implicaties niet halen uiterste transitiedatum

Zoals reeds eerder besproken, gelden doorlopende pensioenregelingen die niet aan de Wtp voldoen na ommekomst van de uiterste transitiedatum als fiscaal onzuiver²⁹. Dit kan leiden tot forse naheffingen bij de betreffende werknemers, die allicht hun werkgever hiervoor aansprakelijk stellen. De Belastingdienst heeft hierover al eerder informatie verstrekt³⁰.

Ik adviseer de Minister en betrokken sectorpartijen om met inachtneming van de huidige uiterste transitiedatum oplossingsrichtingen te verkennen, zodat deelnemers dan wel werknemers niet te

²⁷ Kamerstukken I 2025/26, 36154, K.

²⁸ Het bij koninklijke boodschap van 1 juni 2026 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Pensioenwet en enige andere wetten in verband met diverse wijzigingen van pensioenwetgeving (Wet toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen) (Kamerstukken 36957).

²⁹ Vierde reguliere advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen, d.d. 13 januari 2026, paragraaf 3.1, p. 3.

³⁰ [Memo fiscale gevolgen niet tijdig aanpassen pensioenregeling aan gewijzigde fiscale kaders en hoe fiscale onzuiverheid te voorkomen gepubliceerd | Centraal Aanspreekpunt Pensioenen Belastingdienst](#) d.d. 23-10-2025.

maken krijgen met de vergaande fiscale consequenties van onzuivere pensioenregelingen. Ook is van belang dat de schade aan hun pensioenopbouw beperkt blijft en wordt doorgaans wenselijk geacht dat in continue nabestaandendeckking wordt voorzien.

5. Conclusie

Gelet op bovenstaande duiding, de monitoringinformatie en de gevoerde gesprekken is er voor mij geen aanleiding te adviseren de uiterste transitiedatum te verschuiven. In mijn volgende reguliere rapportage(s) zal ik opnieuw een uitspraak doen over de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum.

Prof. dr. S.G. van der Lecq

Regeringscommissaris transitie pensioenen



Publieksmonitor pensioenen

Rapport - kwartaal 2, 2026

M260395

Daniëlle van Velzen
Bram van der Lelij

18-6-2026

Inhoud

Achtergrond	3
Het meten van vertrouwen	4
Dimensies van vertrouwen in pensioen	5
Ontwikkelingen in vertrouwen	6
Conclusies	7
Resultaten	
Vertrouwen	8
Kennis en perceptie	14
Gedrag	17
Communicatie	20
Pensioen aangepast o.b.v. nieuwe regels?	25
Bijlagen	
Tabellen	27
Onderzoeksverantwoording	50

Achtergrond

SZW informeert, samen met de sector, Nederlanders over de nieuwe regels voor pensioenen. Daarbij is het belangrijk om goed inzicht te hebben in het draagvlak voor het stelsel. Dit draagvlak wordt gedefinieerd als vertrouwen: vertrouwen in hoe pensioen geregeld is in Nederland, vertrouwen in de organisaties die dat geregeld hebben en het gevoel dat het zorgvuldig en eerlijk gaat.

Door middel van een publieksmonitor wil het Ministerie van SZW (sinds 2022) via vaste kwartaalmetingen inzicht krijgen in vertrouwen, kennis, houding en gedrag van Nederlanders ten aanzien van pensioenen. De monitor dient daarmee inzicht te bieden in de mate waarin de communicatiedoelen van SZW en de andere stakeholders worden gerealiseerd.

Sinds de (17^e) meting - in kwartaal 1 van 2026 - voert Motivaction de publieksmonitor uit. Door deze overgang is er tussen kwartaal 4 2025 en kwartaal 1 2026 sprake van **een nieuwe O-meting** door een verandering van meetmethode. Daardoor maken we tussen Q1 2026 en eerdere metingen geen vergelijking. Vanaf Q1 2026 en verder maken we wel een vergelijking over tijd.

In dit rapport tonen we de uitkomsten van de 18^e meting. Na deze inleiding volgt een overzicht van de belangrijkste bevindingen. Vervolgens worden achtereenvolgens het vertrouwen, de kennis en perceptie, het gedrag van het publiek ten aanzien van het pensioenstelsel, de communicatie en aanpassing van het pensioen naar de nieuwe regels weergegeven. Dit rapport wordt afgesloten met een beknopte onderzoeksverantwoording.

De centrale vraag binnen dit onderzoek is:

In welke mate heeft het algemene publiek vertrouwen in het pensioenstelsel en de partijen die betrokken zijn bij de uitvoering ervan, hoe ontwikkelt dit vertrouwen zich in de tijd en hoe kunnen ontwikkelingen worden verklaard?

Te beantwoorden deelvragen in dit rapport:

Kennis, beleving en gedrag

- Wat is de kennis en perceptie van het publiek met betrekking tot het pensioenstelsel?
- Wat is de beleving en houding (waaronder het vertrouwen) van burgers met betrekking tot het pensioenstelsel?
- Wat doet het publiek in relatie tot het pensioenstelsel (informatie verzamelen, keuzes maken etc.)?

Verklaren van verschillen en ontwikkelingen

- Wat veroorzaakt de veranderingen op het gebied van kennis, beleving en gedrag in de tijd en welke rol speelt de publiekscampagne hierbij?
- In hoeverre zijn de gebruikte middelen gezien en hoe worden deze beoordeeld?
- Hoe verschillen de diverse doelgroepen van elkaar?

Het meten van vertrouwen

Vertrouwen is een complex en samengesteld begrip dat daarom niet goed met één vraag te meten is. Bij aanvang van deze monitor is er een vertrouwensconstruct ontwikkeld dat zijn theoretische basis kent in publicaties van o.a. Van Raaij (2009) en Moin (2021). Het construct bevat de volgende dimensies:

- Toereikend (doet wat het moet doen)
- Stabiel
- Eerlijk (integer, eerlijk verdeeld)
- Deelnemervriendelijk (goede bedoelingen)
- Identificatie (waardencongruentie)
- Communicatie (transparantie)

De dimensies zijn geoperationaliseerd tot stellingen (zie volgende pagina). Hierbij is samengewerkt met wetenschappers. Na de eerste meting is het vertrouwen geconstrueerd, gefinetuned en gevalideerd door middel van statistische technieken. De stellingen zijn voorgelegd in het online onderzoek en gescoord op een 5-puntsschaal (helemaal mee oneens - > helemaal mee eens).

In het hoofdstuk 'Vertrouwen' zijn de scores op de verschillende dimensies van vertrouwen weergegeven. Deze zijn tot stand gekomen door het bepalen van een gewogen gemiddelde van de scores op de stellingen die horen bij de betreffende dimensie. Het overall vertrouwen is vastgesteld door het berekenen van een gemiddelde score van de verschillende dimensies. De gewichten van de stellingen zijn bepaald aan de hand van factoranalyses. De scores zijn uiteindelijk genormaliseerd naar een schaal lopend van 1 tot 10 waarbij een score tussen 1 en 4 wordt beschouwd als 'weinig vertrouwen', een score tussen 4 en 7 als 'neutraal' en een score tussen 7 en 10 als 'veel vertrouwen'.

Doelgroep en subdoelgroepen

Voor dit onderzoek is er binnen de populatie Nederlanders van 18 jaar en ouder een steekproef getrokken waarbij onderstaande drie voor pensioen relevante subgroepen worden onderscheiden. De data zijn achteraf gewogen op leeftijd, regio, geslacht en opleiding, zodat de totale resultaten representatief zijn voor deze kenmerken.

1. Niet gepensioneerden tot 55 jaar. Voor deze groep ligt het pensioenmoment nog wat verder in de toekomst (58% van de bevolking in Nederland 18+)
2. Niet gepensioneerden, ouder dan 55 jaar. Voor deze groep geldt dat het pensioenmoment dichtbij komt (20% van de bevolking 18+)
3. Gepensioneerden (22% van de bevolking 18+).

Daarnaast wordt onderscheid gemaakt naar de mate waarin men financieel geletterd is. Deze onderverdeling is gemaakt op basis van het zelfgerapporteerde vermogen om financiële zaken te regelen en op orde te houden. Voor de groep hoog financieel geletterden geldt dat zij met vertrouwen vrijwel alle financiële zaken zelf kunnen regelen. De groep die wordt aangemerkt als gemiddeld financieel geletterd kan dit gedeeltelijk zelf maar spreekt ook onzekerheid uit met betrekking tot het regelen van een deel van de zaken. Voor de groep laag financieel geletterden geldt dat zij weinig vertrouwen hebben in het eigen kunnen als het gaat om het regelen en op orde houden van de financiële zaken. De drie genoemde groepen zijn aan het begin van deze monitor gedefinieerd door middel van een clusteranalyse.

Een nadere onderzoeksverantwoording staat in de bijlage.

Dimensies van vertrouwen in pensioen

Toereikend

- Het pensioen is waardevast, dat wil zeggen dat het er rekening mee houdt dat het leven steeds duurder wordt
- Het pensioen is goed afgestemd op wat je nodig hebt als je met pensioen gaat
- De manier waarop pensioenen geregeld worden, gaat uit van wat het beste is voor de mensen die werken en de mensen die gepensioneerd zijn

Eerlijk

- Bij het pensioen wordt er netjes en zorgvuldig omgegaan met de pensioenbetalingen
- De manier waarop pensioenen in Nederland zijn geregeld, is eerlijk
- Bij het pensioen is op een eerlijke manier rekening gehouden met wat het beste is voor ouderen en jongeren

Identificatie

- Ik voel me verbonden met de partijen die over pensioenen gaan
- De manier waarop pensioenen geregeld worden is goed voor mens, milieu en de samenleving
- Het pensioengeld wordt verstandig belegd zonder dat daarbij te grote risico's worden genomen

Stabiel

- De partijen die in Nederland over pensioenen gaan, zullen niet zomaar omvallen
- Er is voldoende geld om mij vanaf het ingaan van mijn pensioen de rest van mijn leven pensioen uit te betalen*
- De manier waarop we pensioenen in Nederland hebben geregeld is toekomstbestendig

Deelnemervriendelijk

- Partijen die betrokken zijn bij het pensioen zijn goed bereikbaar voor vragen
- Ik krijg eerlijke informatie over pensioen

Duidelijke communicatie

- Pensioen wordt uitgelegd op een manier die ik begrijp
- De informatie die je ontvangt over je pensioen is duidelijk en begrijpelijk

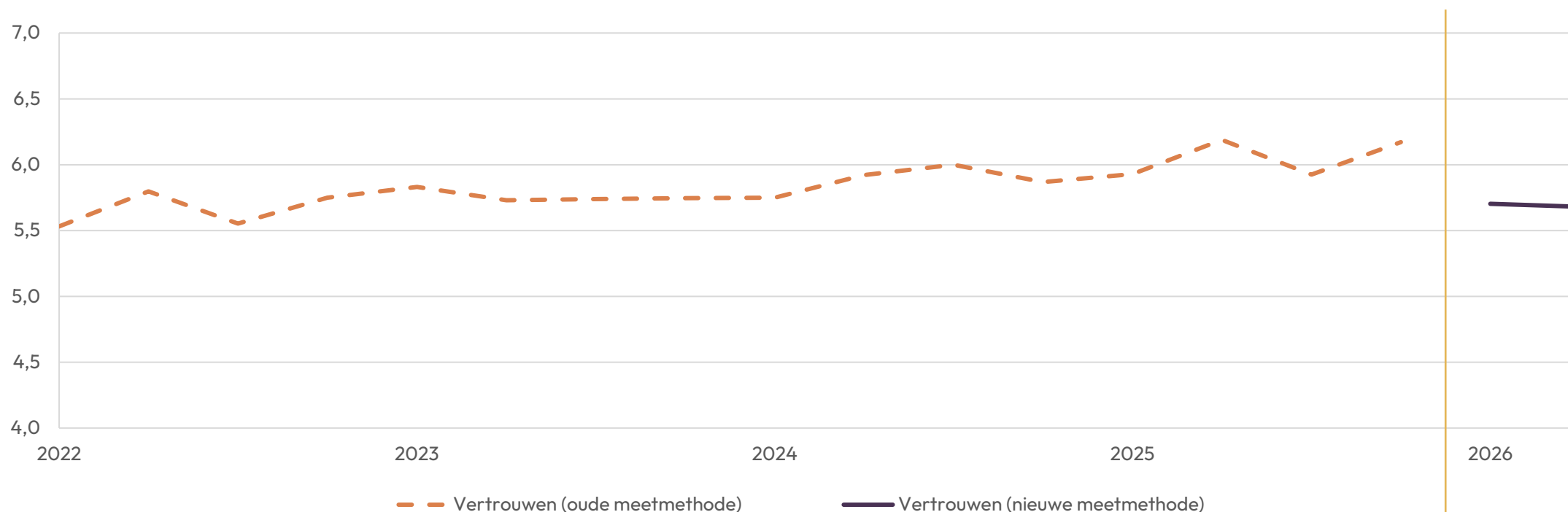
**Deze stelling is in kwartaal 2 gewijzigd. De stelling was eerst "er is voldoende geld om mij tot mijn dood pensioen uit te betalen"*

Ontwikkelingen in vertrouwen

Ontwikkelingen over tijd

We laten in dit rapport de laatste 2 metingen zien, in plaats van de laatste 4 metingen. Dit komt door de nieuwe 0-meting van kwartaal 1 2026. Ook doen we geen uitspraken over veranderingen ten opzichte van metingen in 2025 of eerder. Veranderingen tussen kwartaal 1 en 2 2026 tonen we met groene pijlen:  voor een stijging en rode pijlen:  voor een daling.

Hieronder zie je de ontwikkelingen van het vertrouwen in pensioen in Nederland over tijd. Hierin is het effect van de andere meetmethode zichtbaar.



[Link naar tabel vertrouwen pensioenstelsel over tijd](#)

= Nieuwe 0-meting door andere meetmethode

Conclusie

Nederlanders zijn voornamelijk neutraal over pensioen in Nederland. Over het algemeen zijn Nederlanders niet actief met hun pensioen bezig. Ze weten ook minder vaak dan vorig kwartaal dat er een stelselwijziging plaatsvindt.

Vertrouwen in het pensioen in Nederland is nog steeds neutraal: gemiddeld 5,7 (op een schaal van 1 t/m 10)

Het vertrouwen van Nederlanders in pensioenen in Nederland is over het algemeen neutraal. Over de onderliggende dimensies zijn Nederlanders eveneens neutraal. Dit beeld is onveranderd ten opzichte van vorig kwartaal.

De diverse doelgroepen verschillen van elkaar in hun vertrouwen: gepensioneerden en hoog financieel geletterden hebben relatief veel vertrouwen, terwijl 18-55 jarigen en laag financieel geletterden relatief weinig vertrouwen hebben. Ook dit beeld is onveranderd.

Een derde zegt altijd alle brieven en e-mails te openen en te lezen die ze ontvangen van hun pensioenfonds(en) of elk jaar te bekijken hoe hun pensioen ervoor staat

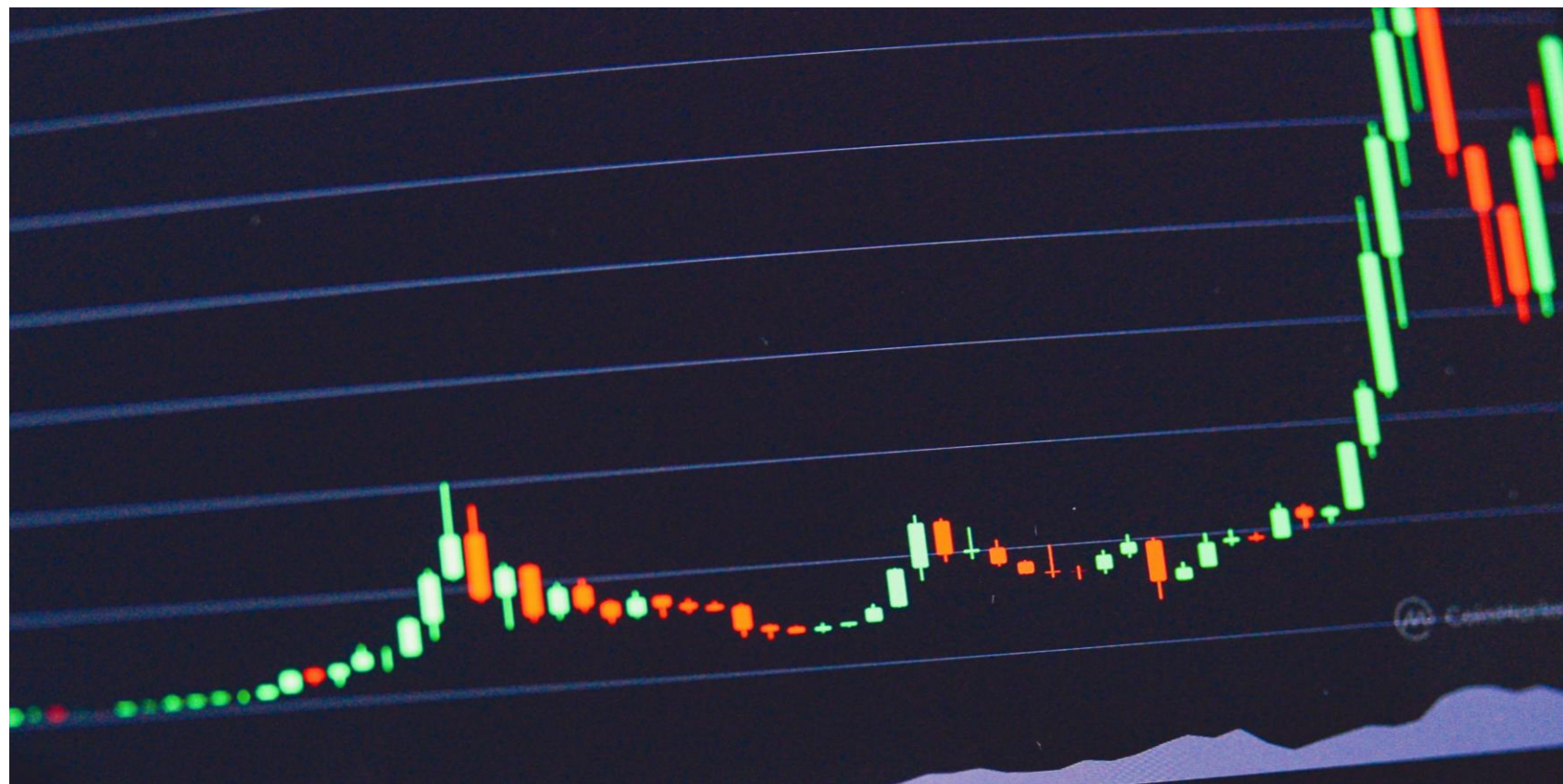
Net als vorig kwartaal zijn Nederlanders op verschillende manieren bezig met hun pensioen. Een derde van Nederlanders geeft aan altijd alle brieven en e-mails te openen en te lezen die ze ontvangen van hun pensioenfonds(en) en elk jaar te bekijken hoe hun pensioen ervoor staat. Een kwart geeft aan zelf wel eens iets te veranderen aan hun pensioen. Verder zegt vier op de tien de afgelopen 6 maanden op een andere manier bezig te zijn geweest met hun pensioen. Dit gedrag is niet veranderd ten opzichte van vorig kwartaal.

Meerderheid is er bekend mee dat er dingen veranderen aan het pensioen in Nederland

Twee derde van de Nederlanders zegt bekend te zijn met de pensioenstelselwijziging. Dit is een kleiner aandeel dan vorig kwartaal (zeven tiende). Nederlanders die hiermee bekend zijn, hebben hier vooral over gehoord via hun pensioenfonds/-verzekeraar of via het nieuws. Het televisienieuws was dit kwartaal minder vaak de nieuwsbron, en nieuwsapps en nieuws op sociale media waren dit juist vaker.

Volgens een kwart van de Nederlanders is hun eigen pensioen al aangepast naar de nieuwe regels

Volgens een kwart van Nederlanders is hun eigen pensioen aangepast volgens de nieuwe pensioenregels. Dit is niet veranderd ten opzichte van vorig kwartaal. Of hun pensioen daadwerkelijk al is aangepast, weten we niet zeker. Vier op de tien weet niet of hun pensioen al is aangepast. Gepensioneerden en gemiddeld financieel geletterden geven vaker dan de andere groepen aan dat hun pensioen al is aangepast. 18-55 jarigen en laag financieel geletterden zeggen vaker niet te weten of hun pensioen is aangepast.



Resultaten

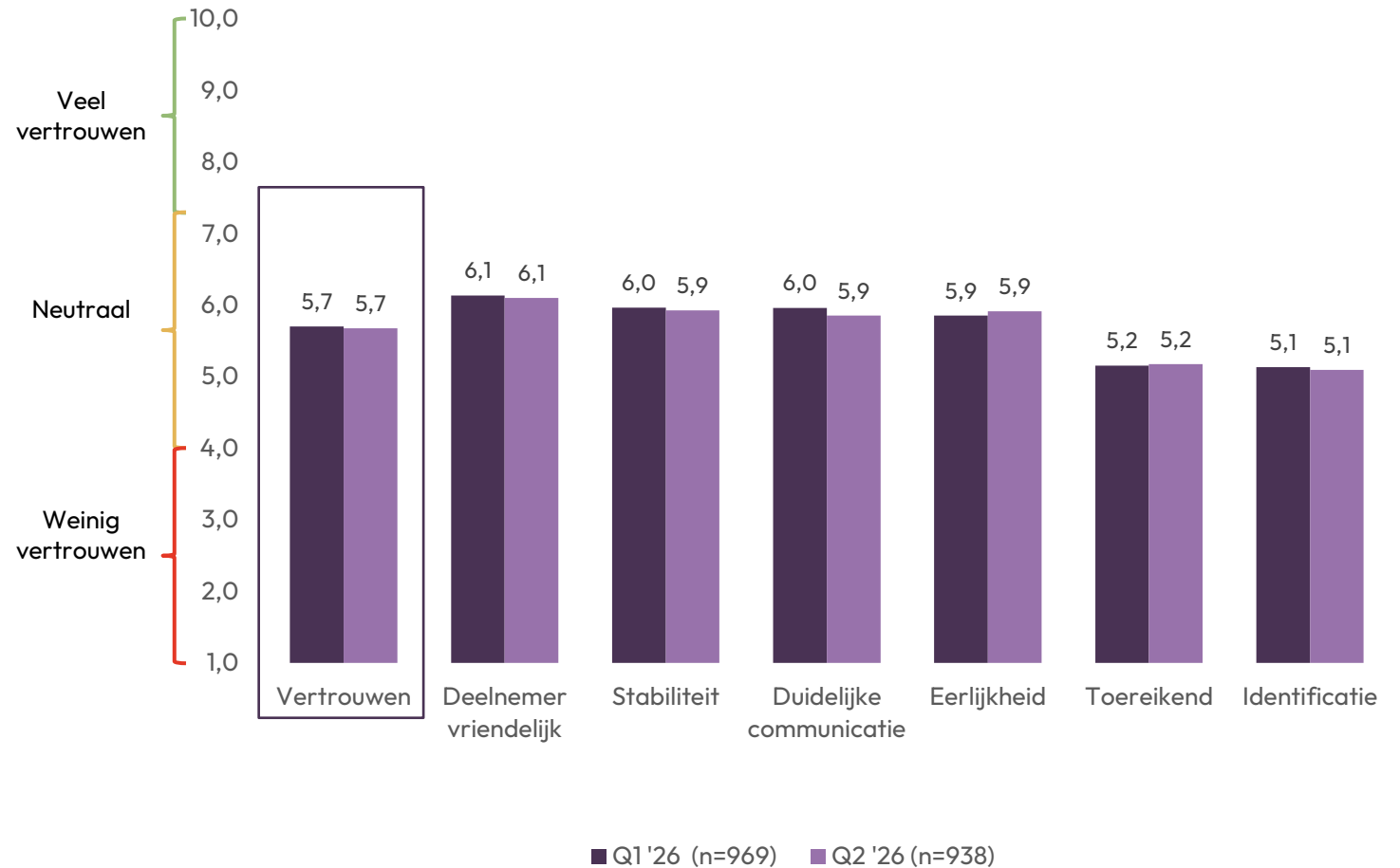
Vertrouwen

Vertrouwen

Vertrouwen in pensioen in Nederland is gelijk gebleven: gemiddeld 5,7 op een schaal van 1 t/m 10

Zowel het vertrouwen in pensioen in Nederland als de onderliggende dimensies worden neutraal beoordeeld. Nederlanders geven gemiddeld een 5,7 op de vertrouwensschaal (van 1 t/m 10). De dimensie *deelnemervriendelijk* wordt het hoogst beoordeeld, met gemiddeld een 6,1 en de dimensie *identificatie* het laagst met een 5,1.

 Het vertrouwen in pensioen en de onderliggende dimensies zijn gelijk gebleven ten opzichte van vorig kwartaal.



[Link naar tabel vertrouwen pensioenstelsel](#)

Vertrouwen

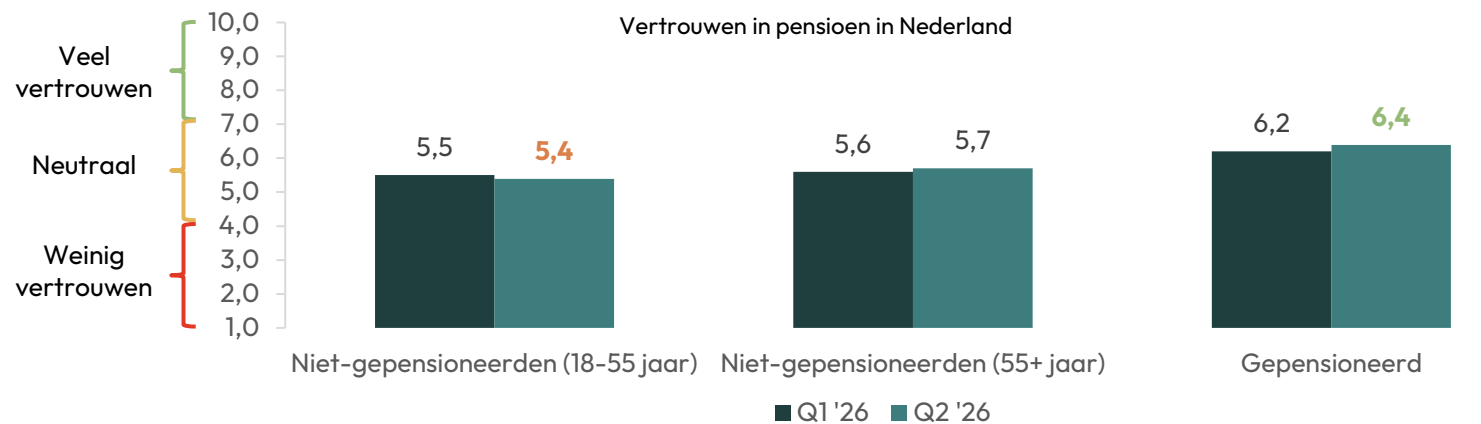
Gepensioneerden en hoog financieel geletterden vertrouwen er meer op dat het pensioen in Nederland goed geregeld is

Onder de verschillende doelgroepen valt op dat de gepensioneerden (6,4) en hoog financieel geletterden (6,3) meer vertrouwen hebben dan andere Nederlanders dat het pensioen in Nederland goed is geregeld.

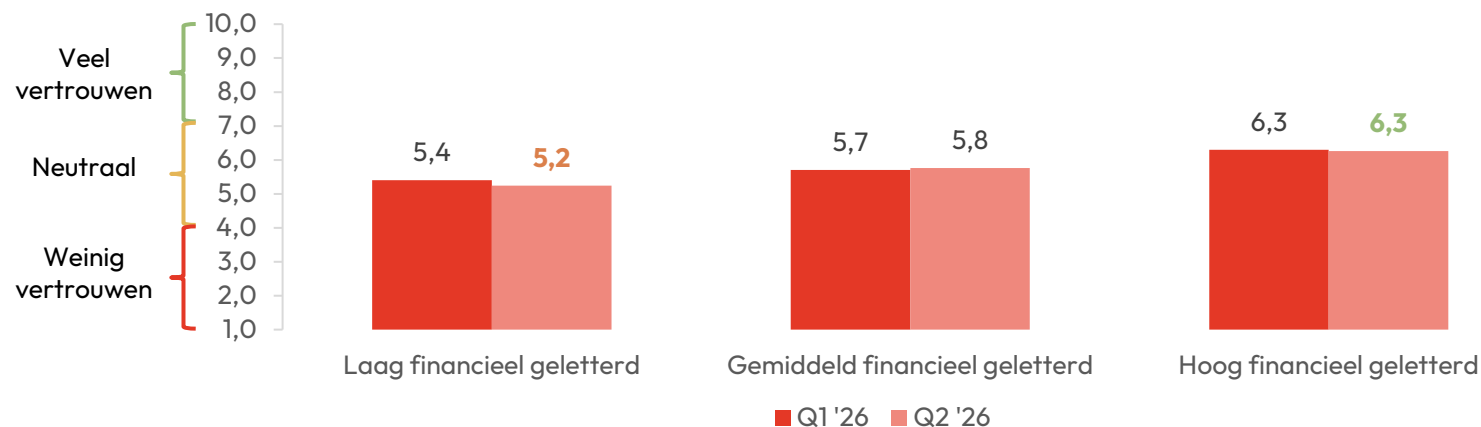
Dit vertrouwen is juist lager onder 18-55 jarigen (5,4) en laag financieel geletterden (5,2).



Vorig kwartaal zagen we hetzelfde beeld.



[Link naar tabel vertrouwen pensioenstelsel wel/niet gepensioneerd](#)



[Link naar tabel vertrouwen pensioenstelsel mate van financieel geletterdheid](#)

Wat maakt dat men wel of geen vertrouwen heeft?

Gebrek aan vertrouwen komt vooral voort uit onzekerheid over de toekomst, wantrouwen in overheid en politiek, angst voor beleggingsrisico en generatie-oneerlijkheid

Respondenten zijn gevraagd om het eigen vertrouwensoordeel toe te lichten. Op deze en de volgende twee pagina's is een samenvatting weergegeven van de meest genoemde en typerende onderbouwingen per vertrouwenscategorie. We zien in de toelichtingen dat het nieuwe pensioenstelsel regelmatig wordt benoemd.

Weinig tot geen vertrouwen (score 1 tot 4): 12%

Onzekerheid over de toekomst

Respondenten ervaren het pensioenstelsel als fundamenteel onzeker. Ze twijfelen of er überhaupt nog pensioen zal zijn, en zo ja: of het voldoende is om van te leven.

Quotes:

- "Ik denk dat er voor mijn en toekomstige generaties niet genoeg geld zal zijn."
- "Is er genoeg geld om straks van te kunnen leven?"
- "Vergrijzing, gaat nooit voldoende zijn in een steeds duurder wordende maatschappij."

Wantrouwen richting overheid en politiek

Een deel van de respondenten gelooft dat politieke beslissingen of ingrepen in pensioenfondsen het systeem ondermijnen. Men vreest dat de overheid regels verandert, geld uit pensioenfondsen haalt of het systeem niet in het belang van burgers beheert.

Quotes:

- "De regering is niet te vertrouwen. Kok en Lubbers hebben miljarden uit onze pot gestolen en straks gaat de EU graaien."
- "De overheid wil er alleen maar op bezuinigen en is niet bezig met wat het beste is voor de mensen."
- "Omdat alles constant verandert."

Risicovolle beleggingen

Respondenten vinden het problematisch dat pensioen afhankelijk is van financiële markten. Ze hebben het idee dat er te veel risicovolle beleggingen worden gedaan met het pensioengeld.

Quotes:

- "Pensioen wordt te veel met het geld gegokt en uitbetaling minder."
- "de nieuwe pensioenregels hebben als gevolg dat we nu een casino pensioen hebben."

- "Omdat het afhankelijk geworden is van het gedrag op de beurs van de grote beleggers."

Pensioenleeftijd en generatie-oneerlijkheid

Een terugkerend punt is dat mensen steeds langer moeten werken en dat jongere generaties mogelijk slechter af zijn. Respondenten ervaren het systeem als oneerlijk verdeeld tussen generaties of vinden de pensioenleeftijd te hoog.

Quotes:

- "Omdat de pensioenleeftijd verder wordt opgerekt."
- "Het lijkt vooral te zijn gericht op de babyboomers. De rest mag tot zijn dood werken."
- "Mensen moet voortaan (bijna onmogelijk) werken tot ze 67, 68, 69, 70 jaar zijn."

Wat maakt dat men wel of geen vertrouwen heeft?

Neutrale houding komt voort uit onduidelijkheid, onzekerheid en structurele druk door vergrijzing

Neutraal (score 4 tot 7): 69%

Onzekerheid over toekomst en nieuwe pensioenstelsel

Respondenten geven aan dat het huidige systeem redelijk werkt, maar dat de toekomst onduidelijk is. De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zorgt voor afwachtende houdingen: men wil eerst zien hoe het uitpakt.

Quotes:

- *"Ik moet nog zien hoe het nieuwe stelsel werkt."*
- *"Het lijkt nu goed geregeld, maar pas over heel lang ga ik zelf met pensioen."*
- *"Het nieuwe systeem staat echt nog in de kinderschoenen."*

Gebrek aan kennis of betrokkenheid

Veel neutrale antwoorden komen voort uit beperkte kennis over pensioenen. Respondenten geven aan dat ze het systeem complex vinden of zich er nog niet in hebben verdiept.

Quotes:

- *"Ik weet er niet voldoende van."*
- *"Ik weet niet hoe het over 30 jaar is."*
- *"Ik verdiep me er niet zo zeer in en ga ervan uit dat het*

goed geregeld is."

Complexiteit en onduidelijkheid van het systeem

Een groot deel van de respondenten vindt het pensioenstelsel moeilijk te begrijpen. Complex jargon, veel regels en beperkte transparantie maken het lastig om vertrouwen of wantrouwen goed te onderbouwen.

Quotes:

- *"Onduidelijk en zeer ingewikkeld."*
- *"Ik krijg er geen grip op. Snap nog steeds niet hoe het nu precies uit zal pakken."*
- *"Het is allemaal zo onduidelijk dat ik er geen garen van kan spinnen."*

Structurele druk door vergrijzing en economische ontwikkelingen

Respondenten zien maatschappelijke trends als mogelijke risico's voor het stelsel. Vergrijzing, inflatie en een veranderende arbeidsmarkt worden genoemd als factoren die de toekomst onzeker maken.

Quotes:

- *"Ik ben er niet zeker van dat het dalende aantal werkenden en het stijgende aantal gepensioneerden in de toekomst een goede pensioenregeling kunnen garanderen."*
- *"Leven wordt snel duurder, mensen worden ouder."*
- *"Meer mensen en te weinig geld voor dure leven door hoge belasting op o.a. eten."*

Vertrouwen in de basis

Respondenten geven aan in de basis vertrouwen te hebben in hoe dit soort zaken doorgaans worden geregeld in Nederland en ook vertrouwen te hebben in de betrokken partijen.

Quotes:

- *"De meeste dingen in Nederland zijn goed geregeld."*
- *"Het pensioen wordt geregeld door de vakbonden werkgevers en overheid."*
- *"Er is goed toezicht op en er gelden duidelijke regels voor de risico's."*

Wat maakt dat men wel of geen vertrouwen heeft?

Volgens de groep met (veel) vertrouwen is het Nederlandse pensioenstelsel goed geregeld

Veel vertrouwen (score 7 tot 10): 19%

Sterk toezicht en duidelijke regels

Respondenten met veel vertrouwen verwijzen vaak naar toezicht door overheid en toezichthouders. Het bestaan van regels, controlemechanismen en toezichtinstanties geeft het gevoel dat het systeem stabiel en betrouwbaar is.

Quotes:

- *"Omdat dit ook gereguleerd en gecontroleerd wordt door overheidsinstanties."*
- *"Er zijn voldoende instanties die hierop toezicht houden"*
- *"De pensioenfondsen staan onder toezicht van de DNB."*

Goede reputatie van Nederlandse pensioenstelsel

Veel respondenten vergelijken Nederland met andere landen en zien het stelsel als internationaal sterk. De lange historie en internationale reputatie van het Nederlandse systeem dragen bij aan vertrouwen.

Quotes:

- *"Het is één van de beste pensioensystemen vergeleken met andere landen."*
- *"Nederlands stelsel schijnt beste in Europa te zijn."*

- *"Pensioenregelingen in Nederland worden beschouwd als één van de beste in de wereld."*

Positieve persoonlijke ervaringen met pensioen

Respondenten die al pensioen ontvangen, noemen vaak hun eigen ervaring als bewijs dat het systeem werkt. Regelmatige uitbetaling, stabiele inkomsten en goede ervaringen met pensioenfondsen versterken het vertrouwen.

Quotes:

- *"Ik ontvang al 13 jaar pensioen."*
- *"Wij ontvangen een pensioen waar we goed van kunnen leven en altijd strikt op tijd."*
- *"Tot nu toe gaat de uitbetaling van mijn pensioen uitstekend."*

Professionaliteit van pensioenfondsen en deskundigheid

Respondenten noemen vaak de expertise van pensioenfondsen en beheerders. Het idee dat financiële professionals het vermogen beheren, geeft vertrouwen dat het geld goed wordt beheerd.

Quotes:

- *"Pensioenfondsen zijn betrouwbaar."*
- *"Solide organisaties met zeer deskundige mensen."*
- *"Pensioenfondsen weten wat ze doen en hoe ze met het geld van deelnemers moeten omgaan."*



Resultaten

Kennis en perceptie

Geen verandering in kennis en perceptie: meeste misvatting over pensioenbeschikbaarheid voor jongeren en zzp'ers

Bij de start van de monitor zijn er stellingen ontwikkeld om te toetsen welke kennis mensen van pensioen hebben. Twee stellingen meten echter meer de beeldvorming dan kennis. Ten eerste de stelling dat pensioen meestal door de werkgever geregeld wordt; die is niet waar voor wat betreft de eerste en derde pijler van pensioen en voor wat betreft de tweede pijler kan ook gezegd worden dat een pensioenfonds, verzekeraar of – uitvoerder dit regelt. Ten tweede is op dit moment niet voor iedereen het geval dat de pensioenhoogte bepaald wordt door de inleg en is dit voor de eerste pijler sowieso niet het geval.

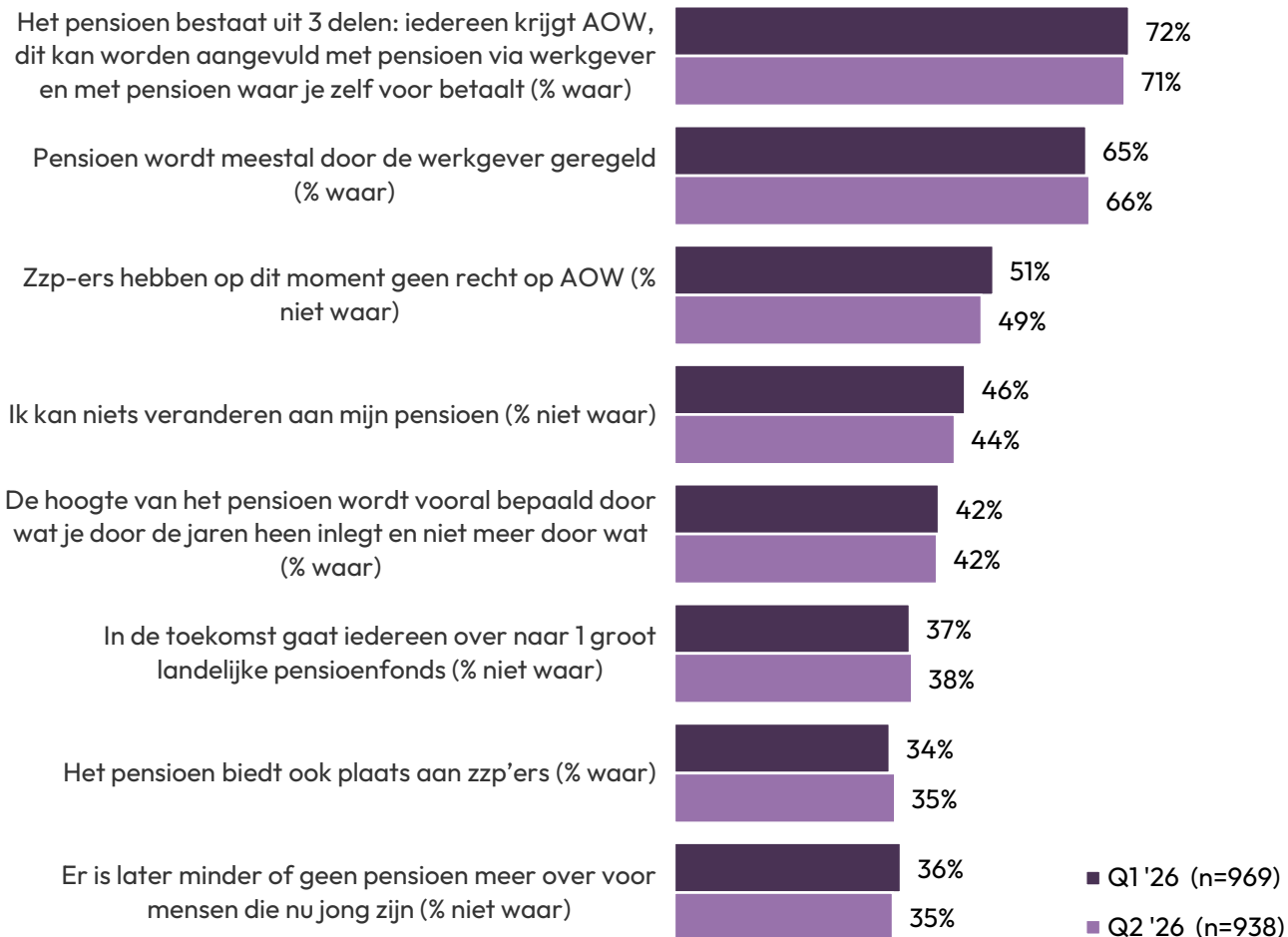
Met de stellingen hiernaast toetsen we dus kennis en beeldvorming over pensioen en of dat in de loop der tijd verandert. In de grafiek zie je het percentage dat deze specifieke perceptie in 2026 heeft.

Het meest bekend is dat het pensioen uit 3 delen bestaat: 72% van Nederlanders weet dit. Daarnaast denkt twee derde (65%) dat het pensioen meestal door de werkgever wordt geregeld.

Het minst vaak nemen Nederlanders (correct) aan dat het *niet* vast staat dat er voor jonge mensen later minder of helemaal geen pensioen is (35%) en dat het pensioen ook plaats biedt aan zzp'ers (35%).



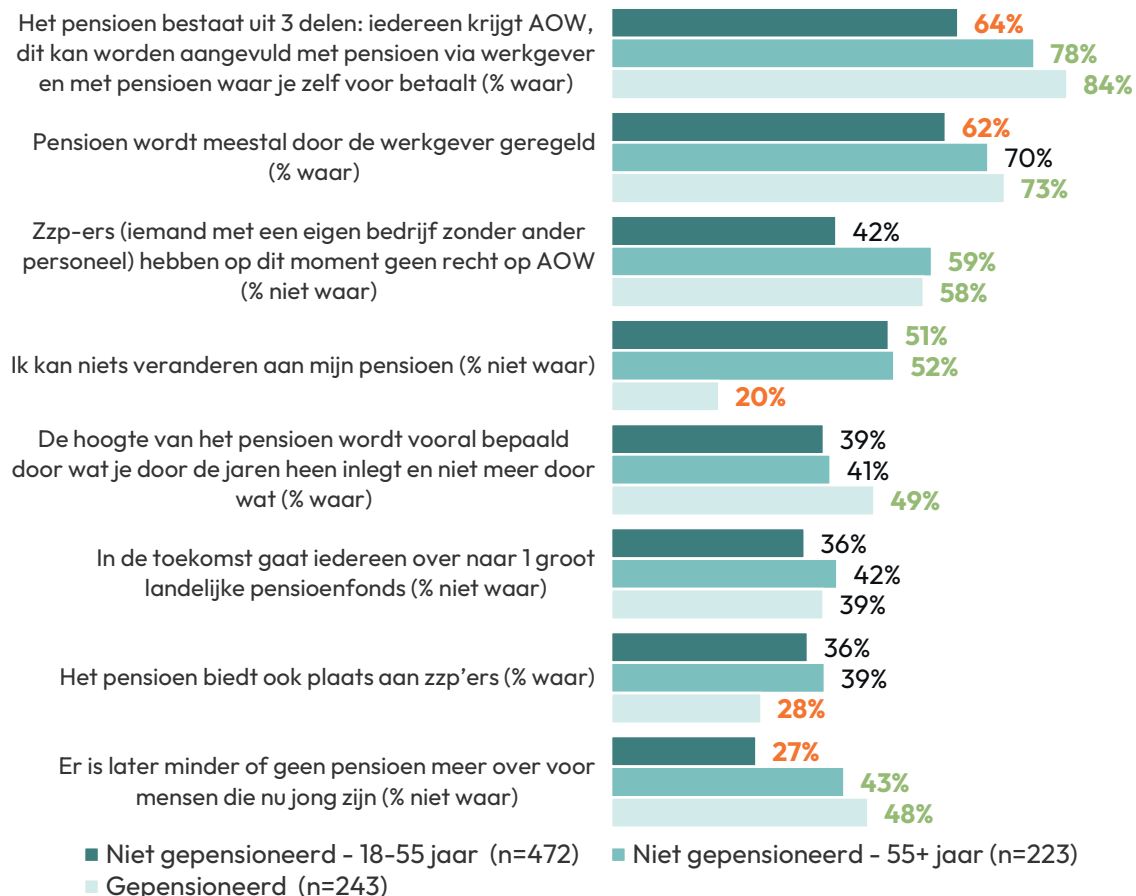
Het beeld en de kennis die Nederlanders hebben van pensioen zijn niet veranderd ten opzichte van vorig kwartaal.



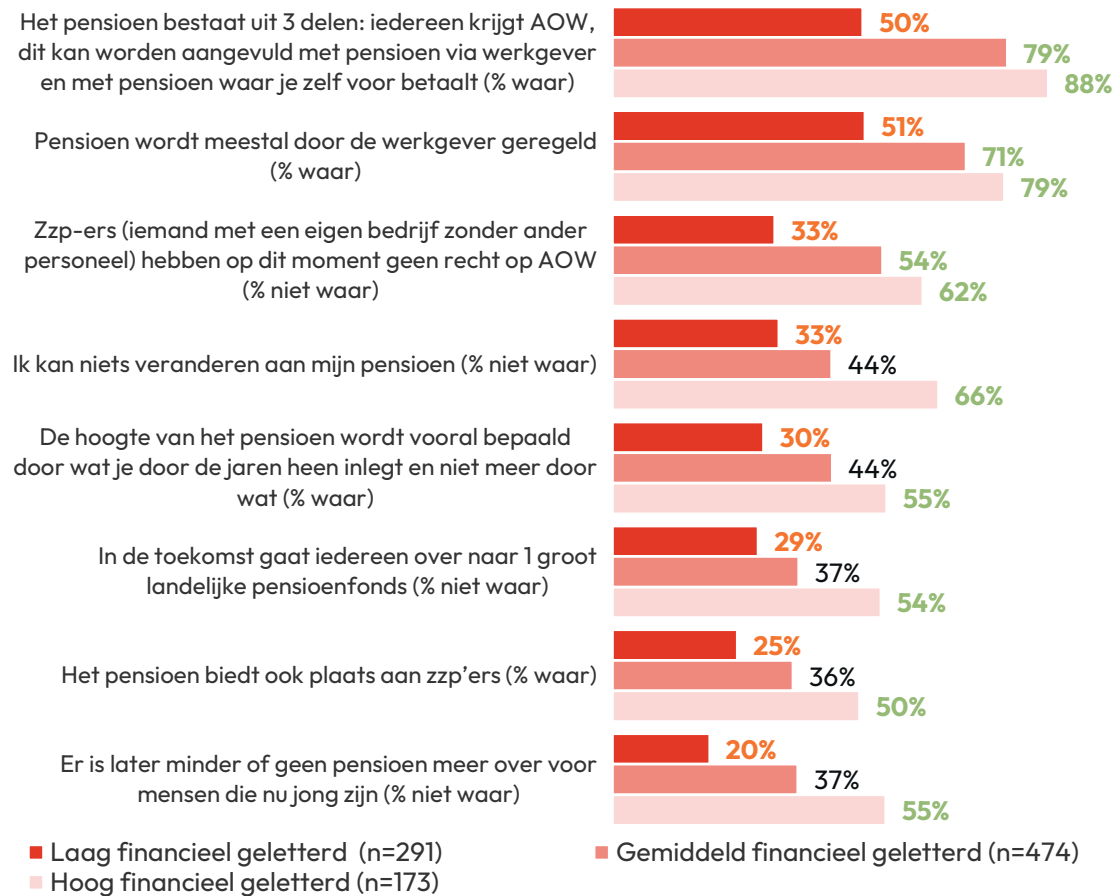
[Link naar tabel bekendheid pensioen](#)

Gepensioneerden en hoog- en gemiddeld financieel geletterden hebben een correcter beeld van het pensioenstelsel

Hieronder staat een aantal uitspraken over pensioen. Kun je aangeven of deze uitspraken waar of niet waar zijn?



[Link naar tabel bekendheid pensioen wel/niet gepensioneerd](#)



[Link naar tabel bekendheid pensioen mate van financieel geletterdheid](#)



Resultaten

Gedrag

Gedrag

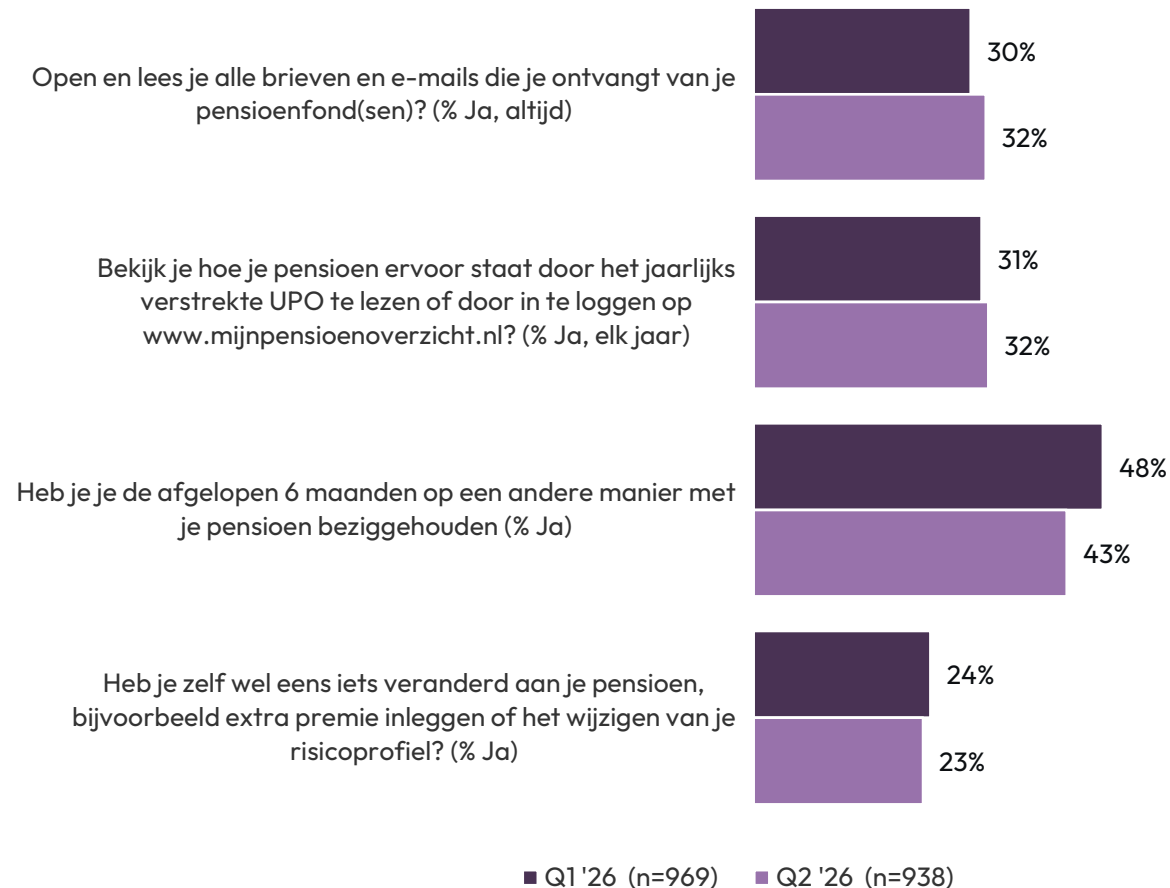
Gedrag blijft onveranderd ten opzichte van vorig kwartaal: een derde zegt altijd alle brieven en e-mails (32%) te lezen en elk jaar te bekijken hoe hun pensioen ervoor staat (32%)

Nederlanders zijn op verschillende manieren bezig met hun pensioen. Een derde van de Nederlanders (32%) geeft aan altijd alle brieven en e-mails te openen en te lezen die ze ontvangen van hun pensioenfond(s)en (32%) en elk jaar te bekijken hoe hun pensioen ervoor staat (32%).

Een kwart (23%) geeft aan zelf wel eens iets te veranderen aan hun pensioen.

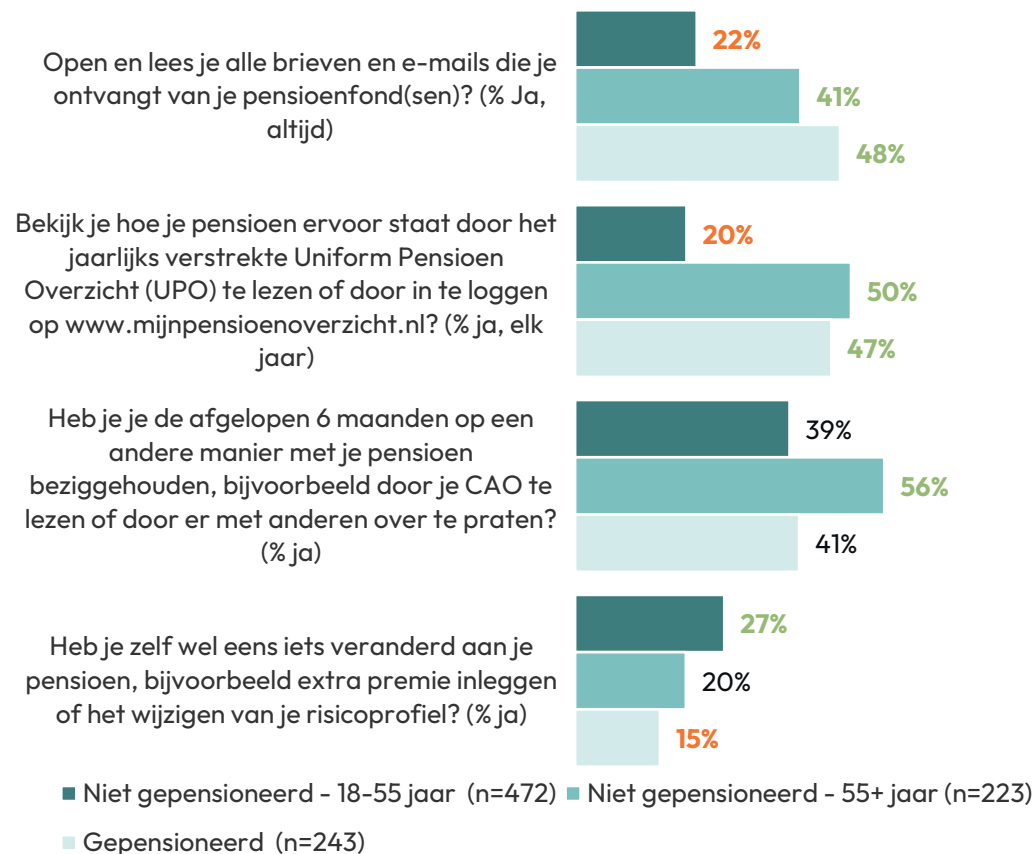
Verder zegt vier op de tien (43%) de afgelopen 6 maanden op een andere manier bezig te zijn geweest met hun pensioen.

 Dit gedrag is niet veranderd ten opzichte van vorig kwartaal.

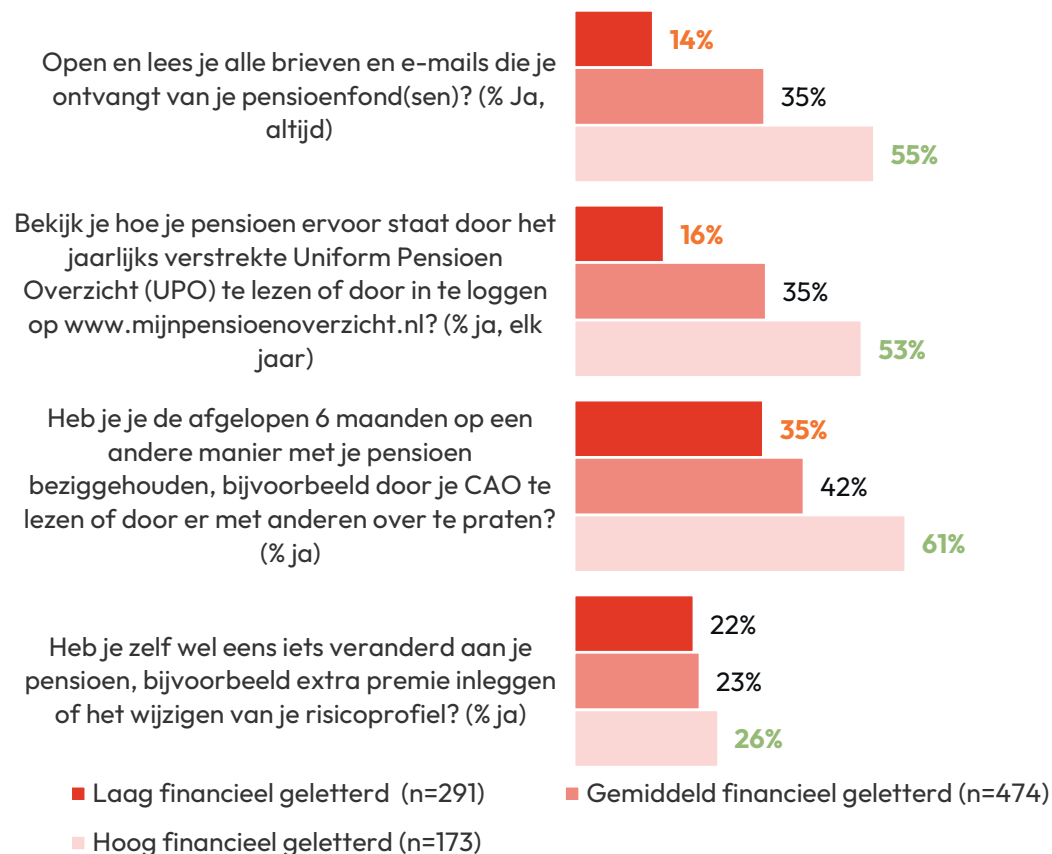


[Link naar tabel gedrag](#)

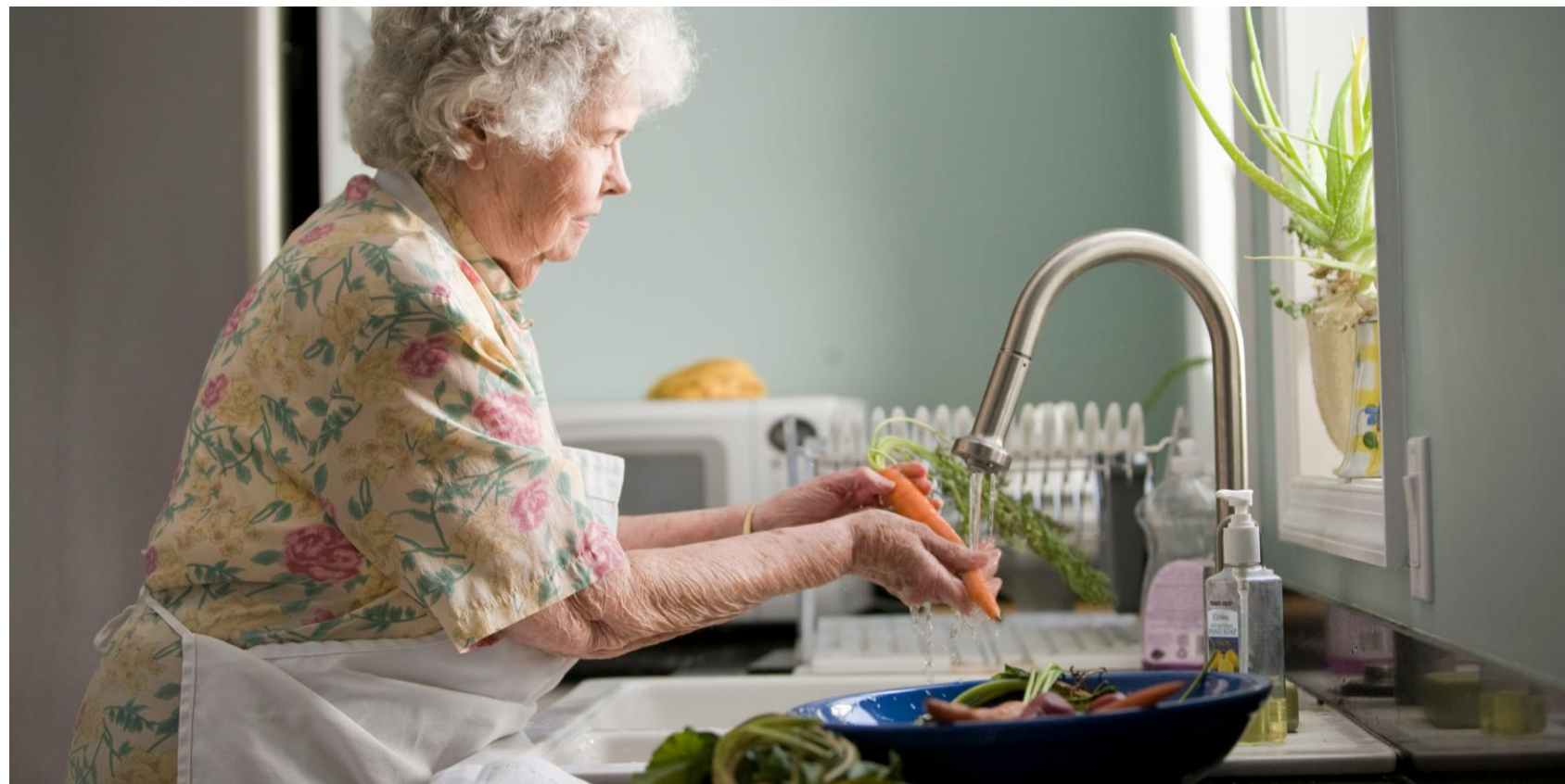
Laag financieel geletterden en 18-55 jarigen houden berichtgeving en het pensioenoverzicht minder actief bij en houden zich ook minder op andere manieren bezig met pensioen



[Link naar tabel gedrag wel/niet gepensioneerd](#)



[Link naar tabel gedrag mate van financieel geletterdheid](#)



Resultaten

Communicatie

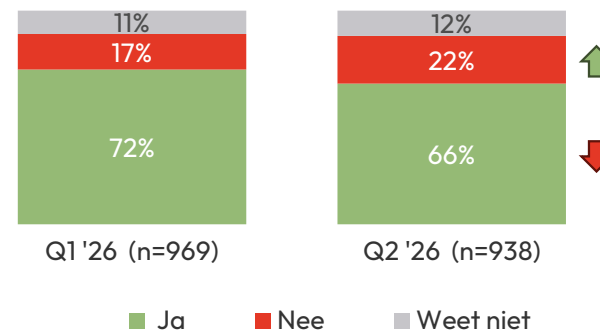
Minder Nederlanders zeggen bekend te zijn met de stelselwijziging dan vorig kwartaal: twee op de drie zeggen er bekend mee te zijn

Twee derde (66%) van de Nederlanders zegt bekend te zijn met de pensioenstelselwijziging. Dit wil zeggen dat ze bekend zijn met het feit dat er dingen veranderen.

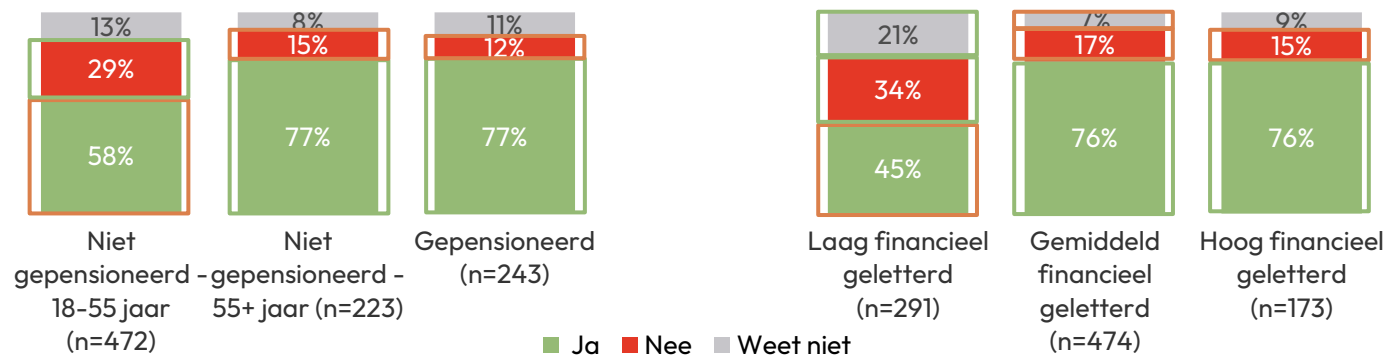
Het kabinet heeft samen met werknemers- en werkgeversorganisaties in 2019 een pensioenakkoord gesloten met afspraken over pensioenen en AOW. Deze nieuwe afspraken moeten het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker maken. Ben jij bekend met het feit dat er dingen veranderen aan het pensioen in Nederland?

⌚ Dit aandeel is lager dan vorig kwartaal: toen gaf zeven op de tien (72%) aan hier bekend mee te zijn.

De bekendheid met de wijziging ligt lager onder 18-55-jarigen (58%) en laag financieel geletterden (45%).



[Link naar tabel bekend met veranderingen](#)



[Link naar tabel wel/niet gepensioneerd](#)

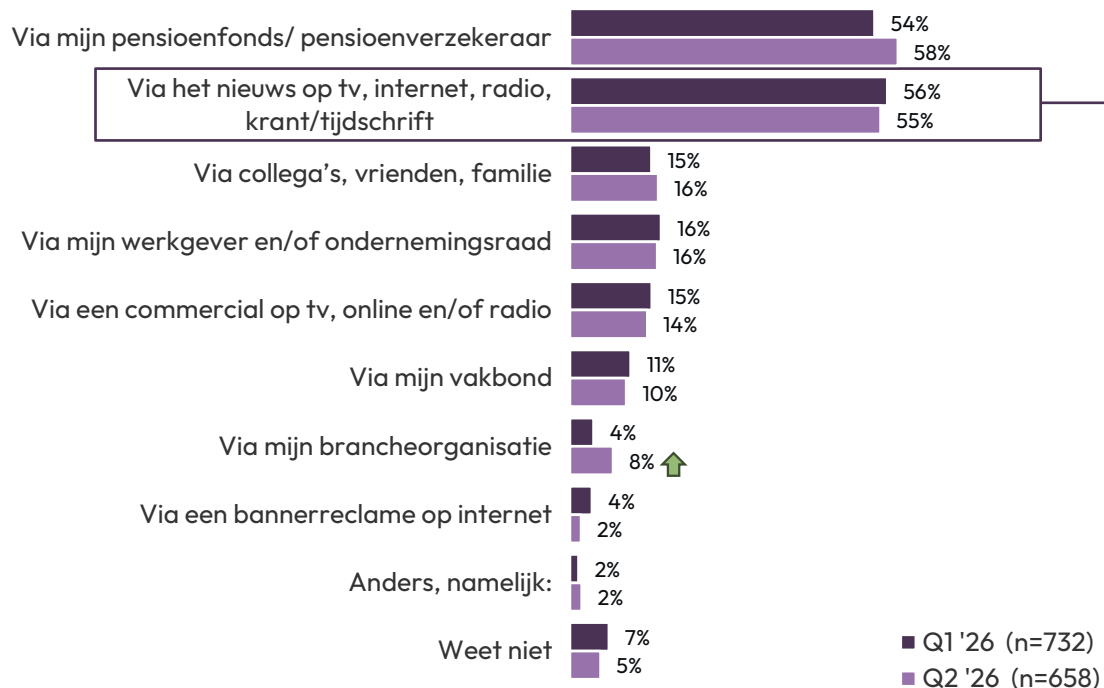
[Link naar tabel mate van financieel geletterdheid](#)

Eigen pensioenfonds/-verzekeraar en het nieuws zijn de belangrijkste bron; nieuwsapps of radionieuws vaker nieuwsbron dan vorig kwartaal en televisienieuws minder vaak

De voornaamste bronnen in bekendheid met de stelselwijziging zijn het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar (58%) en het nieuws (55%).

⌚ Iets vaker dan vorig kwartaal zijn Nederlanders bekend met de stelselwijziging via de brancheorganisatie (8% vs. 4%).

Weet je ook nog waar of van wie je iets hebt gehoord over veranderingen aan het pensioen in Nederland?

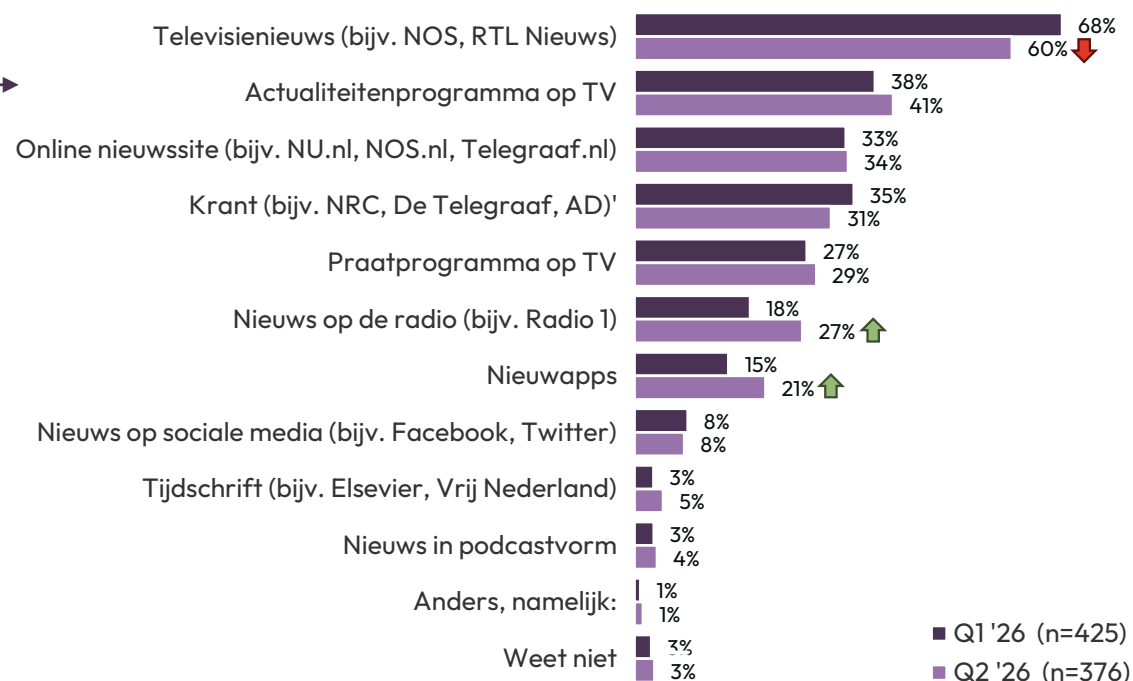


[Link naar tabel bron van bekendheid](#)

Nederlanders die via het nieuws hebben gehoord over de veranderingen, geven het televisienieuws (60%) als voornaamste nieuwsbron.

⌚ Vaker dan vorig kwartaal vernamen ze hierover via radionieuws (27% vs. 18%) of nieuwsapps (21% vs. 15%) en minder vaak via televisienieuws (60% vs. 68%).

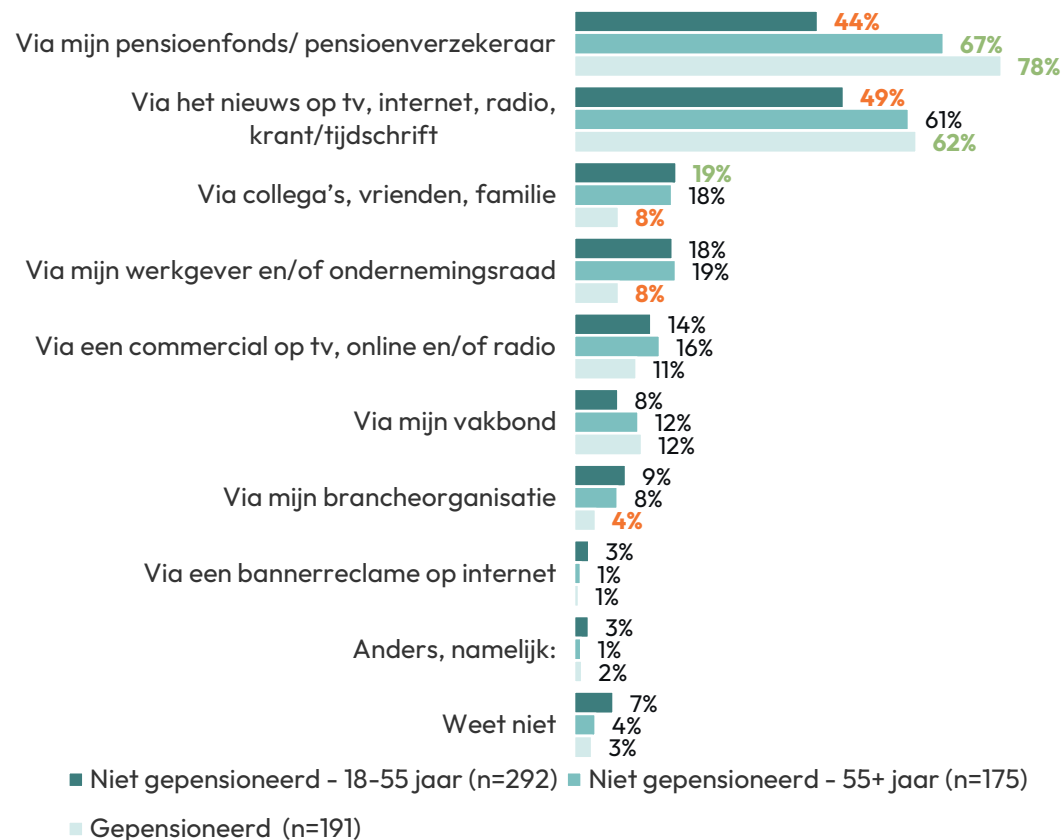
Je geeft aan dat je (o.a.) via het nieuws hebt gehoord over veranderingen in het pensioen. Welke nieuwsbron was dit?



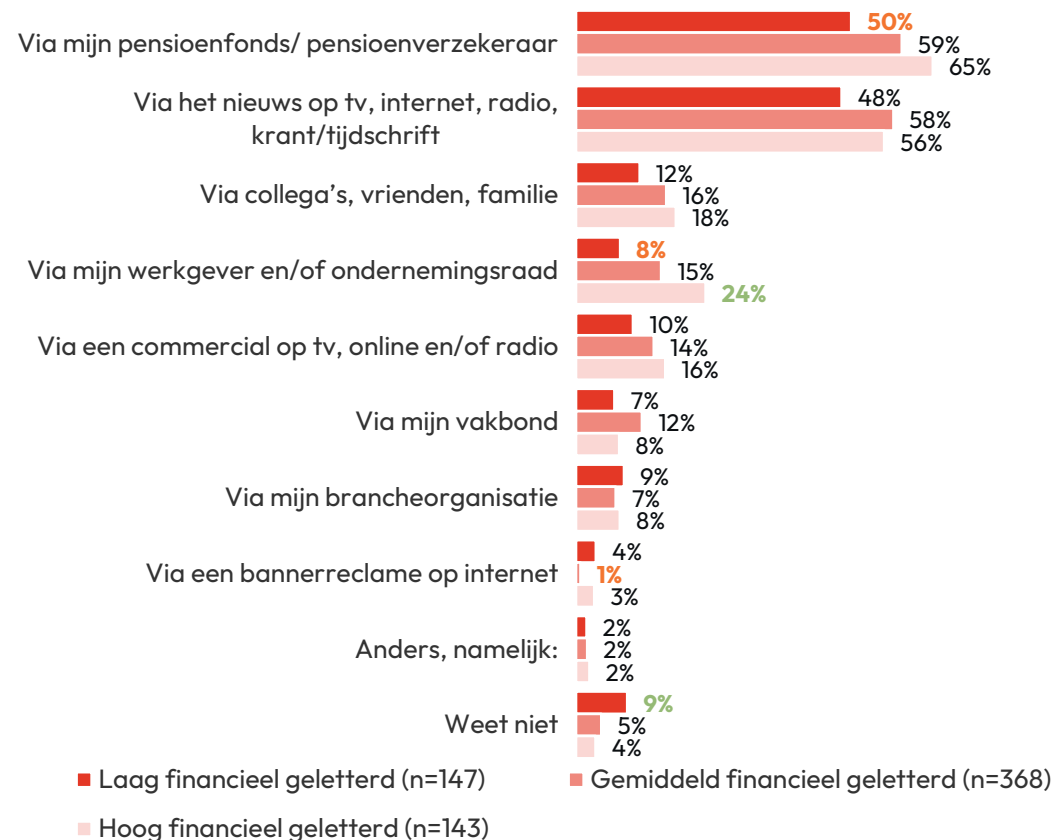
[Link naar tabel nieuwsbron](#)

55-plussers en gepensioneerden hoorden vaker over veranderingen via het pensioenfonds of het nieuws; 18-55 jarigen vaker via collega's, vrienden of familie

Weet je ook nog waar of van wie je iets hebt gehoord over veranderingen aan het pensioen in Nederland?



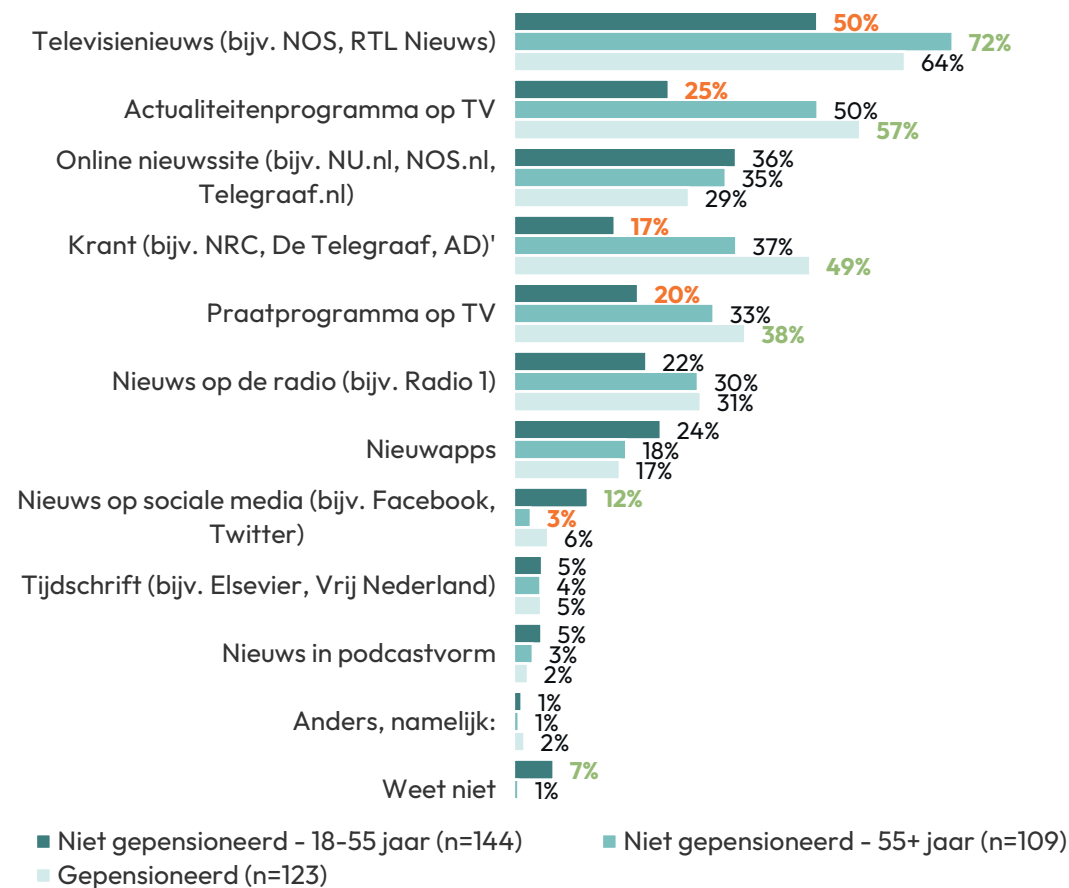
[Link naar tabel bron van bekendheid wel/niet gepensioneerd](#)



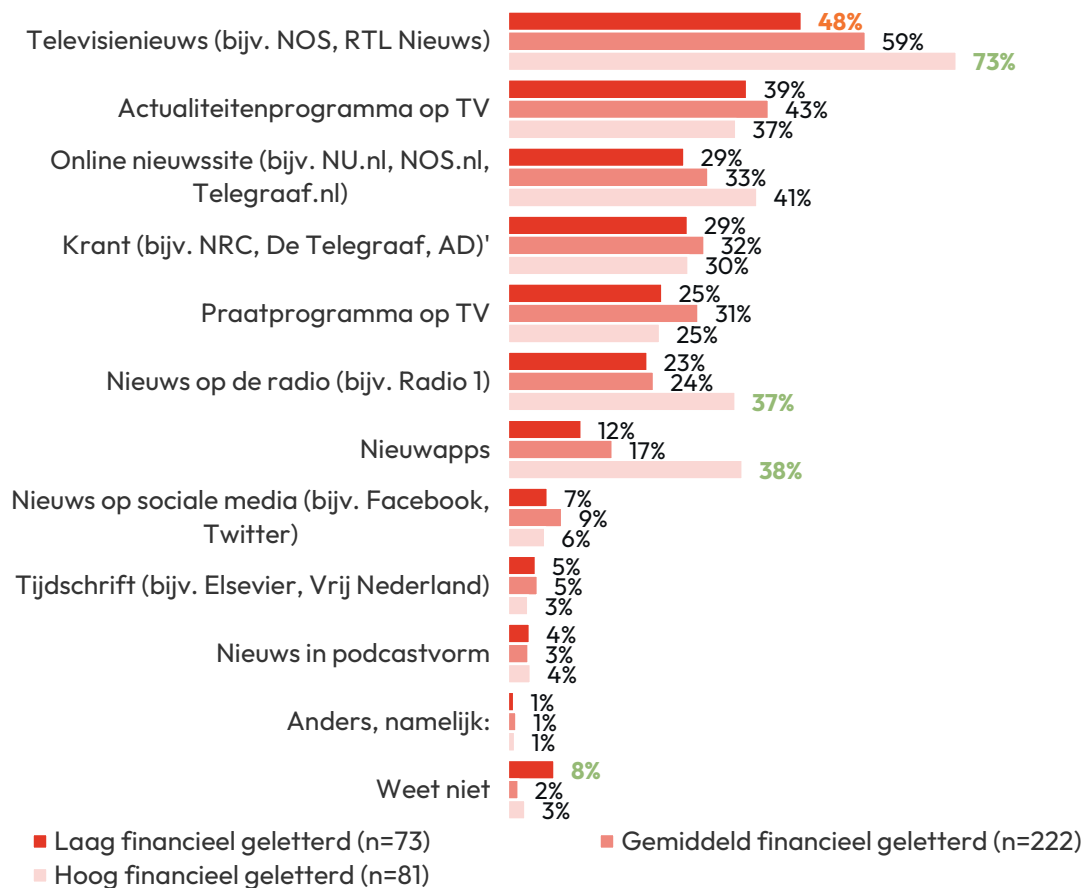
[Link naar tabel bron van bekendheid mate van financieel geletterdheid](#)

18-55-jarigen hoorden vaker over de veranderingen via sociale media; 55-plussers en gepensioneerden vaker via TV of krant

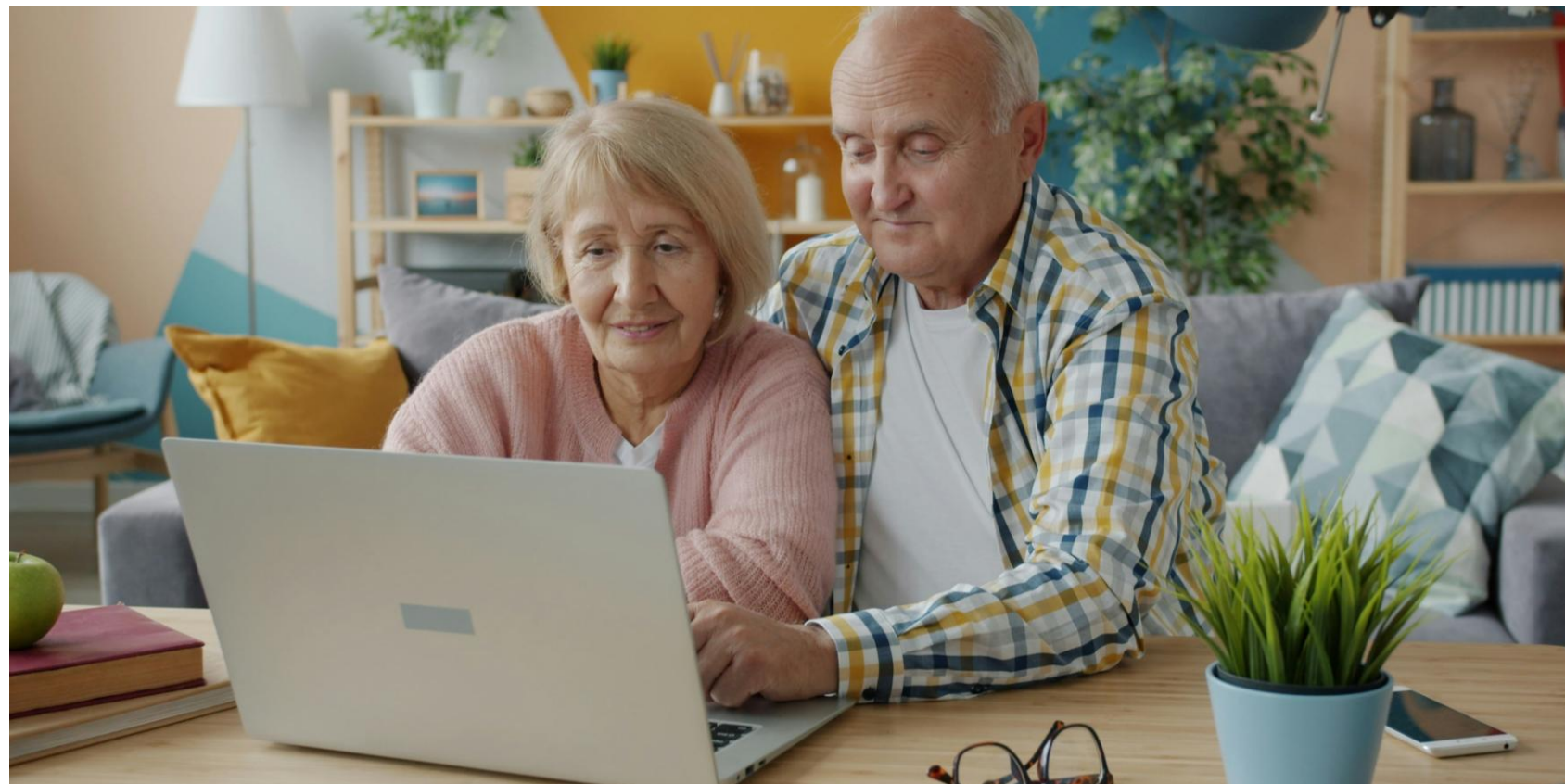
Je geeft aan dat je (o.a.) via het nieuws hebt gehoord over veranderingen in het pensioen. Welke nieuwsbron was dit?



[Link naar tabel nieuwsbron wel/niet gepensioneerd](#)



[Link naar tabel nieuwsbron mate van financieel geletterdheid](#)



Resultaten

Pensioen aangepast o.b.v. nieuwe regels?

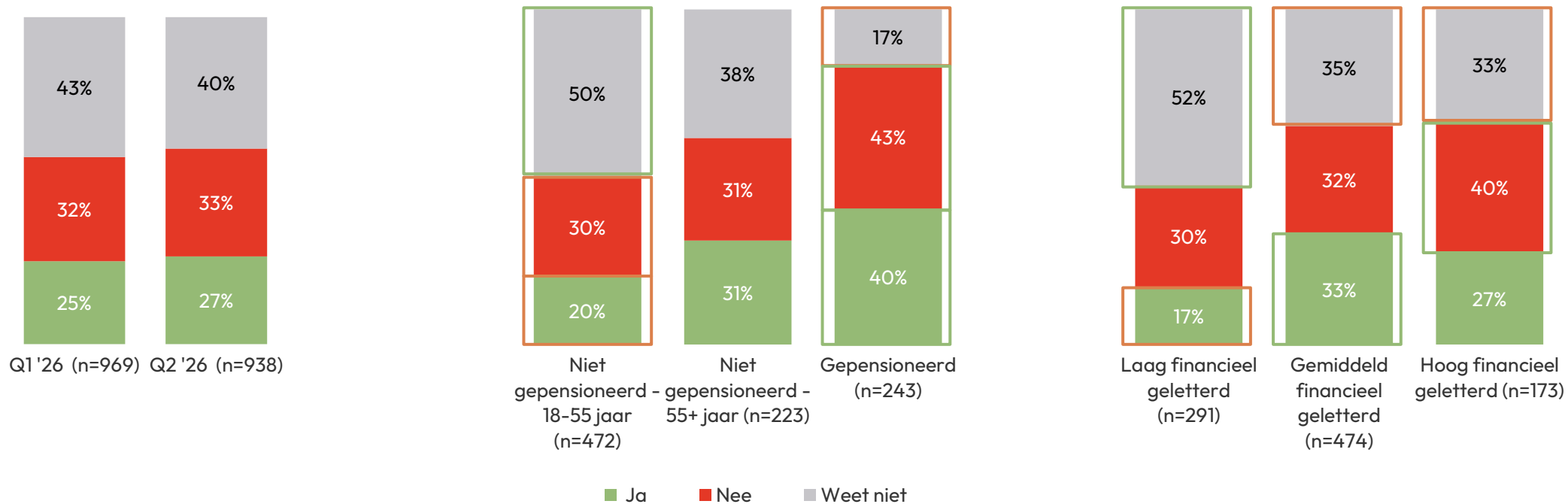
Aandeel Nederlanders dat aangeeft dat zijn eigen pensioen is aangepast volgens de nieuwe regels blijft gelijk: volgens een kwart is het eigen pensioen aangepast

Een kwart (27%) van de Nederlanders denkt dat hun eigen pensioen al is aangepast volgens de nieuwe pensioenregels. Of hun pensioen daadwerkelijk al is aangepast, weten we niet zeker.

⌚ Dit aandeel is even groot als vorig kwartaal.

Gepensioneerden (43%) en hoog financieel geletterden (40%) geven vaker dan de andere groepen aan dat hun pensioen al is aangepast. 18-55 jarigen en laag financieel geletterden zeggen vaker niet te weten of hun pensioen is aangepast (resp. 50% en 52% 'weet niet').

Is (één of meer van) jouw pensioen(en) al aangepast volgens de nieuwe pensioenregels?



[Link naar tabel pensioen aangepast aan nieuwe regels](#)

[Link naar tabel wel/niet gepensioneerd](#)

[Link naar tabel mate van financieel geletterdheid](#)



Bijlagen

Tabellen

Tabel – Vertrouwen pensioenstelsel over tijd

Oude meetmethode	Vertrouwen
Q1 '22	5,5
Q2 '22	5,8
Q3 '22	5,6
Q4 '22	5,7
Q1 '23	5,8
Q2 '23	5,7
Q3 '23	5,7
Q4 '23	5,7
Q1 '24	5,7
Q2 '24	5,9
Q3 '24	6,0
Q4 '24	5,9
Q1 '25	5,9
Q2 '25	6,2
Q3 '25	5,9
Q4 '25	6,2

Nieuwe meetmethode	Vertrouwen
Q1 '26	5,7
Q2 '26	5,7

Tabel – Vertrouwen pensioenstelsel

	Q1 '26 (n=969)	Q2 '26 (n=938)
Vertrouwen	5,7	5,7
Deelnemer vriendelijk	6,1	6,1
Stabiliteit	6,0	5,9
Duidelijke communicatie	6,0	5,9
Eerlijkheid	5,9	5,9
Competentie	5,2	5,2
Identificatie	5,1	5,1

Tabel – Vertrouwen pensioenstelsel wel/niet gepensioneerd

	Q1 '26 (n=969)	Q2 '26 (n=938)
Niet gepensioneerd – 18-55 jaar	5,5	5,4
Niet gepensioneerd – 55+ jaar	5,6	5,7
Gepensioneerd	6,2	6,4

Tabel – Vertrouwen pensioenstelsel mate van financieel geletterdheid

	Q1 '26 (n=969)	Q2 '26 (n=938)
Laag financieel geletterd	5,4	5,2
Gemiddeld financieel geletterd	5,7	5,8
Hoog financieel geletterd	6,3	6,3

Tabel – Bekendheid pensioen

Kun je aangeven of deze uitspraken waar of niet waar zijn?	Q1 '26 (n=969)	Q2 '26 (n=938)
Het pensioen bestaat uit 3 delen: iedereen krijgt AOW, dit kan worden aangevuld met pensioen via werkgever en met pensioen waar je zelf voor betaalt (% waar)	72%	71%
Pensioen wordt meestal door de werkgever geregeld (% waar)	65%	66%
Zzp-ers hebben op dit moment geen recht op AOW (% niet waar)	51%	49%
Ik kan niets veranderen aan mijn pensioen (% niet waar)	46%	44%
De hoogte van het pensioen wordt vooral bepaald door wat je door de jaren heen inlegt en niet meer door wat (% waar)	42%	42%
In de toekomst gaat iedereen over naar 1 groot landelijke pensioenfonds (% niet waar)	37%	38%
Het pensioen biedt ook plaats aan zzp'ers (% waar)	34%	35%
Er is later minder of geen pensioen meer over voor mensen die nu jong zijn (% niet waar)	36%	35%

Tabel – Bekendheid pensioen wel/niet gepensioneerd

Open en lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (Basis - allen)	Niet gepensioneerd - 18-55 jaar (n=472)	Niet gepensioneerd - 55+ jaar (n=223)	Gepensioneerd (n=243)
Het pensioen bestaat uit 3 delen: iedereen krijgt AOW, dit kan worden aangevuld met pensioen via werkgever en met pensioen waar je zelf voor betaalt (% waar)	64%	78%	84%
Pensioen wordt meestal door de werkgever geregeld (% waar)	62%	70%	73%
Zzp-ers (iemand met een eigen bedrijf zonder ander personeel) hebben op dit moment geen recht op AOW (% niet waar)	42%	59%	58%
Ik kan niets veranderen aan mijn pensioen (% niet waar)	51%	52%	20%
De hoogte van het pensioen wordt vooral bepaald door wat je door de jaren heen inlegt en niet meer door wat (% waar)	39%	41%	49%
In de toekomst gaat iedereen over naar 1 groot landelijke pensioenfonds (% niet waar)	36%	42%	39%
Het pensioen biedt ook plaats aan zzp'ers (% waar)	36%	39%	28%
Er is later minder of geen pensioen meer over voor mensen die nu jong zijn (% niet waar)	27%	43%	48%

[Terug naar de grafiek](#)

Tabel – Bekendheid pensioen mate van financieel geletterdheid

Open en lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (Basis - allen)	Laag financieel geletterd (n=291)	Gemiddeld financieel geletterd (n=474)	Hoog financieel geletterd (n=173)
Het pensioen bestaat uit 3 delen: iedereen krijgt AOW, dit kan worden aangevuld met pensioen via werkgever en met pensioen waar je zelf voor betaalt (% waar)	50%	79%	88%
Pensioen wordt meestal door de werkgever geregeld (% waar)	51%	71%	79%
Zzp-ers (iemand met een eigen bedrijf zonder ander personeel) hebben op dit moment geen recht op AOW (% niet waar)	33%	54%	62%
Ik kan niets veranderen aan mijn pensioen (% niet waar)	33%	44%	66%
De hoogte van het pensioen wordt vooral bepaald door wat je door de jaren heen inlegt en niet meer door wat (% waar)	30%	44%	55%
In de toekomst gaat iedereen over naar 1 groot landelijke pensioenfonds (% niet waar)	29%	37%	54%
Het pensioen biedt ook plaats aan zzp'ers (% waar)	25%	36%	50%
Er is later minder of geen pensioen meer over voor mensen die nu jong zijn (% niet waar)	20%	37%	55%

[Terug naar de grafiek](#)

Tabel – Gedrag

Open en lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (Basis - allen)	Q1 '26 (n=969)	Q2 '26 (n=938)
Open en lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (% Ja, altijd)	30%	32%
Bekijk je hoe je pensioen ervoor staat door het jaarlijks verstrekte UPO te lezen of door in te loggen op www.mijnpensioenoverzicht.nl ? (% Ja, elk jaar)	31%	32%
Heb je je de afgelopen 6 maanden op een andere manier met je pensioen beziggehouden (% Ja)	48%	43%
Heb je zelf wel eens iets veranderd aan je pensioen, bijvoorbeeld extra premie inleggen of het wijzigen van je risicoprofiel? (% Ja)	24%	23%

Tabel – Gedrag wel/niet gepensioneerd

Open en lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (Basis - allen)	Niet gepensioneerd - 18-55 jaar (n=472)	Niet gepensioneerd - 55+ jaar (n=223)	Gepensioneerd (n=243)
Open en lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (% Ja, altijd)	22%	41%	48%
Bekijk je hoe je pensioen ervoor staat door het jaarlijks verstrekte Uniform Pensioen Overzicht (UPO) te lezen of door in te loggen op www.mijnpensioenoverzicht.nl ? (% ja, elk jaar)	20%	50%	47%
Heb je je de afgelopen 6 maanden op een andere manier met je pensioen beziggehouden, bijvoorbeeld door je CAO te lezen of door er met anderen over te praten? (% ja)	39%	56%	41%
Heb je zelf wel eens iets veranderd aan je pensioen, bijvoorbeeld extra premie inleggen of het wijzigen van je risicoprofiel? (% ja)	27%	20%	15%

Tabel – Gedrag mate van financieel geletterdheid

Open en lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (Basis - allen)	Laag financieel geletterd (n=291)	Gemiddeld financieel geletterd (n=474)	Hoog financieel geletterd (n=173)
Open en lees je alle brieven en e-mails die je ontvangt van je pensioenfond(sen)? (% Ja, altijd)	14%	35%	55%
Bekijk je hoe je pensioen ervoor staat door het jaarlijks verstrekte Uniform Pensioen Overzicht (UPO) te lezen of door in te loggen op www.mijnpensioenoverzicht.nl ? (% ja, elk jaar)	16%	35%	53%
Heb je je de afgelopen 6 maanden op een andere manier met je pensioen beziggehouden, bijvoorbeeld door je CAO te lezen of door er met anderen over te praten? (% ja)	35%	42%	61%
Heb je zelf wel eens iets veranderd aan je pensioen, bijvoorbeeld extra premie inleggen of het wijzigen van je risicoprofiel? (% ja)	22%	23%	26%

Tabel – Bekend met veranderingen

Ben jij bekend met het feit dat er dingen veranderen aan het pensioen in Nederland?	Ja	Nee	Weet niet
Q1 '26 (n=969)	72%	17%	11%
Q2 '26 (n=938)	66%	22%	12%

Tabel – Bekend met veranderingen wel/niet gepensioneerd

Ben jij bekend met het feit dat er dingen veranderen aan het pensioen in Nederland?	Ja	Nee	Weet niet
Niet gepensioneerd - 18-55 jaar (n=472)	58%	29%	13%
Niet gepensioneerd - 55+ jaar (n=223)	77%	15%	8%
Gepensioneerd (n=243)	77%	12%	11%

Tabel – Bekend met veranderingen mate van financieel geletterdheid

Ben jij bekend met het feit dat er dingen veranderen aan het pensioen in Nederland?	Ja	Nee	Weet niet
Laag financieel geletterd (n=291)	45%	34%	21%
Gemiddeld financieel geletterd (n=474)	76%	17%	7%
Hoog financieel geletterd (n=173)	76%	15%	9%

Tabel – Bron van bekendheid

Weet je ook nog waar of van wie je iets hebt gehoord over veranderingen aan het pensioen in Nederland? (Basis – Is bekend met dat er dingen veranderen)	Q1 '26 (n=732)	Q2 '26 (n=658)
Via mijn pensioenfonds/ pensioenverzekeraar	54%	58%
Via het nieuws op tv, internet, radio, krant/tijdschrift	56%	55%
Via collega's, vrienden, familie	15%	16%
Via mijn werkgever en/of ondernemingsraad	16%	16%
Via een commercial op tv, online en/of radio	15%	14%
Via mijn vakbond	11%	10%
Via mijn brancheorganisatie	4%	8%
Via een bannerreclame op internet	4%	2%
Anders, namelijk:	2%	2%
Weet niet	7%	5%

Tabel – Nieuwsbron

Je geeft aan dat je (o.a.) via het nieuws hebt gehoord over veranderingen in het pensioen. Welke nieuwsbron was dit? (Basis - Heeft iets gehoord via het nieuws)	Q1 '26 (n=425)	Q2 '26 (n=376)
Televisienieuws (bijv. NOS, RTL Nieuws)	68%	60%
Actualiteitenprogramma op TV	38%	41%
Online nieuwssite (bijv. NU.nl, NOS.nl, Telegraaf.nl)	33%	34%
Krant (bijv. NRC, De Telegraaf, AD)	35%	31%
Praatprogramma op TV	27%	29%
Nieuws op de radio (bijv. Radio 1)	18%	27%
Nieuwapps	15%	21%
Nieuws op sociale media (bijv. Facebook, Twitter)	8%	8%
Tijdschrift (bijv. Elsevier, Vrij Nederland)	3%	5%
Nieuws in podcastvorm	3%	4%
Anders, namelijk:	1%	1%
Weet niet	3%	3%

Tabel – Bron van bekendheid wel/niet gepensioneerd

Weet je ook nog waar of van wie je iets hebt gehoord over veranderingen aan het pensioen in Nederland? (Basis – Is bekend met dat er dingen veranderen)	Niet gepensioneerd - 18-55 jaar (n=292)	Niet gepensioneerd - 55+ jaar (n=175)	Gepensioneerd (n=191)
Via mijn pensioenfonds/ pensioenverzekeraar	44%	67%	78%
Via het nieuws op tv, internet, radio, krant/tijdschrift	49%	61%	62%
Via collega's, vrienden, familie	19%	18%	8%
Via mijn werkgever en/of ondernemingsraad	18%	19%	8%
Via een commercial op tv, online en/of radio	14%	16%	11%
Via mijn vakbond	8%	12%	12%
Via mijn brancheorganisatie	9%	8%	4%
Via een bannerreclame op internet	3%	1%	1%
Anders, namelijk:	3%	1%	2%
Weet niet	7%	4%	3%

Tabel – Bron van bekendheid mate van financieel geletterdheid

Weet je ook nog waar of van wie je iets hebt gehoord over veranderingen aan het pensioen in Nederland? (Basis - Is bekend met dat er dingen veranderen)	Laag financieel geletterd (n=147)	Gemiddeld financieel geletterd (n=368)	Hoog financieel geletterd (n=143)
Via mijn pensioenfonds/ pensioenverzekeraar	50%	59%	65%
Via het nieuws op tv, internet, radio, krant/tijdschrift	48%	58%	56%
Via collega's, vrienden, familie	12%	16%	18%
Via mijn werkgever en/of ondernemingsraad	8%	15%	24%
Via een commercial op tv, online en/of radio	10%	14%	16%
Via mijn vakbond	7%	12%	8%
Via mijn brancheorganisatie	9%	7%	8%
Via een bannerreclame op internet	4%	1%	3%
Anders, namelijk:	2%	2%	2%
Weet niet	9%	5%	4%

Tabel – Nieuwsbron wel/niet gepensioneerd

Je geeft aan dat je (o.a.) via het nieuws hebt gehoord over veranderingen in het pensioen. Welke nieuwsbron was dit? (Basis – Heeft iets gehoord via het nieuws)	Niet gepensioneerd - 18-55 jaar (n=144)	Niet gepensioneerd - 55+ jaar (n=109)	Gepensioneerd (n=123)
Televisienieuws (bijv. NOS, RTL Nieuws)	50%	72%	64%
Actualiteitenprogramma op TV	25%	50%	57%
Online nieuwssite (bijv. NU.nl, NOS.nl, Telegraaf.nl)	36%	35%	29%
Krant (bijv. NRC, De Telegraaf, AD)	17%	37%	49%
Praatprogramma op TV	20%	33%	38%
Nieuws op de radio (bijv. Radio 1)	22%	30%	31%
Nieuwapps	24%	18%	17%
Nieuws op sociale media (bijv. Facebook, Twitter)	12%	3%	6%
Tijdschrift (bijv. Elsevier, Vrij Nederland)	5%	4%	5%
Nieuws in podcastvorm	5%	3%	2%
Anders, namelijk:	1%	1%	2%
Weet niet	7%	1%	0%

Tabel – Nieuwsbron mate van financieel geletterdheid

Je geeft aan dat je (o.a.) via het nieuws hebt gehoord over veranderingen in het pensioen. Welke nieuwsbron was dit? (Basis – Heeft iets gehoord via het nieuws)	Laag financieel geletterd (n=73)	Gemiddeld financieel geletterd (n=222)	Hoog financieel geletterd (n=81)
Televisienieuws (bijv. NOS, RTL Nieuws)	48%	59%	73%
Actualiteitenprogramma op TV	39%	43%	37%
Online nieuwssite (bijv. NU.nl, NOS.nl, Telegraaf.nl)	29%	33%	41%
Krant (bijv. NRC, De Telegraaf, AD)'	29%	32%	30%
Praatprogramma op TV	25%	31%	25%
Nieuws op de radio (bijv. Radio 1)	23%	24%	37%
Nieuwapps	12%	17%	38%
Nieuws op sociale media (bijv. Facebook, Twitter)	7%	9%	6%
Tijdschrift (bijv. Elsevier, Vrij Nederland)	5%	5%	3%
Nieuws in podcastvorm	4%	3%	4%
Anders, namelijk:	1%	1%	1%
Weet niet	8%	2%	3%

[Terug naar de grafiek](#)

Tabel – Pensioen aangepast aan nieuwe regels

Is (één of meer van) jouw pensioen(en) al aangepast volgens de nieuwe pensioenregels?	Ja	Nee	Weet niet
Q1 '26 (n=969)	25%	32%	43%
Q2 '26 (n=938)	27%	33%	40%

Tabel – Pensioen aangepast aan nieuwe regels wel/niet gepensioneerd

Is (één of meer van) jouw pensioen(en) al aangepast volgens de nieuwe pensioenregels?	Ja	Nee	Weet niet
Niet gepensioneerd - 18-55 jaar (n=472)	20%	30%	50%
Niet gepensioneerd - 55+ jaar (n=223)	31%	31%	38%
Gepensioneerd (n=243)	40%	43%	17%

Tabel – Pensioen aangepast aan nieuwe regels mate van financieel geletterdheid

Is (één of meer van) jouw pensioen(en) al aangepast volgens de nieuwe pensioenregels?	Ja	Nee	Weet niet
Laag financieel geletterd (n=291)	17%	30%	52%
Gemiddeld financieel geletterd (n=474)	33%	32%	35%
Hoog financieel geletterd (n=173)	27%	40%	33%



Bijlagen

Onderzoeksverantwoording

Bijlage - Onderzoekstechnische informatie

Doelgroep, steekproef en representativiteit

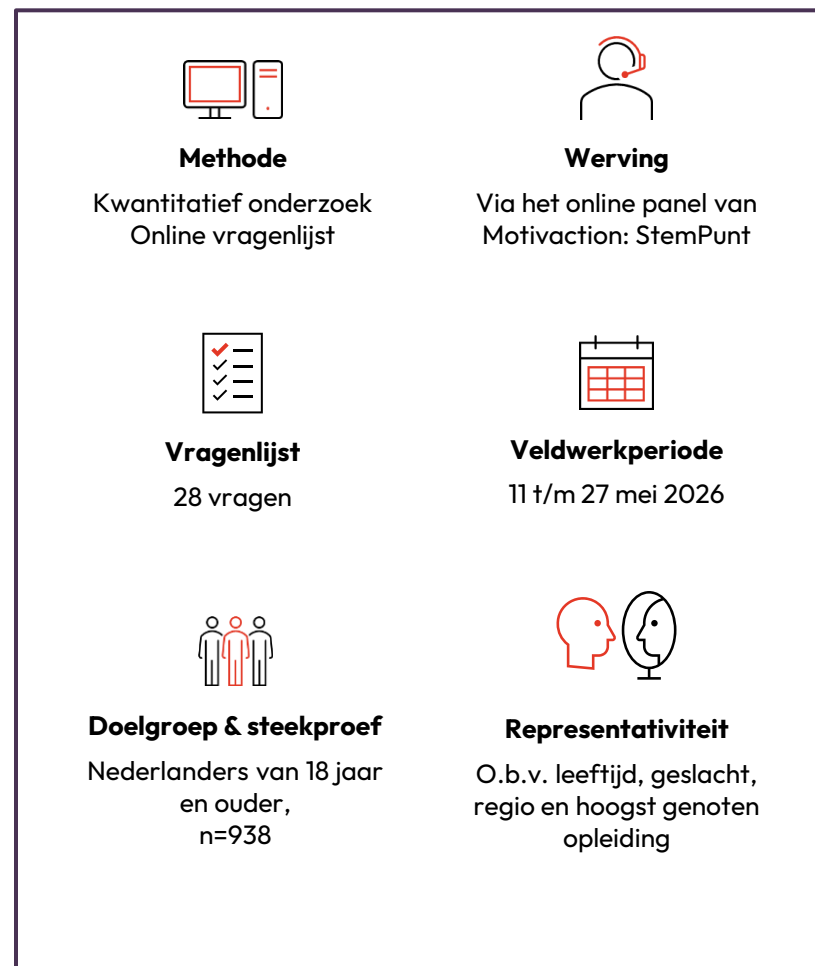
Het onderzoek is online uitgevoerd onder het ISO-20252:2019-gecertificeerde panel van Motivaction: Stempunt. Respondenten kregen een online vragenlijst die zij op een zelf gekozen moment konden invullen.

Voor het onderzoek is een representatieve steekproef getrokken van Nederlanders van 18 jaar en ouder. $n=938$ respondenten vulden de vragenlijst volledig in.

De steekproef is representatief voor leeftijd, geslacht, regio en hoogst genoten opleiding. Representativiteit is verkregen door RIM-weging. De Gouden Standaard van het CBS diende hierbij als ijkbestand.

Vragenlijst, dataverzameling en veldwerkperiode

De vragenlijst is in samenwerking met SZW opgesteld en bestaat uit 28 vragen. Het veldwerk is uitgevoerd tussen 11 t/m 27 mei 2026.



Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage – anders dan integrale publicatie – is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International bv

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

**meer zien
meer weten
meer betekenen**

motivaction
insights and strategy

Motivaction International bv

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl
www.motivaction.nl

Dialogo en communicatie over de overstap



PENSIOEN
FEDERATIE

Juni 2026

Contactinformatie en gegevens over de Pensioenfederatie**Pensioenfederatie**

De Pensioenfederatie is de overkoepelende belangenbehartiger van bijna alle Nederlandse pensioenfondsen. Zij vertegenwoordigt namens ongeveer 141 pensioenfondsen de belangen van:

- 6,7 miljoen deelnemers
- 4,0 miljoen gepensioneerden
- 8,6 miljoen gewezen deelnemers.

Het overgrote deel van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds. De leden van de Pensioenfederatie beheren samen circa 1.700 miljard euro.

(Cijfers per 31-12-2024)

Contactinformatie

Prinses Margrietplantsoen 90
2595 BR Den Haag
Postbus 93158
2509 AD Den Haag

T + 31 (0)70 76 20 220
info@pensioenfederatie.nl
www.pensioenfederatie.nl

© Overname van tekst(delen)
uit deze uitgave is mogelijk
na toestemming van de
Pensioenfederatie.

Aan de inhoud van deze
uitgave kunnen geen rechten
worden ontleend.

Den Haag, Zomer 2026

Inhoudsopgave

1. Aanleiding, doel en opzet	4
2. Zomerrapportage 2026 in het kort	5

Deel I

3. Introductie	7
4. Uitvoering communicatiestrategie transitie PFZW	8
5. Uitvoering communicatiestrategie transitie Flexsecurity	13

Deel II

6. Introductie	19
7. Werkgeverscommunicatie	21
8. Communicatie over de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek	24
9. Communicatie over het nieuwe nabestaandenpensioen	28

Bijlage: Voorbeelden uit de praktijk 31

A. Voorbeelden werkgeverscommunicatie	31
B. Voorbeelden communicatie over compensatie afschaffen doorsneesystematiek	35
C. Voorbeelden communicatie over nieuw nabestaandenpensioen	43

1. Aanleiding, doel en opzet

1.1 Aanleiding

Deze rapportage is aangeboden aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en bouwt voort op de twee eerdere versies 'Dialoog en communicatie over de overstap', verschenen in de zomer van 2025 en de winter van 2026.

1.2 Doel

Waar de eerdere twee edities vooral gebaseerd waren op brede uitvragen onder pensioenfondsen, richt deze rapportage zich op verdieping op basis van 'good practices'. Hierin is een uitgebreide set voorbeelden uit de praktijk van diverse pensioenfondsen opgenomen. Het laat zien hoe pensioenfondsen communiceren met hun achterban op basis van verschillende communicatiestrategieën en geeft een analyse van de transitiecommunicatie vóór en na de overstap naar de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

1.3 Opzet

Het rapport bestaat uit twee delen.

Het eerste deel beschrijft de communicatiestrategieën van twee zeer verschillende fondsen, PFZW en Flexsecurity. Zij zijn beiden in 2026 overgestapt op een nieuwe pensioenregeling volgens de Wtp. Hun uiteenlopende kenmerken leidden tot duidelijk verschillende aanpakken.

Het tweede deel van de rapportage laat zien hoe de sector omgaat met drie verschillende communicatiethema's. Het gaat om de rol van werkgevers, de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en het nieuwe nabestaandenpensioen. Per thema gaat het rapport bij één fonds dieper in op hoe het fonds over het onderwerp communiceert met welke boodschap en via welke kanalen.

Goed om te weten

In deze rapportage bedoelen we met 'deelnemers' alle actieve, gewezen en premievrije deelnemers, pensioengerechtigden en aanspraakgerechtigden bij een pensioenfonds.

Deze rapportage geeft de stand van zaken weer van eind juni 2026

2. Zomerrapportage 2026 in het kort

Deze derde rapportage 'Dialoog en communicatie over de overstap' richt zich op hoe pensioenfondsen de communicatie over de transitie organiseren. De voorbeelden in deze rapportage laten zien dat effectieve Wtp communicatie draait om helderheid, timing, monitoring en maatwerk.

2.1 Transitiecommunicatie PFZW en Flexsecurity

Het eerste deel beschrijft de communicatiestrategieën van PFZW en Flexsecurity. PFZW werkte met een gefaseerde tijdlijn, gedragswetenschappelijke inzichten en een mix van digitale en fysieke middelen. Flexsecurity koos voor korte, digitale communicatie via werkgevers, e-learnings en webinars. Ondanks deze verschillen blijkt dat beide fondsen rust en vertrouwen wisten te behouden door eenvoud, herhaling en doelgroepspecifiek communiceren centraal te zetten.

2.2 Thema's transitiecommunicatie

Het tweede deel van de rapportage laat zien hoe de sector omgaat met drie communicatiethema's: de rol van werkgevers, de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en het nieuwe nabestaandenpensioen.

Werkgevers blijken een cruciale schakel in het bereiken en ondersteunen van deelnemers. Werkgevers worden daarom intensief gefaciliteerd met kant-en-klare content en soms fysieke hulpmiddelen. Het rapport gaat dieper in op de manier waarop PME zich in de transitiecommunicatie nadrukkelijk richt op werkgevers en hun administratiekantoor.

De compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de persoonlijke situatie van de deelnemer en de financiële positie van het fonds op het moment van overgaan. De communicatie over compensatie vraagt daarom om realistisch verwachttingsmanagement. Het rapport gaat dieper in op hoe ABP de communicatie rond dit thema heeft ingericht met verschillende (online) middelen.

Het nieuwe nabestaandenpensioen vereist duidelijke uitleg aan meerdere doelgroepen en wordt daarom breed geïntegreerd in de transitiecommunicatie via websites, video's en thematische content. PDN ontwikkelde een campagne rond dit thema.

Deel I

Pensioenfondsen hebben uiteenlopende communicatiedoelen, van informeren en activeren tot het vergroten van pensioenbewustzijn. Dit hoofdstuk laat zien hoe deze doelen, doelgroepkenmerken en uitgangsposities leiden tot verschillende communicatieaanpakken in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

3. Introductie

Elk pensioenfonds heeft zijn eigen, specifieke doelen die het wil bereiken met de pensioencommunicatie. Denk daarbij aan: deelnemers betrekken bij hun eigen pensioen, hen activeren tot het bekijken van het pensioenoverzicht en basiskennis te vergroten. De communicatie kan dan ook sterk verschillen per pensioenfonds.

3.1 Opzet van dit hoofdstuk

Voor dit hoofdstuk is gekozen om de strategie uit te werken van twee verschillende pensioenfondsen. Het gaat om Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) en Pensioenfonds Flexsecurity. Beide hebben in 2026 de overstap naar de nieuwe Wtp-regeling gemaakt, maar hadden sterk verschillende uitgangsposities. Denk bij de verschillen onder meer aan:

- Type pensioenfonds (bedrijfstakpensioenfonds versus ondernemingspensioenfonds).
- Omvang (3 miljoen versus ruim 230.000 deelnemers).
- Deelnemersbestand (veel vrouwen versus veel jongeren), en
- Karakter van de oude en nieuwe pensioenregeling (van Defined Benefit/DB naar Solidaire premieregeling/SPR versus van Defined Contribution/DC naar Flexibele premieregeling/FPR).

3.2 Samenvatting

PFZW en Flexsecurity hadden duidelijk verschillende communicatiestrategieën. PFZW faseerde de communicatie via een tijdlijn, onderbouwde deze met gedragswetenschappelijke inzichten en zette digitale en fysieke kanalen breed in. Door intensieve monitoring en een voortdurende dialoog met deelnemers bleef het vertrouwen stabiel.

Flexsecurity had een minder ingrijpende inhoudelijke wijziging, maar een veel dynamischere doelgroep. De communicatie was daarom kort, digitaal en veel via werkgevers. De premieverhoging was een belangrijk thema, maar leidde nauwelijks tot vragen. Met name digitale kanalen, e-learnings en webinars bleken zeer effectief.

De rode draad is dat beide fondsen hun doelen hebben bereikt door eenvoud, herhaling en doelgroepgerichtheid centraal te zetten. Beide fondsen tonen aan dat effectieve communicatie over de Wtp-transitie voor een groot deel draait om een goede voorbereiding, duidelijkheid en dialoog, zodat de communicatie aansluit bij de kenmerken van de doelgroepen. Dat leidde bij deze twee pensioenfondsen tot rust tijdens de transitie.

4. Uitvoering communicatiestrategie transitie PFZW

PFZW stapte op 1 januari 2026 over op de nieuwe regeling volgens de Wtp

‘Een van de belangrijkste veranderingen in onze geschiedenis’

PFZW is op 1 januari 2026 overgestapt op een nieuwe pensioenregeling op basis van de Wtp. Vooraf heeft het pensioenfonds een omvangrijk communicatieplan opgesteld, naast het wettelijk verplichte plan voor de Autoriteit Financiële Markten. In totaal is ongeveer € 252 miljard aan gezamenlijk pensioenvermogen zorgvuldig omgezet naar zo’n 3 miljoen individuele pensioenvermogens. PFZW beschrijft deze overgang als ‘een van de belangrijkste veranderingen in zijn geschiedenis’.

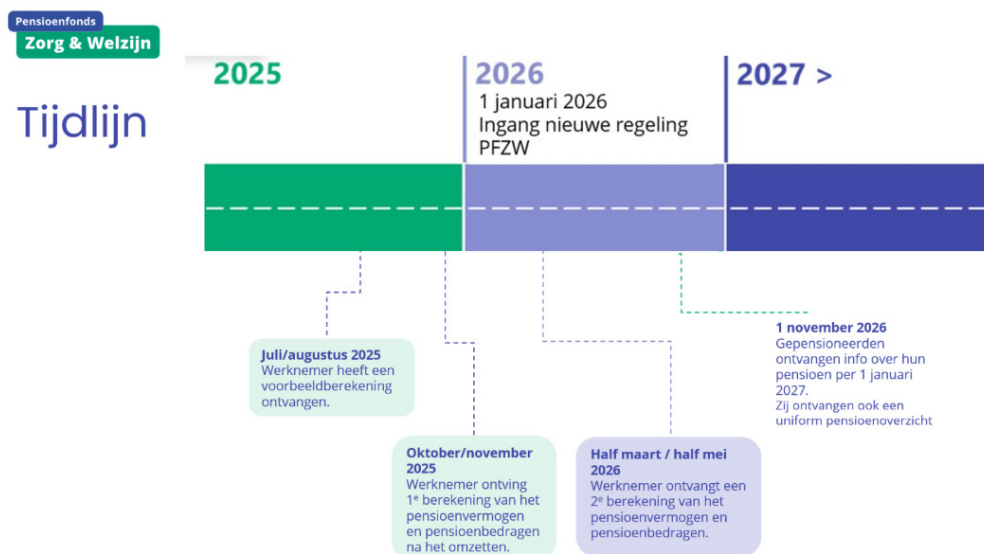
Het doel van de communicatie was deelnemers tijdig, begrijpelijk, transparant en geruststellend mee te nemen in een complex en maatschappelijk gevoelig proces, waarin misverstanden en onzekerheden van oudsher een rol spelen. PFZW koos voor een communicatiestrategie die de nadruk legt op voorspelbaarheid, eenvoud en herhaling.

Communicatiefasen in een tijdlijn

De communicatie verliep in fasen:

- Eerst kregen deelnemers algemene informatie over de nieuwe regels.
- Daarna volgde uitleg over de vermogensomzetting.
- Vervolgens ontvingen zij persoonlijke informatie.
- De omzetting vond plaats op 1 januari 2026.
- In maart 2026 volgde de eerste betaling in de nieuwe regeling.
- Binnen zes maanden na de omzetting stuurde PFZW het definitieve overzicht.

Tijdens de hele transitie stond op de website een tijdlijn met deze fasen. Deze tijdlijn werd ook gebruikt in nieuwsbrieven en bij regiobijspraken. De tijdlijn bood voorspelbaarheid en hielp deelnemers te begrijpen waar zij stonden in het proces en wat er nog zou volgen.



Gebruik van inzichten uit de gedragswetenschap

Een belangrijk uitgangspunt was het toepassen van gedragswetenschappelijke inzichten. Deelnemers moesten vooral begrijpen wat de verandering voor hen betekent, zonder technische details of een gevoel van ingewikkeldheid. Door communicatie herkenbaar en laagdrempelig te maken, sloot deze beter aan bij hoe mensen beslissingen nemen: grotendeels intuïtief en emotioneel.

PFZW gebruikte deze inzichten om deelnemers anders te benaderen: meer beeld, animaties en video's. Het fonds doseerde informatie en bood deze stap voor stap aan. Door een personage een voorbeeldrol te geven ontstond het gevoel: als zij het kan, dan ik ook. De focus lag sterk op wat de deelnemer moest doen.

PFZW - Pensioenfonds Zorg en Welzijn [Volgen](#)

26 september 2025 · 🌐

Pensioen ingewikkeld? Bij PFZW zie je eenvoudig wat je hebt opgebouwd en wat je nu al kunt regelen. Wil je weten hoe jij ervoor staat?

Minder weergeven

Nu checken >

👍 Vind ik leuk 💬 Opmerking plaatsen ➦ Delen

Communicatiekanalen op basis van voorkeur van deelnemers

PFZW koos voor verplichte transitiecommunicatie via de kanalen die deelnemers zelf prefereren. De meeste deelnemers willen digitale communicatie; 62% ontvangt deze digitaal. Tegelijkertijd was er ondersteuning beschikbaar voor wie persoonlijke of telefonische hulp nodig had.

Het fonds verwachtte vooraf vragen, zorgen en mogelijk juridische procedures en bereidde zich daarop voor door transparant te communiceren over keuzes, berekeningen en uitkomsten. De kern was dat deelnemers moeten kunnen zien, dat het proces eerlijk en uitlegbaar is.

In 2025 waren er ongeveer 12.000 vragen over de nieuwe pensioenregeling. In de eerste maanden van 2026 kwamen daar bijna 2.000 vragen bij. Dat waren vooral vragen naar aanleiding van de tweede berekening.

De nieuwsbrief bleek uiteindelijk het meest effectieve kanaal. Na verzending zag PFZW een duidelijke stijging in het aantal views van animaties en video's en het bezoek aan de transitiepagina's op de website.

Dialogoog en feedback

PFZW bracht pensioen letterlijk dichterbij de mensen en zocht actief de dialoog op. Het pensioenfonds organiseerde bijeenkomsten met pensioenvoorlichters en daarnaast regiobijeenkomsten in 2024, 2025 en 2026. In het voorjaar van 2026 waren er 17 bijeenkomsten in het land voor werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden. Ook bestuurders van PFZW en experts waren daarbij aanwezig. Bezoekers waardeerden deze bijeenkomsten met cijfers van 8 tot 9.



Zoeken



De feedback werd gebruikt om te bepalen waar de communicatie kon worden verbeterd en hoe de klantcontactorganisatie vragen beter kon beantwoorden.

PFZW bewaakte de effectiviteit van de communicatie door continu het bereik, gebruiksgemak en de tevredenheid van deelnemers te meten. Het vertrouwen werd gevolgd via de Brand Tracker, zodat het fonds snel kon inspelen op vragen of zorgen bij de aangesloten werkgevers en deelnemers.

Een belangrijk leermoment kwam uit kwalitatief onderzoek naar de tweede berekening. Deelnemers wilden veel minder cijfers en vooral de essentie. Hoewel het verplichte format weinig ruimte daartoe bood, werd deze wens verwerkt in de begeleidende brieven en in de versie voor pensioengerechtigden.

Extra aandacht voor bijzondere doelgroepen

PFZW hield er rekening mee dat deelnemers verschillende informatiebehoeften hebben. Daarom was er extra aandacht voor mensen die er financieel op vooruit of licht op achteruitgaan, voor deelnemers die compensatie ontvangen en voor mensen die rond de transitie met pensioen gingen. Met deze doelgroepen en situaties is in de toelichting bij de tweede berekening rekening gehouden.



Campagne 'Heb je even voor jou'

De campagne 'Heb je even voor jou' leverde een belangrijke bijdrage aan de doelstellingen. Met een creatief campagneconcept nodigde PFZW deelnemers uit om even stil te staan bij hun pensioen. Het doel was hen bekend te maken met productelementen van de nieuwe regeling.

Gedragswetenschappers beoordeelden de content, zodat deze aansloot bij kennis, houding en bewustwording van deelnemers.

Met de campagne bereikte PFZW veel mensen. Het fonds telde 3,2 miljoen impressies op social media (het doel was 2,9 miljoen) en bereikte via diverse kanalen 527.000 mensen en bijna 16.000 kleine werkgevers.



Werkgeverscommunicatie

Werkgevers spelen een belangrijke rol als ambassadeur richting medewerkers. PFZW ondersteunde hen via:

- Maandelijks nieuwsbrieven.
- Bezoeken door accountmanagers.
- Regiobijeenkomsten.
- Een online toolkit met kant-en-klare content (inclusief campagneposters).

Vervolgstappen

De focus ligt nu op een zorgvuldige afronding van de tweede berekening. Iedereen moet de brief hebben ontvangen en vragen moeten zijn beantwoord.

Daarnaast voorziet PFZW dat er aandacht nodig blijft voor de nieuwe kenmerken van de pensioenregeling volgens de Wtp: het nieuwe partnerpensioen, de jaarlijkse vaststelling van het variabel pensioen, het meebewegen van de pensioenvermogens voor werkenden (en de 'kassabon'), uitleg over de gezamenlijke reserve, enzovoort.

In de kern wilde PFZW ervoor zorgen dat deelnemers voelen dat hun pensioen in goede handen is. De boodschap die centraal stond én staat, is dat het fonds samen met werkgevers en werknemers zorgt voor een stabiel pensioeninkomen. Nu en in de toekomst. Doorlopend onderzoek naar tevredenheid, gemak en vertrouwen laat zien dat het vertrouwen in 2026 minimaal stabiel bleef ten opzichte van 2025. Daarom kijkt het pensioenfonds met tevredenheid terug op de communicatie over een van de belangrijkste veranderingen in de geschiedenis van PFZW.

5. Uitvoering communicatiestrategie transitie Flexsecurity

Flexsecurity stapte als een van de eerste fondsen over van een DC-regeling naar een FPR-regeling

“Super om te zien dat de doelen ruimschoots zijn behaald”

Flexsecurity heeft op 1 januari 2026 de overstap gemaakt naar de nieuwe pensioenregeling onder de Wtp. De manier waarop het pensioenfonds deelnemers, werkgevers en andere belanghebbenden heeft geïnformeerd over de overgang heeft Flexsecurity beschreven in een communicatieplan.



Het plan betreft de communicatie in een periode van twee jaar: van halverwege 2024 tot halverwege 2026. Met de verzending van de definitieve berekeningen in juni 2026 is het communicatieplan voor de transitie afgerond.

Introductie Flexsecurity

Flexsecurity voert pensioenregelingen uit voor werknemers van Randstad, Tempo-Team en BPO Services. Het gaat om deelnemers die onder de verplichtstelling van StiPP vallen, maar hiervan zijn vrijgesteld. Door de gelijkwaardigheidseis in het kader van de vrijstelling is Flexsecurity gelijktijdig met StiPP overgestapt. Het ondernemingspensioenfonds heeft zo'n 233.000 deelnemers. Dat zijn gewezen deelnemers en deelnemers met een actieve pensioenopbouw. Het fonds heeft nog geen gepensioneerden.

De schaalgrootte, het grote verloop dat de uitzendbranche kenmerkt (elke zes maanden verversst de populatie van het pensioenfonds) en het grote aandeel gewezen deelnemers (ruim 75% van het totale bestand) maakten de communicatie altijd al uitdagend. Dat gold ook voor de transitieperiode. Daar kwam bij dat de doelgroep jong en divers is. Het fonds koos daarom voor een strategie met korte, duidelijke boodschappen, herhaling via de werkgever (intranet/personeelsgids) en persoonlijke mail.



Impact van de overgang

Al sinds 1999 voert Flexsecurity een premieregeling uit. De overgang naar de flexibele premieregeling had daardoor relatief beperkte impact op de manier waarop deelnemers pensioen opbouwen. De kern bleef dezelfde. Het pensioen bleef afhankelijk van premie-inleg en beleggingsresultaten. Deelnemers behielden een opgebouwd kapitaal in een pensioenpot waar later een pensioenuitkering voor wordt aangekocht. Belangrijke veranderingen waren: de verbetering van het (nabestaanden)pensioen en het feit dat het fonds in de toekomst ook pensioen gaat uitbetalen.

Communicatie over de hogere premie

De belangrijkste verandering was echter dat de premie fors omhoogging met ingang van de nieuwe pensioenregeling. Dat was een belangrijk aandachtspunt in de communicatie. Deze verhoging vloeide voort uit een sterk verbeterde cao voor de uitzendsector, waarin ook een beter pensioen is opgenomen. Hierdoor moeten alle uitzendkrachten uiteindelijk een gelijkwaardige beloning ontvangen als vast personeel. Dat is inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder dus pensioen).

Flexsecurity stemde de communicatie hierover af met de werkgevers. Zij namen het onderwerp op in hun nieuwsbrieven en het pensioenfonds sloot daarop aan in zijn communicatie. Het pensioenfonds verwachtte extra vragen zodra deelnemers in januari 2026 de effecten op hun salarisstrook zouden zien. Deze 'schok' bleef echter uit, zowel bij de werkgevers als bij Flexsecurity.

Communicatie: vooral digitaal

Flexsecurity beschikt over bijna alle e-mailadressen van actieve deelnemers. De doelgroep geeft de voorkeur aan digitale communicatie, waardoor e-mail het meest effectieve kanaal bleek. De content over de nieuwe pensioenregels werd veel bekeken. Tegelijkertijd fungeerde de transitiecommunicatie vooral als trigger om de eigen pensioensituatie te bekijken. De meeste vragen bleven echter, zoals gebruikelijk, gaan over afkoop en waardeoverdracht.



De eerste berekening van jouw nieuwe pensioen

In Week 1 van 2026 stappen we waarschijnlijk over op de nieuwe regels voor pensioen. Voor het zover is, ontvang je een berekening van jouw pensioen in de nieuwe regeling. Deze eerste berekening krijg je november.

Wat kun je verwachten?

Die eerste berekening is een inschatting van jouw nieuwe pensioen. Het is een lange brief met verschillende bedragen. Dat moet volgens de wet. Toch is het belangrijk om te weten wat er verandert in jouw pensioen. Daarom:

- Maken we een persoonlijke online samenvatting die makkelijk te lezen is
- Organiseren we in december een webinar waarin we uitleg geven over jouw nieuwe pensioen. Binnenkort krijg je hiervoor een uitnodiging.

Aanvullende communicatiekanalen

Voor kwetsbare groepen werden aanvullende kanalen ingezet. Denk daarbij aan onder meer laaggeletterden, anderstaligen, jongeren die meer premie gingen betalen en arbeidsongeschikten. Op de website vonden zij uitleg, maar ook een speciale editie van de bekende e-learningmodules (zie voorbeeld hieronder) en uitlegvideo's.



Verder organiseerde Flexsecurity webinars en was er telefonische ondersteuning. De waardering voor deze meer persoonlijke vormen van communicatie bleef groot.

Doelstellingen en resultaten communicatie

Flexsecurity werkt vanuit de kernwaarden betrouwbaar, betrokken, transparant en efficiënt. De communicatie tijdens de transitie richtte zich op drie hoofddoelen:

- Inzicht bieden in het pensioen en de belangrijkste wijzigingen
- Bijdragen aan vertrouwen in de transitie
- Verhogen van betrokkenheid van deelnemers

De communicatie werd continu gemonitord. Alleen de aanpak rondom compensatie werd bijgestuurd: deze informatie werd opgenomen in de transitieoverzichten in plaats van in een aparte mailing. Alle doelstellingen zijn ruimschoots behaald.

Lessen van andere koplopers

Flexsecurity volgde nauwgezet de ervaringen van fondsen die eerder overstapten op een nieuwe regeling volgens de Wtp. Veel learnings betroffen compensatie en het vertrouwen onder pensioengerechtigden. Flexsecurity kent geen gepensioneerden. De compensatieregeling was vanwege de premieverhoging alleen relevant voor deelnemers van 60–67 jaar en voor arbeidsongeschikten. Hoewel hierover via meerdere kanalen is gecommuniceerd, bleven vragen hierover beperkt.

Vervolgstappen

Het pensioenfonds bevindt zich nu in de acceptatiefase. Naast de verplichte communicatie over de definitieve berekeningen zijn er enkele aandachtspunten:

- Het streven was dat 60% van de deelnemers de veranderingen zou begrijpen; dit werd 80% (inclusief gewezen deelnemers).
- Een groep van 13% geeft aan dat de informatie niet duidelijk was; dit wordt nader onderzocht.
- Vanaf 1 januari 2027 gaat Flexsecurity zelf variabele uitkeringen aanbieden. Dit vraagt aanpassingen in het keuzebegeleidingsbeleid. Er komt een speciale tool om deelnemers te helpen bij de keuze tussen een vaste of een variabele uitkering.

Gerjan Dol, bestuurslid van Flexsecurity: "Het is super om te zien dat je als fonds een nulmeting doet, doelstellingen formuleert, een communicatieplan maakt om deze doelstellingen te halen, en dat uiteindelijk alle doelen ruimschoots worden behaald. Het geeft aan dat je als fonds echt impact kunt maken met je communicatie. Zelfs bij een grote, relatief passieve doelgroep die ver van hun pensioen staat. Met slimme interventies op maat kun je echt het verschil maken".

Deel II

Pensioenfondsen hebben een gezamenlijke opgave: complexe pensioenonderwerpen helder en relevant maken voor hun doelgroepen. Dit hoofdstuk laat zien hoe zij dat doen aan de hand van drie thema's.

6. Introductie

Een deel van de pensioenfondsen, zoals PFZW en Flexsecurity, heeft de overstap inmiddels gemaakt. Andere pensioenfondsen zijn nog in voorbereiding. Zij hebben een gemeenschappelijke uitdaging: heldere, tijdige en doelgroepgerichte communicatie. Voor een gevarieerd beeld over hoe pensioenfondsen dat inrichten, zoomt Deel 2 in op de communicatie over drie actuele thema's:

- **De rol van werkgevers in pensioencommunicatie**
Werkgevers zijn een belangrijke schakel tussen pensioenfonds en deelnemer. Zij staan dicht bij werknemers, herkennen veranderingen in werk of privé eerder en worden vaak als eerste benaderd met vragen. Ze vergroten het bereik en kunnen bewustwording versnellen.
- **De compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek**
De afschaffing van de doorsneesystematiek raakt vooral deelnemers tussen 40 en 65 jaar. De compensatie hangt af van de persoonlijke situatie van de deelnemer en de financiële positie van het pensioenfonds op het moment van de overgang. Dit vraagt om zorgvuldige en duidelijke communicatie.
- **Het nieuwe nabestaandenpensioen**
Het nabestaandenpensioen verandert ingrijpend. De impact verschilt per pensioenfonds, afhankelijk van de oude regeling. Heldere uitleg is essentieel om misverstanden te voorkomen bij overlijden. Dat is een onderwerp waar deelnemers niet snel uit zichzelf vragen over stellen.

6.1 Opzet van dit hoofdstuk

Per thema is deze volgorde aangehouden.

- De achtergrond wordt eerst geschetst.
- Vervolgens worden de communicatieve uitdagingen beschreven.
- Daarna wordt een beeld gegeven van de aanpak aan de hand van voorbeelden van verschillende pensioenfondsen.
- Tot slot wordt één pensioenfonds als praktijkvoorbeeld toegelicht.

Afbeeldingen van de voorbeelden zijn opgenomen in de bijlagen A t/m C.

6.2 Samenvatting

Pensioenfondsen ondersteunen werkgevers intensief met nieuwsbrieven, kant-en-klare content en soms fysieke hulpmiddelen. Voor een bedrijfstakpensioenfonds als PME vormen werkgevers een belangrijke communicatiedoelgroep. Zij bleken veel vragen te hebben over compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Daarop heeft het fonds extra begeleiding geboden richting werkgevers en deelnemers.

Omdat compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek afhankelijk is van individuele omstandigheden, richten veel pensioenfondsen hun communicatie in op verwachtingsmanagement, bijvoorbeeld via rekenvoorbeelden en persoonlijke communicatie. ABP bijvoorbeeld zette vrijwel al zijn communicatiekanalen in om dit thema onder de aandacht te brengen en organiseerde grootschalige bijeenkomsten, die goed werden gewaardeerd. Op basis van feedback ontwikkelde het fonds een online rekentool.

Ook het nieuwe nabestaandenpensioen vraagt om duidelijke uitleg. Pensioenfondsen integreren dit thema daarom breed in hun transitiecommunicatie via websites, video's en thematische content. PDN bijvoorbeeld ontwikkelde er een campagne over op basis van storytelling.

7. Werkgeverscommunicatie

7.1 Achtergrond

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde die een werkgever aan zijn werknemers aanbiedt. Voor (met name grote) bedrijfstakpensioenfondsen zijn werkgevers (directeuren, bestuurders, HR-medewerkers) een belangrijke communicatiedoelgroep. Enerzijds omdat zij belangrijke data leveren voor de uitvoering van de pensioenen, anderzijds als intermediair tussen pensioenfondsen en deelnemer.

Werkgevers staan dicht bij de deelnemer die actief pensioen opbouwt. Zij kennen de deelnemer vaak persoonlijk, weten eerder of er iets verandert in zijn of haar werk of privé en worden vaak als eerste benaderd door werknemers als er vragen zijn over het pensioen. Werkgevers vervullen daarom een belangrijke rol bij vragen over pensioen en om deelnemers de weg te wijzen naar de juiste informatiebronnen.

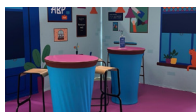
7.2 Werkgeverscommunicatie

Veel pensioenfondsen hebben aparte communicatie ingericht om werkgevers te faciliteren en mobiliseren. Werkgevers krijgen informatie over de transitie, bijvoorbeeld over de hoogte van de premie, de impact van de nieuwe regeling op processen en de zekerheid dat pensioen een waardevolle arbeidsvoorwaarde blijft.

Daarnaast kunnen ze veel informatie vinden om hun rol als intermediair communicatiekanaal tijdens de transitie goed te kunnen vervullen. Pensioenfondsen zorgen ervoor dat werkgevers goed geïnformeerd zijn, weten waar ze de juiste informatie kunnen vinden, welke praktische vragen zij kunnen beantwoorden en wanneer ze kunnen doorverwijzen naar de helpdesk van het pensioenfonds zelf.

7.3 Communicatiemiddelen diverse fondsen

Voorbeeld 2 ABP



Voor werkgevers zijn speciale websites ingericht, nieuwsbrieven gemaakt, checklisten opgesteld, video's opgenomen en (online) vragenuren georganiseerd. Verder staat in veel communicatieplannen dat werkgevers (vaak vooraf) de communicatie ontvangen die het pensioenfonds aan hun werknemers stuurt.

Voorbeeld 3
Pensioenfonds
Rail & OV



Ook kunnen werkgevers gebruik maken van de content die het pensioenfonds levert om de medewerkers te informeren. Dan gaat het om kant-en-klare teksten, video's en presentaties. Of praktische spiekaartjes die een werkgever helpen in het gesprek (zie [voorbeeld 1 van PGB](#)). Of live hulpmiddelen, zoals een pop-upstore die werkgevers in hun pand kunnen opbouwen (zie [voorbeeld 2 van ABP](#)). Pensioenfonds Rail & OV zet een voorlichtingsbus in. Met deze bus van 'Rail & OV on Tour' brengt het pensioenfonds op stations, werkplaatsen en standplaatsen pensioeninformatie naar deelnemers toe (zie [voorbeeld 3 van Pensioenfonds Rail & OV](#)).

Sommige pensioenfondsden faciliteren ook persoonlijke gesprekken en presentaties op locatie met de inzet van pensioenconsulenten of voorlichters. Zo heeft ABP een programma voor pensioenambassadeurs. Dat is een groep van ongeveer 400 medewerkers die collega's ondersteunen bij pensioenvragen. ABP leidt deze ambassadeurs op voor werkgevers die medewerkers willen vrijmaken om deze rol binnen hun organisatie te vervullen. Pensioenambassadeurs worden ook getraind om voorlichting te geven over het nieuwe pensioenstelsel.

7.4 Praktijkvoorbeeld: PME pensioenfonds

Voor PME pensioenfonds vormen werkgevers en hun administratiekantoren een belangrijke communicatiedoelgroep. Naast de administratieve processen richt PME zich nadrukkelijk op het ondersteunen van werkgevers bij hun communicatie met werknemers tijdens de pensioentransitie. Hiervoor is een apart communicatieplan opgesteld.

Ingezette communicatiemiddelen

- **Website voor werkgevers**
 Een speciaal ingericht gedeelte van de website biedt informatie over de nieuwe pensioenregeling, administratieve wijzigingen en een uitgebreide digitale toolkit voor interne communicatie richting werknemers. Dit zijn communicatiemiddelen die werkgevers vrijwillig kunnen inzetten op hun interne kanalen. Denk aan video's, posters, voorbeeldteksten voor het intranet, materiaal voor narrowcasting en afbeeldingen (zie [voorbeeld 4 PME](#)).
- **Frequente digitale nieuwsbrieven en campagnes**
 Met updates over de nieuwe regeling, acties uit te voeren voor werkgevers, wijzigingen in de administratie en ander nieuws. Zo informeert PME werkgevers vooraf wat het fonds op welk moment aan deelnemers (hun werknemers) communiceert. Zo zijn werkgevers voorbereid op eventuele vragen.
- **De inzet van werkgeversconsulenten**
 Deze consulenten fungeren als vraagbaken, geven presentaties bij bedrijven en informeren zowel werkgevers als werknemers over de huidige en toekomstige pensioenregeling. Zij ondersteunen werkgevers ook persoonlijk op locatie bij de keuzes die een werkgever moet maken voor de nieuwe pensioenregeling.

Voorbeeld 5 PME



- **Webinars**

PME organiseert regelmatig webinars over pensioenonderwerpen. (zie [voorbeeld 5 van PME](#))

Dialogoog en feedback

Door intensieve contacten met werkgevers (via consultants, tijdens webinars, in gebruikersoverleggen en door gesprekken met salarisssoftwareleveranciers) ontvangt PME continue feedback over de transitie en de communicatie hierover. Deze input wordt gebruikt voor aanpassingen in administratieve processen, maar ook om de informatie op de website te verbeteren.

Vooral over de compensatie bestaan veel vragen bij werkgevers. De informatie op de website hierover is op basis van die vragen (en van werknemers) aanzienlijk uitgebreid. Ook signaleerde PME dat sommige werkgevers het moeilijk vinden om keuzes te maken voor de nieuwe aanvullende regelingen. De werkgeversconsultanten hebben extra tijd vrijgemaakt om werkgevers hierin te begeleiden.

8. Communicatie over de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

8.1 Achtergrond

Sociale partners hebben in transitieplannen afspraken gemaakt over de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Het gaat om het vergoeden van een gemist voordeel in de toekomst aan werkenden die actief pensioen opbouwen bij het fonds.

Waar gaat 't precies om? Bij een doorsneepremie bouwen alle deelnemers met elke euro inleg evenveel pensioen op. Het maakt niet uit hoe oud een deelnemer is. De euro van een jonge deelnemer kan langer belegd worden. Daardoor krijgen jongeren voor eenzelfde inleg eigenlijk te weinig pensioenopbouw en oudere deelnemers te veel. Dat is niet erg als iemand zijn of haar hele loopbaan bij hetzelfde pensioenfonds pensioen blijft. Maar tegenwoordig is dat vaak niet zo.

In de Wtp is er sprake van een pensioen dat samenhangt met het aantal jaar dat de inleg belegd kan worden. Daardoor verdwijnt de 'herverdeling van jong naar oud'. Er is een groep deelnemers van ongeveer 40 tot 65 jaar die hier nadeel van heeft. Zij hadden een nadeel toen ze jong waren en ontvangen in de nieuwe pensioenregeling het voordeel niet meer nu ze zelf ouder worden.

Sociale partners hebben in de transitieplannen afgesproken hoe zij het gemiste 'voordeel' van deze groep kunnen compenseren. De compensatie is daarmee bedoeld om een (verwacht) nadeel in de toekomst op te vangen. Het is dus voor deelnemers die nog actief pensioen opbouwen. Daarnaast kozen sociale partners er meestal ook voor om de compensatie in één keer uit te keren op het moment van de overstap vanuit het fondsvermogen als dat financieel gezien mogelijk is. Om hoeveel compensatie het precies gaat, verschilt per persoon. Want dit hangt onder meer af van de leeftijd, de pensioengrondslag, de afspraken van sociale partners en de actuele dekkingsgraad op het moment van de overstap.

Er zijn mensen die minder compensatie of geen compensatie krijgen doordat hun situatie voorafgaand aan de transitie verandert. Denk daarbij aan mensen die (al dan niet vrijwillig) tijdelijk minder gaan werken, met pensioen gaan of uit dienst gaan. Ook zijn er werknemers die dubbel compensatie krijgen, als zij twee keer een transitie meemaken door een baanwissel.

Omdat het voor deelnemers om een substantieel bedrag kan gaan, is het belangrijk dat deelnemers rekening kunnen houden met de compensatie als zij kiezen voor een aanpassing van hun dienstverband.

8.2 Communicatie over compensatie

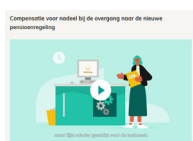
Pensioenfondsen informeren deelnemers over de gevolgen van veranderingen in hun leven op hun pensioen ('life events' in het werk en privé). Zij informeren deelnemers als zo'n life event zich voordoet. Tijdens de transitie is compensatie een belangrijke toegevoegde boodschap.

De belangrijkste communicatieve uitdagingen hierbij zijn:

- **Pensioenfondsen weten vaak pas achteraf of iemands situatie is veranderd.**
Zij geven daarom de werkgever een belangrijke rol in de bewustwording rondom compensatie. De werkgever weet namelijk eerder dan een pensioenfonds wanneer een deelnemer van plan is om bijvoorbeeld minder te gaan werken, met pensioen te gaan of van baan te wisselen. Lees meer over de rol van de werkgever in de pensioencommunicatie in het vorige hoofdstuk van deze rapportage.
- **Een definitieve berekening van de hoogte van de compensatie kan pas gemaakt worden ná de overstap op de nieuwe pensioenregeling volgens de Wtp.**
Daarom bieden pensioenfondsen op verschillende manieren tooling aan om een goede inschatting te kunnen maken op persoonsniveau. Het blijft echter een inschatting op basis van wat nu bekend is.
- **De beeldvorming rondom de hoogte van de compensatie.**
Het gaat om een bedrag dat deelnemers in hun pensioenpot krijgen. Vaak valt het effect van de compensatie op het latere pensioen in euro's per maand mee, hoewel het bij sommige groepen wel om substantiële bedragen kan gaan. Het is daarom belangrijk om realistische verwachtingen te wekken. Pensioenfondsen communiceren niet alleen in maximale compensatiebedragen, maar ook in hoeveel euro de compensatie (met de gegevens van nu) straks aan extra pensioen per maand kan opleveren.
- **Met terugwerkende kracht kan er geen compensatie toegekend worden.**
Wat wel mogelijk is, is de actieve pensioenopbouw verlengen door middel van vrijwillige voortzetting als de pensioenregeling die mogelijkheid biedt. Daarbij kan een deelnemer pensioen blijven opbouwen bij een fonds én dus ook recht houden op compensatie. Pensioenfondsen die deze regeling hebben, wijzen op die mogelijkheid in de stopbrief die deelnemers binnen enkele weken na de uitdienstmelding ontvangen.

8.3 Communicatiemiddelen diverse fondsen

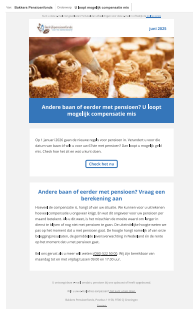
Voorbeeld 6 ABN AMRO Pensioenfondsen



Deelnemers kunnen via veel kanalen informatie krijgen over compensatie, maar vooral ook vanuit hun pensioenfonds.

Veel pensioenfondsen hebben op hun website een apart deel ingericht met communicatie over de transitie. Hierin is ook informatie over compensatie opgenomen. Dit wordt aangevuld met artikelen in nieuwsbrieven, animaties (zie [voorbeeld 6 van ABN AMRO Pensioenfondsen](#)), rekenvoorbeelden (zie [voorbeeld 7 van Pensioenfondsen Witteveen + Bos](#)) of geïntegreerd in content rondom life events (zie [voorbeeld 8 van het Algemeen pensioenfonds KLM](#)).

**Voorbeeld
9 Bakkers
Pensioenfonds**



Het Bakkers Pensioenfonds heeft deelnemers een e-mailbericht gestuurd met het aanbod om een berekening te maken (zie [voorbeeld 9 van Bakkers Pensioenfonds](#)). Ook sociale media (zie [voorbeeld 10 van SBZ](#)) zijn ingezet om de boodschap over te brengen.

8.4 Praktijkvoorbeeld: ABP

Pensioenfonds ABP is van plan op 1 januari 2027 over te gaan naar de vernieuwde pensioenregeling volgens de Wtp. Het fonds communiceert via verschillende kanalen over de compensatie. De belangrijkste doelgroep voor dit onderwerp is de werknemer. Om die (tijdig) te bereiken, spelen werkgevers, pensioenvoorlichters en pensioenambassadeurs een belangrijke rol. Het thema is het hele jaar door onderdeel van de reguliere communicatie via nieuwsberichten, nieuwsbrieven en sociale media.

Ingezette communicatiemiddelen

- **Website van ABP**

Op de website van ABP is een apart deel ingericht over de transitie. Dat is ruim 800.000 keer geraadpleegd. In drie lagen is informatie over compensatie opgenomen:

1. De algemene uitleg over wat compensatie is in relatie tot de verdeling van het fondsvermogen bij de overstap. Dit staat in de vorm van tekst en vanaf medio juni 2026 ook in een uitlegvideo;
2. Een online stroomschema (zie [voorbeeld 11 van ABP](#)) waarin mensen aan de hand van vragen kunnen nagaan of zij recht hebben op compensatie. Dat is bijna 180.000 keer geraadpleegd. Komen ze uit op het antwoord dat ze mogelijk compensatie ontvangen? Dan kunnen ze vanaf half juni in een online tool een berekening maken hoeveel het kan zijn;
3. Een verdiepende pagina met uitleg hoe de compensatie wordt berekend. Daar staan ook voorbeeldberekeningen aan de hand van fictieve deelnemers (persona's) en uitleg van de life events inclusief berekeningen voor een beeld van de impact van bepaalde pensioenkeuzes. Deze pagina is ruim 160.000 keer bekeken.

Voorbeeld 12 ABP



- **Voorbeeldberekeningen in flyers voor werkgeverscommunicatie**

Van de bovengenoemde voorbeeldberekeningen aan de hand van persona's zijn voor werkgevers flyers gemaakt (zie [voorbeeld 12 van ABP](#)) die zij kunnen delen met hun medewerkers. In elk webinar voor werkgevers is verder nadrukkelijk aandacht voor compensatie.

Dat compensatie bij de ongeveer 3.400 aangesloten werkgevers een belangrijk onderwerp is, blijkt ook uit de cijfers. Sinds het online dossier over de transitie van ABP op 24 november 2025 live ging (na de opdrachtaanvaarding door ABP) hebben zo'n 6.000 werkgevers (meermaals) dit deel van de website bezocht. Ook werd meer dan 1.000 keer doorgeleid naar de informatie over compensatie.

Voorbeeld 13 ABP



Voorbeeld 15 ABP



- **Brieven rond life events**

In brieven rondom life events zijn extra tekstblokken, onder meer over compensatie, opgenomen met verwijzingen naar de website. Deelnemers die recent uit dienst zijn getreden, hebben een extra brief ontvangen over de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting.

- **ABP PensioenGids**

Er is een speciale uitgave met informatie gemaakt over de transitie voor diverse doelgroepen: de ABP PensioenGids (zie [voorbeeld 13 van ABP](#)). De eerste versie verscheen in januari van dit jaar, de tweede versie wordt verzonden vanaf begin of medio juli 2026. Compensatie is in beide uitgaven een zeer prominent item.

- **Bijeenkomsten voor deelnemers en pensioengerechtigden**

Vanaf maart zijn er online- en livebijeenkomsten in het hele land georganiseerd om vragen van deelnemers en pensioengerechtigden over de transitie te beantwoorden. Daarin was compensatie een belangrijk onderdeel. Voor de webinars (zie [voorbeeld 14 van ABP](#)) melden zich ongeveer 150.000 mensen aan (69.000 pensioengerechtigden en 81.000 actieve deelnemers). Antwoorden op veelgestelde vragen werden naderhand op de website gepubliceerd.

Zo'n 4.000 mensen bezochten de live-bijeenkomsten (zie [voorbeeld 15 van ABP](#)). Er waren 16 sessies (8 voor deelnemers en 8 voor pensioengerechtigden). De totale gemiddelde waardering voor de bijeenkomsten was ruim een 8.

Dialogoog en feedback

Via deze kanalen en via andere bronnen kwamen er vragen van deelnemers, werkgevers en sectoren over de hoogte van de compensatie. Het fonds werd 3.000 keer gebeld door mensen met vragen hierover. Daarop heeft het fonds besloten om aanvullend een online tool te ontwikkelen waarmee mensen zelf een voorbeeldberekening kunnen maken. Dat gebeurt op basis van hun pensioengevend salaris, deeltijdfactor en leeftijd. Dit hulpmiddel is medio juni beschikbaar gekomen.

9. Communicatie over het nieuwe nabestaandenpensioen

9.1 Achtergrond

Het nabestaandenpensioen maakt een grote verandering door. Partners en kinderen van deelnemers die nog actief pensioen opbouwen en pensioengerechtigden krijgen een partner- of wezenpensioen vanaf het moment dat de deelnemer overlijdt. De partner krijgt dit zijn of haar leven lang. Dat is niet veranderd. Wel gelden in de Wtp de volgende aanpassingen voor alle pensioenfondsen:

- **Alle pensioenfondsen gebruiken dezelfde definitie voor wie als partner of kind geldt voor de pensioenregeling.**
De belangrijkste aanpassing voor deelnemers is dat een partner – onder voorwaarden – ook zonder samenlevingscontract aangemeld kan worden en dat een partner die samenwoonde zich – ook onder voorwaarden – na overlijden van de deelnemer kan melden voor het partnerpensioen.
- **Het nieuwe nabestaandenpensioen wordt, net als het pensioen voor de deelnemer zelf, variabel.**
- **Er is alleen nog partner- en wezenpensioen verzekerd bij overlijden vóór pensioendatum, zolang een deelnemer pensioen opbouwt (op risicobasis).**
De hoogte van dit pensioen is een vast percentage van het pensioengevend salaris (dat wil zeggen onafhankelijk van het aantal opbouwjaren).
- **Er is een overgangsregeling voor het opgebouwde partner- en wezenpensioen tot het moment dat het pensioenfonds overstapt op de Wtp (eerbiedigende werking).**
Dat is er ook voor het bijzonder partnerpensioen voor een ex-partner.
- **Stopt de opbouw, bijvoorbeeld omdat een deelnemer uit dienst gaat? Dan is er een uitlooperperiode.**
De dekking in die periode loopt, afhankelijk van de pensioenregeling, 3 of 6 maanden door, zolang iemand nog geen nieuwe baan met pensioenregeling heeft. Deze dekking loopt automatisch langer door zolang een deelnemer een WW- of ZW-uitkering ontvangt. Een deelnemer kan ervoor kiezen om de dekking vrijwillig en voor eigen kosten te verlengen na de uitlooperperiode.
- **Het wezenpensioen wordt standaard uitgekeerd tot 25 jaar.**
Eventuele voorwaarden voor een langere uitkering vervallen.

9.2 Communicatie over het nieuwe nabestaandenpensioen

In hoeverre de aanpassingen een verandering vormen, hangt af van de oude pensioenregeling en de afspraken in de nieuwe regeling. Sommige fondsen hadden al een wezenpensioen dat tot 25 jaar uitkeerde. Bij andere fondsen was het partner- en wezenpensioen al op risicobasis en is er geen sprake van opgebouwde rechten die geëerbiedigd worden.

Verder heeft de communicatie over het nabestaandenpensioen meerdere doelgroepen. Enerzijds zijn er boodschappen voor de deelnemer van het fonds, gesegmenteerd naar status (actief, gewezen deelnemer, gepensioneerd). Anderzijds zijn er de ontvangers van het nabestaandenpensioen (partner, kinderen, ex-partner).

9.3 Communicatiemiddelen diverse fondsen

Voorbeeld 17
PFAB



Vaak is het nieuwe nabestaandenpensioen als een van de thema's opgenomen in de communicatie over de transitie onder 'wat er is veranderd'. Zo staat er informatie op de website (zie [voorbeeld 16 van Philips Pensioenfonds](#)), aangevuld met andere middelen, zoals uitlegvideo's (zie [voorbeeld 17 van PFAB](#)).

9.4 Praktijkvoorbeeld: PDN

Pensioenfonds PDN hanteert voor de communicatie over het nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) een brede doelgroepselectie. Hierbij worden niet alleen deelnemers, maar ook hun partners en wezen als afzonderlijke doelgroepen beschouwd. De kern van de strategie bestaat uit het gebruik van eenvoudige, duidelijke hoofdbodschappen, aangevuld met verdiepende informatie zoals rekenvoorbeelden. De communicatie wordt online en offline aangeboden.

De campagne sluit aan op de eerder ontwikkelde communicatiestrategie waarin voorbeeldpersonen zijn uitgewerkt. Voor deze voorbeeldpersonen heeft PDN in kaart gebracht via welke middelen zij bij voorkeur worden geïnformeerd en welke aspecten van het nieuwe pensioen voor hen het meest relevant zijn. De effectiviteit van de campagne wordt binnenkort gemeten.

Ingezette communicatiemiddelen

- **Webpagina nabestaandenpensioen**
Op de website is een speciale pagina ingericht met informatie over het nabestaandenpensioen. Deze pagina bevat een persoonlijk verhaal (video) en veelgestelde vragen (zie [voorbeeld 18 van PDN](#)).

Voorbeeld 19

PDN



Voorbeeld 20

PDN



- **Aparte toegang voor nabestaanden**
Op de homepage is een aparte toegang gecreëerd voor nabestaanden, zodat zij snel de voor hen relevante informatie kunnen vinden.
- **Uitlegvideo met persoonlijk verhaal**
PDN heeft een video (zie [voorbeeld 19 van PDN](#)) ontwikkeld die start met een persoonlijk verhaal, zodat de doelgroep zich beter kan verplaatsen in de kernboodschappen. Vervolgens is het handelingsperspectief toegelicht. Zo is er een directe link opgenomen naar het formulier voor het aanmelden van een partner. Ook worden kijkers door rekenvoorbeelden geleid.
- **Brochure partner- en wezenpensioen**
Voor deelnemers die behoefte hebben aan uitgebreide informatie is een brochure (zie [voorbeeld 20 van PDN](#)) beschikbaar. Deze bevat beeldmateriaal uit het persoonlijke verhaal, aangevuld met tekst, rekenvoorbeelden en infographics. Omdat de gevolgen van het nieuwe nabestaandenpensioen per deelnemer sterk kunnen verschillen, helpen de rekenvoorbeelden deelnemers om hun eigen situatie beter in kaart te brengen. Het gebruik van beeldmateriaal maakt de informatie (veel cijfermateriaal) toegankelijker.

Verspreiding, bereik en feedback

De campagne wordt onder de aandacht gebracht via werkgevers, onder meer via banners en narrowcasting. Daarnaast verstuurt PDN e-mailberichten met een link naar de landingspagina en postkaarten met een QR-code.

De inhoud is mede gebaseerd op vragen die naar voren zijn gekomen tijdens deelnemersbijeenkomsten en via de helpdesk. Begin juni had 50% van de doelgroep de e-mail geopend en ongeveer 40% de landingspagina bezocht.

Bijlage: Voorbeelden uit de praktijk

A. Voorbeelden werkgeverscommunicatie

Voorbeeld 1 - spiekkkaart werkgevers Pensioenfonds PGB

Pensioenfonds PGB werkt voor zo'n 4.000 werkgevers uit 15 sectoren en 400 vrijwillig aangesloten bedrijven. Nu het nieuwe pensioen eraan komt, wil het fonds hen graag helpen in de communicatie met hun werknemers. Daarom heeft Pensioenfonds PGB een online toolkit ontwikkeld.

Werkgevers vinden hier communicatiemiddelen die ze kunnen inzetten om hun werknemers te informeren. Denk aan video's en voorbeeldteksten. Werkgevers vinden er ook een praktisch spiekkkaartje met allerlei handige links. Een van de werkgevers reageerde: "Dit is waar ik behoefte aan heb. Dit gaat mij goed helpen."

De toolkit is sinds januari 2026 bijna 700 keer bezocht. Later dit jaar wordt de toolkit uitgebreid. Ook na de overstap naar het nieuwe pensioen blijft de toolkit bestaan.

Vragen over het nieuwe pensioen?

Snel doorverwijzen naar Pensioenfonds PGB

.....

Voor je werknemers

Het pensioen verandert. Je werknemers hebben vragen over het nieuwe pensioen. Je verwijst hen snel en makkelijk naar Pensioenfonds PGB.

- Afspraken over het nieuwe pensioen >
- Informatie over het nieuwe pensioen >
- Service & contact werknemers >

Zo informeren we je werknemers

Tijdelijk op weg naar het nieuwe pensioen >

 **stukje voor stukje**
naar het nieuwe pensioen

pensioenfonds
PGB voor elkaar

Handig voor jou als werkgever

Wil je meer weten over het nieuwe pensioen of er zelf over communiceren? Meer informatie en een handige toolkit vind je hier:

- Informatie over het nieuwe pensioen >
- Toolkit voor het nieuwe pensioen >
- Video's over het nieuwe pensioen >

Plaats deze kaart op je bureaublad of stuur deze door naar je HR-collega's. Zo is deze snel bij de hand bij vragen van je werknemers.

Heb je vragen?

Wij helpen je graag!

Mail naar relatiebeheer@pensioenfondspgb.nl of naar je accountmanager of bel 020 5418 30 00.

Bron: <https://www.pensioenfondspgb.nl/werkgevers/nieuwe-regels-voor-pensioen/samen-je-werknemers-informeren/>

Voorbeeld 2 – pop-upstore voor werkgevers ABP

Werkgevers die het pensioenbewustzijn van medewerkers willen vergroten, kunnen met de opvallende ABP-pop-upstore in enkele dagen veel mensen op hun eigen locatie bereiken. De pop-upstore is eenvoudig zelf op te bouwen en sluit aan bij de wens van werkgevers om pensioen tastbaar te maken. Dit was een wens die ze via het werkgeverspanel en via relatiemanagers bij ABP kenbaar hadden gemaakt.

De pop-upstore is inmiddels op diverse werkvloeren ingezet en ook bij een bijeenkomst van vakbond CNV. Een variant stond bij de 16 fysieke bijeenkomsten over de vernieuwde pensioenregeling. In totaal bezochten zo'n 4.000 mensen deze bijeenkomsten. Zij konden na afloop in de pop-upstore vragen stellen aan pensioenvoorlichters van ABP. In de loop van 2026 verwacht ABP de pop-upstore nog zo'n 20 à 25 keer te plaatsen.



Bron: LinkedIn

Voorbeeld 3 – voorlichtingsbus Pensioenfonds Rail & OV

Pensioenfonds Rail & OV zet een voorlichtingsbus in als onderdeel van het programma Rail & OV on Tour. Met deze bus bezoekt het pensioenfonds stations, werkplaatsen en standplaatsen. Het doel is om pensioeninformatie laagdrempelig naar deelnemers te brengen.

De inzet van de bus sluit volgens het pensioenfonds aan bij de toenemende behoefte aan duidelijke uitleg over het nieuwe pensioenstelsel. Deelnemers kunnen zonder afspraak langskomen voor korte adviesgesprekken. Het afgelopen jaar stond de bus op 8 locaties en hebben 150 mensen hiervan gebruikgemaakt. De bezoekers waarderen de gesprekken met gemiddeld een 8,9.

Rail & OV on Tour heeft eerder ook een speciale NPR-editie gehad in het kader van de nieuwe pensioenregeling. Er zijn 60 bijeenkomsten georganiseerd; op locatie bij aangesloten werkgevers, op 5 locaties in het land voor pensioengerechtigden en ook speciale onlinebijeenkomsten voor bijvoorbeeld de RailInfrasector. Deze bijeenkomsten zijn door ruim 750 deelnemers live en 900 mensen online bijgewoond.



Bron: Pensioenfonds Rail & OV

Voorbeeld 4 en 5 – werkgeverscommunicatie PME

Voorbeeld 4 – narrowcasting

PME zet verschillende middelen in om werkgevers te informeren en te ondersteunen bij de communicatie naar hun werknemers. Een voorbeeld hiervan is het ontwikkelen en beschikbaar stellen van middelen voor narrowcasting.



Bron: PME

Voorbeeld 5 – webinar

Op 11 mei 2026 organiseerde PME een webinar voor werkgevers waarin een bestuurder en manager pensioenuitvoering in een panel toelichting gaven. De onderwerpen waren onder meer administratieve veranderingen, compensatie en de rol van werkgevers in de informatievoorziening. Meer dan 530 werkgevers en administratiekantoren volgden het webinar live. In totaal werden 225 vragen gesteld en meteen beantwoord door de werkgeversconsulenten.



Bron: <https://www.pmepensioen.nl/werkgevers/webinars>

B. Voorbeelden communicatie over compensatie afschaffen doorsneesystematiek

Voorbeeld 6 – animatie ABN AMRO Pensioenfonds

ABN AMRO Pensioenfonds zet (samen met de werkgevers) verschillende middelen in om compensatie bij de medewerkers onder de aandacht te brengen. Eén daarvan is een animatievideo. Hiermee wil het pensioenfonds de communicatie over dit ingewikkelde onderwerp visueel te ondersteunen.

De video staat op de website, maar wordt ook gebruikt in onder meer nieuwsbrieven, webinars en in directe communicatie met deelnemers. Hij is de afgelopen drie maanden meer dan vijfhonderd keer bekeken.



Bron: https://www.abnamropensioenfonds.nl/nl/toekomst/medewerkers.htm#Wat_gebeurt_er_op_1_januari_20-anchor

Voorbeeld 7 – voorbeeldberekeningen Pensioenfonds Witteveen+Bos

Pensioenfonds Witteveen+Bos heeft op de eigen website uitgebreide voorbeeldberekeningen van de mogelijke compensatie in verschillende scenario's uitgewerkt. Een uitleg over de compensatie en de voorbeelden zijn ook opgenomen in een nieuwsbrief. Verder is over de compensatie verteld tijdens presentaties op verschillende locaties in het land. De pagina op de website is door bijna 19% van het totale aantal deelnemers met een actieve pensioenopbouw bekeken.

nds

Doelgroep > Over het fonds > Downloads Nieuwe pensioen

Wat betekent een verandering in je situatie naar verwachting voor de compensatie? Een aantal voorbeelden

Pensioenfonds Witteveen+Bos stapt naar verwachting op 1 januari 2027 over naar een nieuwe pensioenregeling. De nieuwe pensioenregeling heeft een andere systematiek voor de opbouw. Iedereen die op 31 december 2026 en 1 januari 2027 pensioen bij ons opbouwt (ook degenen die arbeidsongeschikt zijn en premievrij opbouwen) én naar verwachting nadeel heeft van de nieuwe systematiek, krijgt een compensatie als het financieel gezien kan.

Een compensatie betekent extra geld voor je pensioen. We voegen de compensatie toe aan het kapitaal voor pensioen waarmee je start in de nieuwe pensioenregeling. Hoe meer geld er te verdelen is, hoe meer geld er beschikbaar is voor de compensatie. Lees hier meer over de compensatie.

We kunnen nog niet precies zeggen of je een compensatie krijgt en hoeveel. We weten al wel dat bepaalde keuzes gevolgen hebben voor de compensatie. Dat laten we je aan de hand van een aantal voorbeelden zien. De voorbeelden zijn gebaseerd op de volgende uitgangspunten en aannames:

- Bedragen zijn berekend op basis van een **dekkingsgraad van 125 %**.
- We gaan ervan uit dat de pensioenen ingaan als iemand **67 jaar** is (behalve bij Maarten)
- Het bedrag dat de compensatie oplevert aan extra verwacht pensioen is **netto per maand** en in 'euro van nu'. Dat betekent dat we bij bedragen die iemand in de toekomst ontvangt, rekening houden met de verwachte stijging van de prijzen. Het bedrag is daardoor lager dan het bedrag dat iemand uiteindelijk bruto krijgt. De bedragen 'mèt koopkracht' geven een realistisch beeld van wat het pensioen betekent qua inkomen, omdat je het kunt vergelijken met de prijzen nu.

Waarom een nieuwe regeling →

De regeling op hoofdlijnen →

Zo stappen we over →

Laatste stand van zaken →

Uitleg van de compensatie →

Uit dienst

Ben je op 31 december 2026 of 1 januari 2027 uit dienst dan krijg je hoe dan ook geen compensatie. Wat is de verwachte compensatie als je op 1 januari 2027 nog wel in dienst bent?

Roy (40 jaar, € 40.000 bruto jaarsalaris)

Verwachte compensatie: € 1.600
Verwacht extra pensioen: € 11 (netto per maand)

Yolanda (60 jaar, € 70.000 bruto jaarsalaris)

Verwachte compensatie: € 18.000
Verwacht extra pensioen: € 79 (netto per maand)

Minder werken

Stel dat Roy en Yolanda uit het voorbeeld hiervoor eind 2026 één dag minder gaan werken (van 100% naar 80% parttimepercentage). Dan zijn dit de gevolgen voor de compensatie:

Roy (40 jaar, € 40.000 bruto jaarsalaris)

Verschil verwachte compensatie (tov 100% werken): € 320 euro minder
Verschil verwacht extra pensioen (tov 100% werken): € 2 euro minder (netto per maand)

Yolanda (60 jaar, € 70.000 bruto jaarsalaris)

Verschil verwachte compensatie: € 3.000 minder
Verschil verwacht extra pensioen: € 17 minder (netto per maand)

Let op:

Heb je eind december 2026 onbetaald verlof? Dan heb je die maand geen salaris en krijg je geen compensatie. De compensatie wordt namelijk bepaald op basis van je salaris in december 2026.

Met pensioen gaan in december '26 of in januari '27?

Maarten (66 jaar, €70.000 bruto jaarsalaris)

Maarten twijfelt of hij zijn pensioen laat ingaan in december 2026 of in januari 2027. Hij is nog in dienst bij Witteveen+Bos.

Laat hij zijn pensioen ingaan op 1 december 2026 of 1 januari 2027? Dan krijgt hij géén compensatie. Je moet namelijk op 1 januari 2027 nog in dienst zijn bij Witteveen+Bos. Laat hij zijn pensioen ingaan op februari 2027 of daarna? Dan is dit de verwachting:

Verwachte compensatie: € 1900
Verwacht extra pensioen: € 7 (netto per maand).

Iemand die bijna 67 jaar is krijgt minder compensatie dan iemand die jonger is. Het verwachte nadeel van opbouw in de nieuwe pensioenregeling is immers kleiner: je hebt het grootste deel van je pensioen al opgebouwd.

[Disclaimer](#) [Privacyverklaring](#)

Bron: <https://pensioenfonds.witteveenbos.nl/nieuwe-pensioenregeling/compensatieregeling/voorbeeldberekeningen/>

Voorbeeld 8 – integrale communicatie Algemeen Pensioenfonds KLM

Life events kunnen veel invloed hebben op hoeveel compensatie iemand kan krijgen. Algemeen Pensioenfonds KLM heeft op zijn website de informatie over compensatie tijdens de transitie verweven met overige informatie rondom pensioen en life events. Dat doet het pensioenfonds door vanuit het perspectief van de deelnemer een situatie te schetsen, puntsgewijs toe te voegen waarop de deelnemer in dat geval moet letten en onderaan de pagina verdiepende informatie over (onder meer) compensatie aan te bieden.

Uit onderzoek onder een kleine groep deelnemers bleek dat het aansluiten bij deze realistische situaties goed past bij de belevingswereld van deelnemers, waardoor het effect van keuzes beter werd begrepen.



De manager die denkt over de volgende stap in haar carrière

Naam: Sara (42 jaar)
Beroep: Manager Customer Insights

Sara bouwt al ongeveer tien jaar pensioen op via KLM en heeft direct bij indienst-treding haar partner aangemeld bij KLM. Ze twijfelt over haar volgende carrière-stap. Wil ze verder binnen KLM, toch ergens anders aan de slag of waagt ze de stap naar werken als ZZP'er. Hoe neemt zij de overgang naar de nieuwe pensioenre-geling mee in haar beslissing?

- Als Sara op 1 januari 2026 nog in dienst is, heeft ze recht op **compensatie** voor de verandering in de manier waarop we de premie berekenen. Gaat ze voor de overgang uit dienst? Dan heeft ze hier geen recht op.
- De compensatie is afhankelijk van haar leeftijd en het aantal jaar tot aan de pensioendatum (max tien jaar). Voor Sara geldt dat zij als 42-jarige 36 procent van het salaris waar-over zij pensioen opbouwt als compensatie ontvangt. Dit wordt als bedrag toegevoegd aan haar **persoonlijk pensioenvermogen** op 1 januari 2026. Op haar pensioendatum wordt het persoonlijk pensioenvermogen omgezet in een levenslange pensioenuitkering.
- Gaat ze na 1 januari 2026 uit dienst? En heeft ze niet direct een andere baan? Dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen automatisch zes maanden door. Kiest ze er-voor om bijvoorbeeld als ZZP'er aan de slag te gaan? Dan kan ze de verzekering voor eigen rekening voortzetten tot de pensioendatum. De kosten worden dan betaald uit haar persoonlijk pensioenvermogen.
- Ook als Sara uit dienst is, kan ze straks de ontwikkeling van haar persoonlijk pensioenvermogen blijven volgen in MijnKLMPensioen.
- Gaat ze ergens anders pensioen opbouwen? Dan kan ze haar persoonlijke pensioenvermogen **overdragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder**. Hierbij is het belangrijk om goed de regelingen met elkaar te vergelijken.
- Het overdragen van pensioenvermogen kan alleen tussen **twee pensioenuitvoerders die beide in hetzelfde pensioenstelsel** zitten. Dit betekent dat ze beide óf nog de oude re-geling hanteren óf beide al een nieuwe regeling hebben ingevoerd. Hierdoor kan het dus langer duren voordat een overdracht geregeld is, uiterlijk tot 2028.

Bron: <https://klmgrondfonds.nl/nieuws/vier-voorbeelden-uit-de-praktijk>

Voorbeeld 9 – e-mailbericht Bakkers Pensioenfonds

Verskillende pensioenfondsen hebben persoonlijke berekeningen beschikbaar gesteld waarin de mogelijke gemiste compensatie wordt vertaald naar een maandelijks bedrag.

Het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Bakkersbedrijf (het Bakkers Pensioenfonds) deed dit onder meer via een e-mailbericht. Met name deelnemers die van plan waren om van baan te veranderen of eerder met pensioen te gaan, werden hierin direct aangesproken.

Van: **Bakkers Pensioenfonds** | Onderwerp: **U loopt mogelijk compensatie mis**

Kunt u deze e-mail niet goed lezen? Schakel dan afbeeldingen voor deze e-mail in of bekijk de [online versie](#)



juni 2025



Andere baan of eerder met pensioen? U loopt mogelijk compensatie mis

Op 1 januari 2026 gaan de nieuwe regels voor pensioen in. Verandert u voor die datum van baan of wilt u voor uw 67ste met pensioen? Dan loopt u mogelijk geld mis. Check hoe het zit en wat u kunt doen.

[Check het nu](#)

Andere baan of eerder met pensioen? Vraag een berekening aan

Hoeveel de compensatie is, hangt af van uw situatie. We kunnen voor u uitrekenen hoeveel compensatie u ongeveer krijgt. En wat dit ongeveer voor uw pensioen per maand betekent. Als u dit weet, is het misschien de moeite waard om langer in dienst te blijven of nog niet met pensioen te gaan. De uiteindelijke hoogte weten we pas op het moment dat u met pensioen gaat. De hoogte hangt namelijk af van onze beleggingsresultaten, de gemiddelde levensverwachting in Nederland én de rente op het moment dat u met pensioen gaat.

Bel ons gerust als u meer wilt weten: **(050) 522 50 00**. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 09.00 en 17.00 uur.

U ontvangt deze e-mail, omdat u pensioen bij ons opbouwt of heeft opgebouwd.

Wilt u uw e-mailadres aanpassen? [Dat kunt u hier doen.](#)

Bakkers Pensioenfonds, Postbus 11158, 9700 CJ Groningen

[Contact](#)

Bron: Bakkers Pensioenfonds

Voorbeeld 10 – sociale media SBZ Pensioen

Niet alleen pensioenfondsen die voor of op 1 januari 2027 overgaan, communiceren over compensatie. SBZ Pensioen heeft een beoogde transitiedatum op 1 januari 2028. Ook dit fonds communiceert al proactief over compensatie met deelnemers, onder meer via sociale media.

De inzet van sociale media past binnen de communicatiestrategie van SBZ, omdat die laagdrempelig contact met verschillende doelgroepen mogelijk maken. Een post met als 'trigger' een life event, zoals in het voorbeeld, bereikt gemiddeld ongeveer 370 mensen. Daarvan klikt gemiddeld tussen de 3% en 6% van de mensen op de link. Doordat het mogelijk is te reageren op deze content, kan het fonds de dialoog aangaan en eventueel op basis hiervan de boodschap aanpassen in toekomstige communicatie.

Bijdrage van SBZ Pensioen



SBZ Pensioen
1.000 volgers
3 mnd

Denkt u erover van baan te wisselen?

Als u nog werkt en erover denkt om van baan te wisselen is het belangrijk om goed te kijken wanneer het pensioenfonds van uw toekomstige werkgever over gaat naar het nieuwe pensioenstelsel. SBZ Pensioen beoogt 1 januari 2028 over te gaan. Mogelijk krijgt u compensatie op het moment van overgang.

Als het pensioenfonds van uw nieuwe werkgever eerder overgaat dan 1 januari 2028 of al over is gegaan, en u wisselt voor 1 januari 2028 van baan mist u uw eventuele compensatie.

Laat u hier goed over informeren
Neem contact op met ons op via <https://lnkd.in/eJU-Chmp> en vraag het na bij uw toekomstige werkgever.

SBZ PENSIOEN

Denkt u erover van baan te wisselen?
Mogelijke gevolgen compensatie

Bron: LinkedIn

Voorbeelden 11 t/m 15 – compensatiecommunicatie ABP

ABP wil op 1 januari 2027 overstappen naar een vernieuwde pensioenregeling. Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek is in dit transitiejaar een van de belangrijkste thema's bij deelnemers, werkgevers en sectoren. Daarom komt het thema herhaaldelijk terug in alle communicatiekanalen van het fonds voor deze doelgroepen. Hieronder een beknopt overzicht van communicatie-uitingen tot en met juni 2026.

Voorbeeld 11 – beslisboom compensatie

Werknemer
Gepensioneerd
Militair
Werkgever

ABP
Pensioen bij ABP
Uw situatie verandert
Over ABP
Nieuws en pers
Contact
Zoeken
MijnABP

> Over ABP > [Het vernieuwde pensioenstelsel](#) > Tijdslijn vernieuwd pensioenstelsel > Wat gebeurt er op 1 januari 2027? > Hoe berekenen we de compensatie > Beslisboom: kunt u compensatie krijgen?

Kunt u compensatie krijgen? Check het hier

Nu bouwen alle deelnemers met elke euro inleg evenveel pensioen op. Het maakt niet uit hoe oud u bent. Dit gaat veranderen als we overgaan naar de nieuwe regels. [Daarover leest u hier meer](#). Er is een groep deelnemers die daar nadeel van heeft. Deze groep willen we daarvoor een compensatie (vergoeding) geven. Geldt dat voor u? Check het hier.

Bent u in januari 2027 tussen de 35 en 68 jaar oud?
☐ Ja
☐ Nee

Bron: <https://www.abp.nl/over-abp/het-vernieuwde-pensioenstelsel/tijdslijn-vernieuwde-pensioenstelsel/wat-gebeurt-er-op-1-januari-2027/compensatie/beslisboom>

Voorbeeld 12 – flyer voor werkgevers



Ahmed (42)

Werkt voltijds

Ahmed bouwt pensioen op over een grondslag van € 35.800 (zijn salaris van € 55.000 minus de franchise).



Persoonlijke situatie

- Leeftijd op 1 januari 2027: 42 jaar
- Voltijds pensioengevend salaris in 2026: € 55.000 bruto p.j.
- Premiefranchise 2026: € 19.200
- Pensioengrondslag: € 55.000 - € 19.200 = € 35.800
- Hij werkt het hele jaar voltijds.



Compensatie

Voor zijn leeftijd (42 jaar) geldt een percentage van 19%. Dit levert een bedrag op van € 6.802.



Extra aanvulling

Omdat hij in de leeftijdscategorie 35 tot 44 jaar valt, heeft het ABP-bestuur besloten hem een extra aanvulling te geven van € 1.790.

Wat betekent dit? In totaal wordt er € 8.592 aan zijn nieuwe pensioenpot toegevoegd. Als de omstandigheden (zoals rente en rendement) gelijk blijven, betekent dit een verhoging van circa € 102 bruto per maand vanaf zijn AOW-leeftijd.

Belangrijke voorwaarde: Hij krijgt dit alleen als hij op 31 december 2026 nog actief pensioen opbouwt bij ABP.



Meer weten over compensatie en de aanvulling?
Ga naar [abp.nl/compensatie](https://www.abp.nl/compensatie)

Bron: ABP

Voorbeeld 13 – ABP PensioenGids

Dit gebeurt er op 1 januari 2027

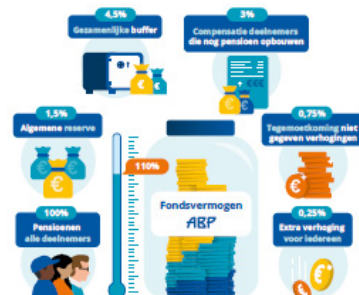
Zo verdelen we het geld

Als we overgaan naar de nieuwe regels, verdelen we ons totale pensioenvermogen. We berekenen precies hoeveel ieder pensioen waard is. Dat zetten we over naar het vernieuwde pensioen en we vullen de buffers.

Er zijn vooraf afspraken gemaakt over hoe we de verdeling van het vermogen zo eerlijk (evenwichtig) mogelijk kunnen doen. Deze afspraken zijn zorgvuldig voorbereid met verschillende vertegenwoordigers van alle doelgroepen. Hoe beter onze financiële situatie is op het moment dat we overstappen, hoe meer geld we hebben om te verdelen. Onze financiële positie kunt u zien aan onze dekkingsgraad. We kijken daarbij naar onze dekkingsgraad op dat moment. We streven naar een (actuele) dekkingsgraad van

tenminste 110% als we overgaan naar de nieuwe regels. Op onze website www.abp.nl/dekkingsgraad vindt u elke maand de actuele dekkingsgraad.

Lees meer op onze website wat er verandert.



Mogelijk krijgt u compensatie

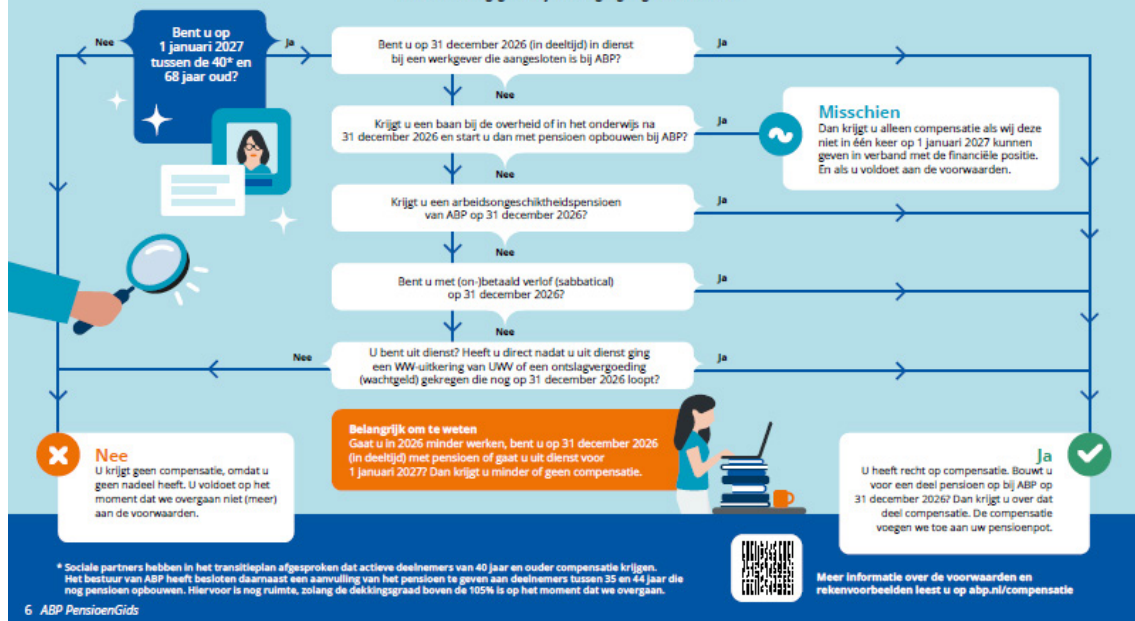
Nu bouwen alle deelnemers met elke euro inleg evenveel pensioen op. Het maakt niet uit hoe oud u bent. We beleggen dat geld. De euro voor een jonge deelnemer heeft langer de tijd om meer waarde te worden dan de euro van een oudere deelnemer. Daardoor bouwt u met eenzelfde inleg nu eigenlijk te weinig pensioen op als u jong bent en te veel als u ouder bent. Dat is niet erg als u uw hele loopbaan pensioen blijft opbouwen. Maar vaak is dat niet zo. Daarom gaat dit veranderen als we overgaan naar de nieuwe regels. Wat er verandert, leest u op pagina 3.

Bij de overgang is er een groep deelnemers die nu pensioen opbouwt en nadeel heeft van deze verandering. We willen deze groep een passende vergoeding (compensatie) geven. Dat doen we op 1 januari 2027 als onze dekkingsgraad hoog genoeg is. Is dat niet zo? Dan volgt compensatie op een later tijdstip.

Waar heeft u mogelijk nog meer recht op?

In het verleden hebben wij de pensioenen niet altijd (volledig) kunnen verhogen. Elk jaar probeerden we dat wel. Maar dat ging niet altijd, doordat we hoge buffers moesten aanhouden in de huidige regels. Sociale partners hebben daarom hiervoor een tegemoetkoming afgesproken. Verder willen we alle pensioenen extra verhogen. Zo krijgt iedereen meer geld. Dat kan als onze actuele dekkingsgraad bij de overgang hoger dan 109% is.

Zo verdelen we het geld als de dekkingsgraad 110% is bij de overgang naar de nieuwe regels. De dekkingsgraad kan hoger of lager zijn. Het duurt nog even voordat we overstappen naar de nieuwe regels voor pensioen. In de tussentijd kan er veel veranderen. We hebben gekeken hoe we ook bij een andere dekkingsgraad eerlijk (evenwichtig) kunnen overstappen. Is de dekkingsgraad lager dan 107% of hoger dan 125%? Dan gaan we opnieuw praten met de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers die de afspraken over het vernieuwde pensioen hebben gemaakt.



Bron: <https://pensioengids.abp.nl/januari-2026/burgers/actieven/>

Voorbeeld 14 – webinar

Terugkijken webinar 'De vernieuwde pensioenregeling'

Voor iedereen die nog pensioen opbouwt



Uitgeschreven tekst bij video

Hoe u de video met ondertiteling kunt bekijken

Vragen en antwoorden

Over de vernieuwde pensioenregeling

Bron: <https://www.abp.nl/over-abp/het-vernieuwde-pensioenstelsel/webinar-vernieuwde-pensioenregeling-ik-bouw-pensioen-op#opname>

Voorbeeld 15 – bijeenkomsten



Bron: ABP

C. Voorbeelden communicatie over nieuw nabestaandenpensioen

Voorbeeld 16 – themapagina website Philips Pensioenfonds

Philips Pensioenfonds heeft op de website een themapagina ingericht over het nabestaandenpensioen binnen de nieuwe pensioenregeling (NexT Pensioen). De themapagina volgt een vaste, herkenbare structuur en is gelaagd opgebouwd.

- Bovenaan staat een korte uitleg, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen situaties van de deelnemers.
- Daarna volgt een korte uitlegvideo. Hiermee wordt complexe informatie op een laagdrempelige wijze inzichtelijk gemaakt.
- Vervolgens worden veelgestelde vragen weergegeven, gestructureerd op basis van verschillende situaties van deelnemers. Deze vragen worden actief bijgehouden en aangevuld op basis van signalen uit de klantenservice.

Nabestaandenpensioen in het NexT Pensioen

Gecontroleerd op: 1 mei 2026

Nieuwe begrippen in het NexT Pensioen
In het NexT Pensioen verandert de naam van het pensioen dat uw partner krijgt na uw overlijden. In de huidige pensioenregeling noemden we dit 'nabestaandenpensioen'. Na 1 januari 2027 spreken we voortaan over 'partnerpensioen'. Ook de naam van de (rijwiel af te sluiten) Anwe-haatzekerheid wijzigt in 'tijdelijk partnerpensioen'. Als we in het NexT Pensioen spreken over 'nabestaandenpensioen' bedoelen we daarmee het partner- en wezenpensioen samen.

Nabestaandenpensioen in het kort
Ook in het NexT Pensioen krijgen uw partner en kinderen een pensioen van Philips Pensioenfonds als u komt te overlijden. Hoe het pensioen voor uw partner en kinderen is geregeld, hangt af van uw situatie.

Ontvangt u op 1 januari 2027 al pensioen?

- Dan behoudt u in het NexT Pensioen hetzelfde pensioen voor uw partner na uw overlijden als nu. Het pensioen voor uw partner is meestal zo'n 70% van uw ouderdompensioen, maar het kan ook hoger of lager zijn.

Bouwt u op 1 januari 2027 pensioen bij ons op?

- In het NexT Pensioen is zolang u pensioen bij ons opbouwt voor uw partner een levenslang partnerpensioen verzekerd van 35% van uw pensioengevend salaris en voor uw kinderen een wezenpensioen van 10% van uw pensioengevend salaris, tot de 25-jarige leeftijd van uw kind.
- Het partner- en wezenpensioen dat u op 1 januari 2027 heeft opgebouwd, blijft bestaan. Dit ontvangen uw partner en kinderen aanvullend op de verzekering als u voor uw pensioendatum overlijdt.
- Gaat u uit dienst? Dan blijft u automatisch nog 3 maanden verzekerd (of langer als er sprake is van een WvU of Zwaarteit). Daarna kunt u de verzekering vrijwillig voortzetten zolang u (nog) geen nieuwe werkgever heeft.
- Gaat u met pensioen? Dan kiest u zelf hoeveel partnerpensioen u wilt voor uw (eventuele) partner en kinderen als u overlijdt na uw pensioening. Dit wordt gefinancierd uit uw persoonlijk pensioenvermogen.

Bouwt u op 1 januari 2027 geen pensioen meer bij ons op maar bent u nog niet met pensioen?

- Het partner- en wezenpensioen dat u op 1 januari 2027 bij ons heeft opgebouwd, blijft bestaan. Dit ontvangen uw partner en kinderen als u voor uw pensioendatum overlijdt.
- Gaat u met pensioen? Dan kiest u zelf hoeveel partnerpensioen u wilt voor uw (eventuele) partner en kinderen als u overlijdt na uw pensioening. Dit wordt gefinancierd uit uw persoonlijk pensioenvermogen.

Let op!
Alle informatie op deze pagina gaat over de wijze waarop het partnerpensioen geregeld is in het NexT Pensioen dat vanaf 1 januari 2027 gaat gelden voor alle deelnemers van Philips Pensioenfonds.

Nabestaandenpensioen tot 1 januari 2027

Uitlegvideo: hoe is het pensioen voor mijn partner straks geregeld?
Met het partnerpensioen is geregeld dat uw eventuele partner goed verzorgd achterblijft als u overlijdt. Veel deelnemers vragen zich af hoe dit is geregeld in het NexT Pensioen. In deze video vertelt Pieter Vromen, actaris bij Philips Pensioenfonds, hoe dit is geregeld voor gepensioneerden.

Hoe is het pensioen voor mijn partner straks geregeld?
voor gepensioneerden

Bron: <https://philipspensioenfonds.nl/nieuwepensioenregels/nabestaandenpensioen>

Voorbeeld 17 – video PFAB

Pensioenfonds Architectenbureaus (PFAB) zet een uitlegvideo in om deelnemers te informeren over wat er verandert als iemand overlijdt vóór zijn of haar pensioen. De video is opgenomen in het speciale deel op de website over de transitie en is enkele honderden keren bekeken.



Bron: <https://www.architectenpensioen.nl/over-ons/vernieuwd-pensioenstelsel/overlijden>

Voorbeelden 18, 19 en 20 – campagne nabestaandenpensioen PDN

PDN heeft de informatie rondom het nabestaandenpensioen opgezet met een persoonlijk verhaal. Daarmee wordt uitvoering geven aan wetenschappelijk onderzoek waaruit blijkt dat een combinatie van storytelling, beeldmateriaal en tekst effectiever is. Met storytelling kan de doelgroep zich beter verplaatsen in de kernboodschappen en blijft het beeldmateriaal beter blijft hangen. PDN heeft het beeldmateriaal ingezet in verschillende uitingen.

Voorbeeld 18 – webpagina

Eric's pensioenmorgen geeft houvast. Geldt dit ook voor jouw gezin in het Nieuw Pensioen?

Vanaf 1 januari 2027 verandert het nabestaandenpensioen. Wie nu al partner- en wezenpensioen verzekerd voor 30% respectievelijk 20% opbouwde tot 1 januari 2027 komt daar bovenop. In onderstaand voorbeeld vergelijken we het nabestaandenpensioen van John en dat van Mira incl. overgangsrecht. We zijn hier ervan uitgegaan dat zowel John als Mira een pensioengevend salaris hadden van €70.000.

Nabestaandenpensioen

Veelgestelde vragen

Algemeen

- Waar richt je de rekenvoorbeelden op de video?
- Wat is het nabestaandenpensioen?
- Wat is het nabestaandenpensioen als ik overlijde na mijn pensioenvrijstelling?
- Wat is het nabestaandenpensioen als ik al overleden ben?
- Wat verandert er voor nabestaanden die voor 1 januari 2027 nabestaandenpensioen ontvingen?
- Wat valt onder de AOW-uitkering?
- Is er nabestaandenpensioen als ik overlijde na mijn pensioenvrijstelling?
- Is er ook nabestaandenpensioen als ik al overleden ben?

Bron: <https://pdnpensioen.nl/nl/nieuw-pensioen/pensioeninformatie/nabestaandenpensioen>

Voorbeeld 20 – brochure

Nabestaandenpensioen incl. Overgangsrecht – Vanaf 1 januari 2027

Vanaf 1 januari 2027 gelden de nieuwe regels. Wie voor die datum al levenslang partnerpensioen en wezenpensioen opbouwde blijft het recht daarop houden. Vanaf nu is je partner- en wezenpensioen verzekerd voor 30% respectievelijk 20%. Het levenslang partnerpensioen en wezenpensioen dat je opbouwde tot 1 januari 2027 komt daar bovenop. In onderstaand voorbeeld vergelijken we het nabestaandenpensioen van John en dat van Mira incl. overgangsrecht. We zijn hier ervan uitgegaan dat zowel John als Mira een pensioengevend salaris hadden van €70.000.

7 Nabestaandenpensioen John inclusief overgangsrecht

Levenslang partnerpensioen
Wezenpensioen
Overgangsrecht

Tips! Uitgebreide rekenvoorbeelden vind je onder deze video bij de veelgestelde vragen.

6

John salaris € 70.000,-	Mira salaris € 70.000,-
Overgangsrecht van John € 26.685,- + € 16.011,- =	Overgangsrecht van Mira € 14.677,- + € 2.935,- =
€ 42.696,-	€ 17.612,-
Levenslang partnerpensioen voor partner van John 30% × 70.000,- =	Levenslang partnerpensioen voor Eric 30% × 70.000,- =
€ 21.000,-	€ 21.000,-
Totaal WzP voor drie kinderen tot 25 jaar 20% × 70.000 × 3 =	Totaal WzP voor één kind tot 25 jaar 20% × 70.000 =
€ 42.000,-	€ 14.000,-
Totaal nabestaandenpensioen incl. Overgangsrecht € 88.441,-	Totaal nabestaandenpensioen incl. Overgangsrecht € 52.612,-

Hoe zit het met mijn berekening?

In november van dit jaar krijg je van ons een overzicht waarin al jouw bedragen staan.

Bron: https://pdnpensioen.nl/nl/nieuw-pensioen/media/documents/PDN_Nabestaandenpensioen_rekenvoorbeelden_PRINT.pdf

Voorbeeld 19 – video



Bron: <https://pdnpensioen.nl/nl/nieuw-pensioen/pensioeninformatie/nabestaandenpensioen>



Aan

Minister van SZW

nota

Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst
pensioenen, zomer 2026

Aanleiding

Met deze vijfde voortgangsrapportage monitoring Wtp informeert u de Kamer over de voortgang en stand van zaken van de pensioentransitie, zoals aan de Kamer is toegezegd tijdens de behandeling van de Wtp.

Geadviseerd besluit

Wij adviseren u:

- In te stemmen met de voortgangsrapportage en de brief aan de Tweede Kamer en het afschrift aan de Eerste kamer te ondertekenen.
- Deze voortgangsrapportage uiterlijk 2 juli 2026 aan de Tweede en Eerste Kamer te verzenden. Met deze rapportage worden ook de onderliggende rapporten en adviezen openbaar. Het advies van de regeringscommissaris wordt daarmee ook naar de Kamer gezonden.
- Op woensdag 1 juli 2026 varen naar verwachting acht pensioenfondsen in. Hier is in de rapportage van uitgegaan. Mocht echter blijken dat dit niet voor al deze pensioenfondsen het geval is, dan wordt de rapportage op dit punt aangepast.
- Via Communicatie ontvangt u het persbericht bij deze voortgangsrapportage.

Kernpunten

In deze voortgangsrapportage is onderstaande lijn de hoofdboodschap:

- De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel bevindt zich in een beslissende fase. De komende maanden zijn cruciaal voor de pensioentransitie.
- Op 1 juli 2026 hebben in totaal ruim 10 miljoen deelnemers de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel gemaakt. Dat is 55% van het totaal aantal deelnemers van pensioenfondsen.
- Een beperkte groep partijen bevindt zich op het kritieke tijdsplaatje. Het betreft met name pensioenfondsen die door bijzondere omstandigheden, zoals het wegvallen van hun pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO), voor een extra uitdaging staan. Daarnaast resteert bij verzekeraars en PPI's nog een omzettingsopgave van circa 44.000 contracten (peildatum 1 januari 2026). SZW blijft daarom samen met de betrokken stakeholders (gezamenlijke) acties inzetten om samen met adviseurs en verzekeraars, de werkgevers te activeren om zo snel mogelijk aan de slag te gaan met het omzetten van hun pensioenregeling.
- Op dit moment is er geen aanleiding om de uiterste transitiedatum van 1 januari 2028 te wijzigen. Hiermee volgt u het advies van de regeringscommissaris.

TER BESLISSING

Datum
22 juni 2026

Onze referentie
2026-

Opgesteld door

Uiterlijk bij
26 juni 2026

Bijlage(n)
7

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen, zomer 2026

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Vijlbrief, J.A. Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

- U beoordeelt op de weegmomenten, begin en medio 2027, op basis van de voortgang in hoeverre de transitie uiterlijk op 1 januari 2028 volledig kan worden afgerond of dat aanvullende maatregelen nodig zijn om de transitie tijdig te realiseren.
- Vooruitlopend op deze weegmomenten zet u samen met betrokken partijen in op het verkennen van oplossingsrichtingen voor partijen die knelpunten ervaren, zodat zoveel mogelijk wordt voorkomen dat deelnemers worden geconfronteerd met fiscale consequenties.

Datum
22 juni 2026

Onze referentie
2026-

Toezeggingen en moties:

Tijdens de afgelopen debatten is een aantal aan de Wtp gerelateerde moties aangenomen en zijn toezeggingen gedaan om de Kamer te informeren. Deze zijn ook in de brief opgenomen. Het gaat hierbij om:

- De motie van Van Ark (CDA)/Patijn (Pro) over het compensatievraagstuk (paragraaf 4.4 van de voortgangsrapportage).
- De toezegging om de voortgang bij werkgevers met een pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar of PPI intensiever te monitoren (door de rapportage heen).
- De toezegging om de Kamer te informeren over de definitieve pensioenstijgingen van de pensioenfondsen die per 1 januari 2026 zijn ingevaren (hoofdstuk 1).
- Er is een rectificatie opgenomen van enkele tabellen uit uw brief 'Het beleggingsbeleid van Nederlandse pensioenfondsen' (hoofdstuk 6).

Bijlagen

Volg-nummer	Naam	Actie
1	Voortgangsrapportage monitoring Wtp – zomer 2026 - TK	Ondertekenen en verzenden aan de TK samen met onderstaande stukken (volgnummer 3 t/m 8)
2	Voortgangsrapportage monitoring Wtp - zomer 2026 - EK	Ondertekenen en verzenden aan de EK samen met onderstaande stukken (volgnummer 3 t/m 8)
3	Bijlage 1: Transitiemonitor Zomerrapportage 2026	Bijlage bij verzending
4	Bijlage 2: Netspar rapportage Monitor Deelnemerservaringen zomer 2026	Bijlage bij verzending
5	Bijlage 3: Monitor deelnemerservaringen Wet toekomst pensioenen Q1 2026 IPSOS I&O	Bijlage bij verzending

6	Bijlage 4: Vijfde reguliere advies Regeringscommissaris Transitie Pensioenen	Bijlage bij verzending
7	Bijlage 5: Publieksmonitor pensioenen - kwartaal 2 2026	Bijlage bij verzending
8	Bijlage 6: Pensioenfederatie Rapportage communicatie - zomer 2026	Bijlage bij verzending

Datum
22 juni 2026

Onze referentie
2026-