

Vergaderjaar 2023–2024

**32 043**

## **Toekomst pensioenstelsel**

**Nr. 653**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 juni 2024

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) in werking getreden. De transitieperiode, die al bij veel partijen in voorbereiding was, is sindsdien formeel gestart. Betrokken partijen zijn aan zet om de transitie zorgvuldig vorm te geven en de uiterste transitiedatum en tussenliggende mijlpalen te behalen. De monitoring Wtp is opgezet om de ontwikkelingen in de pensioensector tijdens deze grote stelseltransitie op een structurele manier te volgen en om, als dat nodig is, bij te kunnen sturen. Uw Kamer ontvangt zoals toegezegd gedurende de transitieperiode ieder halfjaar een voortgangsrapportage.

Met de invoering van de Wtp is het Nederlandse pensioenstelsel toekomstbestendig gemaakt. De hervorming behoudt de sterke elementen van collectiviteit en solidariteit in ons pensioenstelsel. Met de transitie krijgt de deelnemer eerder perspectief op een koopkrachtiger pensioen, wordt het pensioen transparanter en persoonlijker en sluit het beter aan op de ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Dit is de eerste voortgangsrapportage waarin ik de voortgang van de transitie schets. Ik doe dat op basis van de eerste transitie-monitor (bijlage 1), het eerste advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen (bijlage 2), informatie van toezichthouders DNB en AFM en de gesprekken die ik voer met het pensioenveld.<sup>1</sup> Op basis van deze informatie blijkt dat de sector voortvarend aan de slag is met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, en zich zal moeten blijven inspannen om de mijlpalen te halen. Daarnaast is het van belang dat voor gesignaleerde knelpunten gezamenlijk naar een oplossing wordt gezocht en de sector snel duidelijkheid krijgt, van zowel wetgever als toezichthouders, indien dat er nog niet is.

<sup>1</sup> Hierbij dient te worden opgemerkt dat deze voortgangsrapportage en de onderliggende onderzoeken een momentopname betreffen, omdat de sector volop in beweging is.

Deze voortgangsrapportage monitoring Wtp volgt op de brief «Transitie pensioenstelsel en invaren» die ik eind 2023 aan uw Kamer heb gestuurd.<sup>2</sup> Naarmate de transitie vordert en in een volgende fase terechtkomt, komt er steeds meer informatie beschikbaar. Zo kunnen bijvoorbeeld de ervaringen van (gewezen) deelnemers en gepensioneerden met de transitie pas gemeten worden wanneer zij transitie-informatie van de uitvoerders van hun pensioenregeling hebben ontvangen. Het zwaartepunt van de monitoring zal dan ook geleidelijk van de arbeidsvoorwaardelijke fase naar de implementatiefase verschuiven.

### ***Samen aan de slag***

Met de Wtp is het wettelijk kader vastgesteld waarbinnen de transitie naar het nieuwe stelsel dient plaats te vinden. Het is aan de betrokken partijen om binnen dat kader invulling te geven aan de transitie. Zo zijn de werkgever en de werknemers of de sociale partners verantwoordelijk voor het maken van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Ik geef dan ook geen oordeel over de nadere invulling hiervan. Deze voortgangsrapportage is een feitelijke weergave van de huidige stand van zaken. Wel houd ik de voortgang van de transitie nauwlettend in de gaten. Op die manier kunnen knelpunten tijdig worden geïdentificeerd en kunnen eventueel aanvullende maatregelen worden genomen.<sup>3</sup> Ik volg de transitie conform het plan van aanpak monitoring dat ik heb opgesteld. Uw Kamer is daarover in de brief van 14 juni 2023 geïnformeerd.<sup>4</sup>

### ***Rol van de regeringscommissaris***

Om de transitie goed te kunnen volgen, heb ik daarnaast een regeringscommissaris transitie pensioenen benoemd. Haar opdracht is om mij gevraagd en ongevraagd te adviseren over de voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, knelpunten te signaleren en goede voorbeelden te delen. Zij adviseert mij daar in beginsel halfjaarlijks over.

De regeringscommissaris heeft op 17 juni jl. haar eerste advies uitgebracht. In deze rapportage maak ik dankbaar gebruik van het gedegen onderzoek en de goede adviezen van de regeringscommissaris. Zij heeft op een grondige manier kennis vergaard over de voortgang van de transitie en op basis daarvan een afgewogen advies uitgebracht dat ik zeer ter harte neem. In haar advies maakt zij onderscheid tussen de verschillende betrokken partijen en adresseert zij per partij de belangrijkste aandachtspunten. Dat maakt het tot een zeer leesbaar en navolgbaar advies.

Ik onderschrijf alle door de regeringscommissaris gegeven adviezen. Zij dragen bij aan een nog voortvarender verloop van de transitie. In het vervolg van deze voortgangsrapportage ga ik expliciet in op verschillende onderdelen van het advies van de regeringscommissaris en geef ik aan op welke manier ik deze wil omzetten in concrete acties. Ook de adviezen die niet specifiek in deze brief worden benoemd, zijn zeer behartigenswaardig voor de partijen die worden aangesproken. Ik roep dan ook alle door de regeringscommissaris aangesproken partijen (sociale partners, pensioenfondsen, verzekeraars en premiepensioeninstellingen, pensioenuitvoeringsorganisaties, toezichthouders, koepelorganisaties en overige autoriteiten) op om het advies integraal te bestuderen. Ik ga ook graag met (vertegenwoordigers van) deze partijen verder in gesprek om gevolg te geven aan de adviezen.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2023–2024, 36 067, nr. 195.

<sup>3</sup> Artikel XIV van de Wet toekomst pensioenen.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 36 067, nr. 191.

## **Leeswijzer**

In het eerste hoofdstuk geef ik aan welke conclusies ik verbind aan de bevindingen uit de verschillende monitoren, adviezen en gesprekken. De drie daaropvolgende hoofdstukken geven achtereenvolgens een beschrijving van de resultaten van de transitie-monitor (inclusief de informatie over de voortgang van de transitie die ik van de toezicht-houders heb ontvangen), de deelnemerservaringen en de stand van zaken van de doelstellingenmonitor. Hoofdstuk vijf geeft de stand van zaken rondom (voorgenomen) wet- en regelgeving. In bijlage A vindt u de wijze waarop invulling is of wordt gegeven aan de moties die betrekking hebben op de monitoring van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

### **1. Beleidsconclusies**

#### ***De pensioensector is voortvarend aan de slag met de transitie ...***

Uit de transitie-monitor en aanvullende informatie van sociale partners blijkt dat sociale partners of werkgevers die hun pensioenregeling laten uitvoeren door een pensioenfonds, al bij zeker 31 pensioenfonds een transitieplan hebben opgesteld. Deze pensioenfonds zijn goed voor bijna 13 miljoen pensioenaanspraken (van de totaal circa 19 miljoen pensioenaanspraken bij pensioenfonds). In ieder geval bij 57% van de geanalyseerde transitieplannen heeft een vereniging van gepensioneerden en/of vereniging van gewezen deelnemers zich gemeld bij de sociale partners die onderhandelen over de pensioenregeling om gebruik te maken van het hoorrecht. In box 1 wordt nader op het hoorrecht ingegaan.

Uit data van De Nederlandsche Bank (DNB) blijkt daarnaast dat 62% van de pensioenfonds/kringen in de eerste helft van 2024 een transitieplan van de werkgever/sociale partners heeft ontvangen.<sup>5</sup> 37% van de pensioenfonds/kringen verwacht dit in de tweede helft van 2024.<sup>6</sup> Daarmee zijn deze transitieplannen bij de pensioenuitvoerder ingediend voordat de mijlpaal van 1-1-25 is bereikt.<sup>7</sup> Ook de pensioenfonds/kringen treffen momenteel veel cruciale voorbereidingen om de mijlpalen te kunnen halen. Naar huidig inzicht zullen er in 2025 14 pensioenfonds/kringen invaren, en wordt de piek verwacht in 2026 met 74 pensioenfonds/kringen. In 2027 en 2028 varen respectievelijk 44 en 5 pensioenfonds/kringen in. Daarnaast is 25% van de pensioenfonds/kringen niet van plan in te varen.<sup>8</sup> Redenen om niet in te varen zijn bijvoorbeeld dat sociale partners van mening zijn dat invaren tot een onevenwichtig nadeel zal leiden of omdat zij voor die tijd liquideren.

Voor regelingen ondergebracht bij verzekeraars of premiepensioeninstellingen (PPI's) geldt een ander proces. Het startpunt daarbij is het ontwerpen en testen van pensioenproducten die voldoen aan de Wtp. Vervolgens stellen zij voor hun producten een communicatie- en implementatieplan op. Bij het merendeel van de verzekeraars (83%) en PPI's (75%) loopt de productontwikkeling conform planning.<sup>9</sup> Het is vervolgens aan de werkgevers of sociale partners om hun keuze voor een pensioenregeling te maken. Een beperkt aantal regelingen ondergebracht

<sup>5</sup> Terugkoppeling Wtp-vragenlijst Q2-2024 (V5) sector- en risicobeelden (dnb.nl)

<sup>6</sup> Eén pensioenfonds/kring heeft aangegeven dit (nog) niet te weten.

<sup>7</sup> Hierbij dient opgemerkt te worden dat 1 fonds/kring nog niet weet wanneer het transitieplan wordt ontvangen.

<sup>8</sup> Terugkoppeling Wtp-vragenlijst Q2-2024 (V5) sector- en risicobeelden (dnb.nl)

<sup>9</sup> EY (17 juni 2024), Wtp transitie-monitor, zomerrapportage 2024, bijlage 1

bij verzekeraars en PPI's, circa 2% tot 4%, is tot nu toe omgezet naar een regeling die past in het nieuwe pensioenstelsel.<sup>10</sup>

### *Reactie op het advies van de regeringscommissaris*

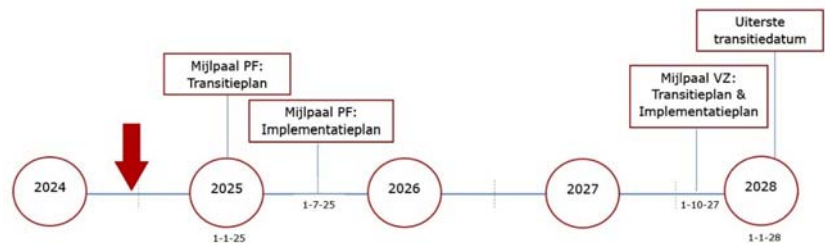
Ook de regeringscommissaris trekt in haar advies de conclusie dat de transitie goed onderweg is. Zij raadt aan om het hoorrecht zo vroegtijdig mogelijk in te zetten om breder draagvlak te creëren voor de transitie. Deze oproep heb ik ook eerder gedaan aan de sector. Daarnaast zal ik op korte termijn met ouderenbonden en sociale partners bezien hoe «*best practices*» gedeeld kunnen worden, om zo aan een optimale uitvoering bij te dragen. De regeringscommissaris adviseert ook te investeren in de kennis bij leden van ondernemingsraden. Op die manier worden ondernemingsraden, waar dat aan de orde is, in staat gesteld een weloverwogen besluit te nemen over de gewijzigde pensioenregeling. Samen met de centrale sociale partners ben ik van plan om hier via het platform werkenaanospensioen.nl nog meer aandacht aan te besteden en ondernemingsraden via geëigende media en bijeenkomsten goed te informeren.

Om de transitie adequaat te kunnen monitoren adviseert de regeringscommissaris ten slotte aanvullende monitoring in de implementatiefase. Het zwaartepunt van de voortgangsrapportages zal in de loop van de transitie gaan verschuiven van de arbeidsvoorwaardelijke fase naar de implementatiefase. Ik onderschrijf het belang dat de regeringscommissaris hecht aan zorgvuldige monitoring van de transitie en zal in overleg met haar bezien in hoeverre haar advies nog leidt tot aanpassingen in de monitoring zoals die nu is opgezet.

### **... en zal zich moeten blijven inspannen om de mijlpalen te halen ...**

Om de transitie goed en tijdig te kunnen realiseren, is het noodzakelijk dat partijen zich blijven inspannen om de tussentijdse mijlpalen en de uiterste transitiedatum te halen (figuur 1). Gezien de huidige stand van zaken, waarbij ik ook het advies van de regeringscommissaris heb betrokken, zie ik geen aanleiding om op dit moment aanvullende maatregelen te nemen anders dan de aan de Eerste Kamer toegezegde verlenging tot 1 januari 2028, en de wet die ik in voorbereiding heb over de andere toezeggingen aan de Eerste Kamer.<sup>11</sup> Het wetsvoorstel verlenging pensioen transitie wordt eerdaags naar de Tweede Kamer verzonden. Het wetsvoorstel toezeggingen pensioenonderwerpen is 1 juni jl. in consultatie gegaan.

**Figuur 1: Transitieperiode – mijlpalen**



Het is van belang dat de sector van elkaar leert. Op basis van de huidige inzichten worden naar verwachting op 1 januari 2025 de eerste 10 pensioenregelingen uitgevoerd door een pensioenfonds gewijzigd naar

<sup>10</sup> EY (17 juni 2024), Wtp transitie monitor, zomerrapportage 2024, bijlage 1

<sup>11</sup> Kamerstukken I, 2022–2023, 36 067, T03632.

een pensioenregeling conform de Wtp. Voor deze 10 pensioenregelingen is ervoor gekozen om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de gewijzigde regeling. De ervaringen van deze eerste regelingen en de uitvoerende pensioenfondsen zijn van groot belang voor de transitie. Het is daarbij belangrijk om goede voorbeelden van de eerste ervaringen op de juiste manier te distilleren en de lerende cultuur in de sector te koesteren en te bevorderen. Hiertoe hebben de pensioen-koepelorganisaties, de toezichhouders en mijn ministerie de afgelopen tijd via het informatieplatform [werkenaanpensioen.nl](http://werkenaanpensioen.nl) gewerkt aan middelen om de sector te ondersteunen bij de transitie. Voorbeelden zijn de formats voor het transitieplan, communicatieplan en implementatieplan, uitleganimaties over eerbiedigende werking en hoorrecht en interviews over het normenkader van verantwoordingsorganen en de rol van de ondernemingsraad. Ook is er om de sector te ondersteunen samen met sociale partners en ouderen- en jongerenorganisaties een handreiking evenwichtige transitie opgesteld.<sup>12</sup>

Nu de transitie verder vordert, komt er meer behoefte aan (ervarings-) deskundigheid over bijvoorbeeld het invaren, het activeren van kleine werkgevers met een verzekerde regeling, het indienen van de implementatieplannen en het uitvoeren van de deelnemerscommunicatie. Ik vind het van belang om ook deze ervaringen breed binnen de sector te verspreiden. Dat kan via het informatieplatform, maar ook via de kanalen van de toezichhouders en de koepelorganisaties. Zo delen de toezichhouders onder andere extra informatie in de vorm van beleidsuitingen, goede voorbeelden, leidraden en Q&A's. De pensioensector, toezichhouders en wetgever moet samen blijven optrekken, zodat zo veel mogelijk partijen hiermee hun voordeel kunnen doen. Waar nodig zal ik hierover met de bij de implementatie betrokken partijen nadere afspraken maken.

#### *Reactie op het advies van de regeringscommissaris*

De regeringscommissaris ziet op dit moment geen noodzaak om de uiterste transitiedatum verder aan te passen dan de voorgenomen verlenging tot 1 januari 2028. Wel geeft zij aan dat het nodig is om voortvarend aan de slag te gaan en te blijven. Verschillende adviezen van de regeringscommissaris roepen betrokken partijen op om tijdig actie te ondernemen. Zij geeft in haar advies ook diverse goede voorbeelden waar de sector zijn voordeel mee kan doen. Het is van cruciaal belang dat de kwaliteit van het geleverde werk van alle partijen bij elke stap hoog is. Dit geeft de regeringscommissaris ook aan in haar advies. Haar oproep aan de sector deel ik volledig. En ik zal samen met de betrokken partijen bezien hoe het leren van elkaar nog beter georganiseerd kan worden, bijvoorbeeld door het organiseren van rondetafelbijeenkomsten rond verschillende onderwerpen.

De regeringscommissaris adviseert ook sectorpartijen om optimaal gebruik te maken van alle kennis die beschikbaar is, door:

- Gebruik te maken van de partiële beoordelingen van DNB om zo sneller te kunnen leren en de inzichten van DNB mee te nemen.
- Mee te doen aan rondetafelbijeenkomsten van de sectorpartijen, DNB en AFM. De Pensioenfederatie heeft ook veel informatie beschikbaar voor fondsen die breed gedeeld zou kunnen worden onder alle pensioenfondsen.
- Seminars en webinars te bezoeken waar praktische ervaringen worden gedeeld, zoals het «Werken aan ons pensioen»-congres.

---

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 32 043, nr. 614.

- Op zoek te gaan naar goede voorbeelden ter inspiratie, bijvoorbeeld op het informatieplatform werkenaanonspensioen.nl waar de openbare transitieplannen te vinden zijn.

Ook adviseert de regeringscommissaris sociale partners om vroegtijdig tempo te maken om zo andere ketenpartijen ruimte en voldoende tijd te geven voor de implementatie, en als onderhandelingen vastlopen de transitiecommissie in te schakelen.<sup>13</sup> Ik zal de Stichting van de Arbeid vragen om hierover ook het gesprek met hun achterban te blijven voeren.

Ten slotte signaleert de regeringscommissaris dat er bij werkgevers die aangesloten zijn bij verzekerde regelingen sprake lijkt te zijn van uitstelgedrag. Zij zijn nog niet allemaal voortvarend bezig met de overstap naar een nieuwe regeling. Dit kan aan het einde van de transitieperiode tot een samenloop van veel overstappers leiden die voor verzekeraars en PPI's lastig te verwerken wordt. Ik deel deze zorg van de regeringscommissaris. Ik roep dan ook werkgeversorganisaties, financieel adviseurs, verzekeraars en PPI's op om gezamenlijk voldoende communicatie in te zetten om deze groep (kleinere) werkgevers te activeren. Met die partijen zal ik ook nadere gezamenlijke inspanningen bespreken, zodat we deze groep werkgevers effectief kunnen activeren.

### ***... voor gesignaleerde knelpunten wordt gezamenlijk een oplossing gezocht ...***

Ondanks een zorgvuldig wetgevingsproces blijven er tijdens de implementatie van een dergelijke stelselwijziging altijd nog knelpunten over om op te lossen. Daarom volg ik de ontwikkelingen op de voet. De signalen uit de sector worden opgehaald, en samen met betrokken partijen pak ik de gesignaleerde knelpunten aan. Denk hierbij voornamelijk aan wetsinterpretaties die voor specifieke uitvoeringssituaties nodig zijn. Ook de regeringscommissaris constateert dat zowel ons ministerie als de externe toezichthouders zich hiervoor inspannen, maar ook dat er nog werk te verzetten is.

De gezamenlijke inspanningen met de pensioensector tot nu toe hebben onder andere geleid tot het ontwerpbesluit waarmee de uitvoeringskaders worden gesteld voor gelijke aanpassingen met spreiden bij de solidaire premieregeling (GASSP), dat een dezer dagen aan de Raad van State wordt aangeboden. Met dit uitvoeringskader wordt gerealiseerd dat bij de solidaire premieregeling de ingegane pensioenen met procentueel gelijke aanpassingen kunnen worden verhoogd of verlaagd, in combinatie met het in de tijd spreiden van financiële resultaten. Dit resultaat is behaald door intensieve samenwerking met toezichthouders, de Pensioenfederatie en pensioenuitvoerders waarbij gericht gezocht is naar praktische oplossingen. Tevens monitort DNB de transitie intensief, biedt partiële beoordelingen aan en voert onderzoeken uit naar de voorbereidingen van pensioenfondsen. Daarnaast worden er vanuit ons ministerie gesprekken, werkbezoeken en rondetafelgesprekken georganiseerd. Zo heeft er eind 2023 een rondetafelgesprek rondom verzekerde regelingen plaatsgevonden. Dit heeft onder andere geleid tot een overzicht van veel gestelde vragen en antwoorden voor verzekeraars en PPI's op werkenaanonspensioen.nl.

---

<sup>13</sup> Sociale partners dan wel werkgever en werknemers vertegenwoordigd door bijvoorbeeld vakbonden of de OR die hun regeling laten uitvoeren door een pensioenfonds kunnen tot 1 juli 2024 voor een bindend advies terecht bij de transitiecommissie. Indien de regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar kunnen deze partijen tot 1 januari 2025 terecht bij de transitiecommissie voor bemiddeling en tot 1 januari 2026 voor bindend advies.

### *Reactie op het advies van de regeringscommissaris*

Om de voortgang te bevorderen, adviseert de regeringscommissaris aan de toezichthouders om zeker in het eerste deel van de implementatiefase te bezien of nog meer ondersteuning geboden kan worden aan stelselpartijen, zonder af te doen aan de eigen verantwoordelijkheid van deze partijen voor hun eigen implementatietrajecten. Ik ben op dit punt in gesprek met de toezichthouders en ik zie dat zij deze rol ook nemen, door versterkt in te zetten op de pensioentransitie. Ik zal deze oproep nogmaals onder hun aandacht brengen en met hen hierover in gesprek gaan.

### **... en van de wetgever en toezichthouders wordt duidelijkheid verwacht.**

Om de transitie goed te laten verlopen, is duidelijkheid nodig voor de sector. Nu de transitie in volle gang is, wordt ook duidelijk tegen welke juridische knelpunten wordt aangelopen. Denk hierbij aan wetsinterpretatie bij specifieke uitvoeringsvraagstukken. Ik neem de oproep van de regeringscommissaris ter harte om samen met de toezichthouders op voorhand voor helderheid rondom het wettelijk kader te blijven zorgen. Op [werkenaanspensioen.nl](https://werkenaanspensioen.nl) worden informatie en goede voorbeelden gedeeld. Ook de toezichthouders geven duidelijkheid op wetsinterpretatie door middel van bijvoorbeeld beleidsuitingen (DNB) of leidraden (AFM).

Tot slot heeft de sector behoefte aan rust en voorspelbaarheid. In de woorden van de regeringscommissaris: voor alle schakels in de keten is het van belang dat er stabiliteit is in de wet- en regelgeving. Alle capaciteit is nodig om de transitie te kunnen realiseren.

### *Reactie op het advies van de regeringscommissaris*

De regeringscommissaris constateert dat het soms nog te lang duurt voordat vragen naar interpretatie van wet- en regelgeving worden beantwoord. Ik herken dit advies en zal mij, samen met de toezichthouders, nog meer inzetten om snel tot antwoorden te komen waar het gaat om algemene interpretaties. Ook adviseert de regeringscommissaris om ingrijpende wijzigingen in wetgeving te vermijden omdat deze niet meer tijdig kunnen worden geïmplementeerd. Ik onderschrijf dit advies. De sector heeft baat bij voorspelbaarheid, rust en zekerheid om de transitie goed te kunnen doorlopen. Toezichthouders en wetgever hebben hier een grote verantwoordelijkheid in.

Daarnaast signaleert de regeringscommissaris dat de beoordelingstermijn van de implementatieplannen zou kunnen gaan knellen wanneer deze (te veel) tegelijkertijd moeten worden behandeld door de toezichthouders. De toezichthouders treffen al maatregelen om hiermee om te kunnen gaan; de regeringscommissaris zal de komende tijd volgen of het knelpunt hiermee voldoende wordt verlicht. Dit signaal herken ik uit de gesprekken die ik met de toezichthouders heb. Samen met de toezichthouders zal ik tijdig bezien of hier aanvullende maatregelen voor nodig zijn.

## **2. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel**

De voortgangsrapportage biedt inzicht in de eerste monitoringsresultaten van het verloop van de transitie naar het nieuwe stelsel. Daarbij heb ik gebruik gemaakt van de bevindingen zoals weergegeven in de door EY Advisory Netherlands LLP (hierna: EY) in opdracht van SZW uitgevoerde transitie-monitor, het advies van de regeringscommissaris en de gesprekken die ik met de pensioensector voer, onder andere met de sociale partners, de pensioenuitvoerders en de -koepels en de toezicht-

houders. Op deze manier houd ik goed zicht op de invoering, uitwerking en uitvoerbaarheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, conform de motie van de leden Stoffer (SGP), Maatoug (GroenLinks) en Nijboer (PvdA).<sup>14</sup> Als gedurende de transitie blijkt dat onderdelen niet haalbaar zijn of er andere accenten in de monitoring gelegd moeten worden, zal ik daarop inspelen en dit met de Kamer bespreken.

### *2.1. Opzet transitie-monitor*

De transitie-monitor biedt ten eerste inzicht in de voortgang van de arbeidsvoorwaardelijke fase en de voortgang ten aanzien van de onderbrenging en implementatie bij pensioenuitvoerders. Daarbij wordt tevens inzichtelijk gemaakt wat in de verschillende fases de ervaringen van de betrokken partijen zijn met het nieuwe pensioenstelsel en de transitie daar naar toe. Wat zijn de knelpunten (en hoe wordt daarmee omgegaan) en wat zijn de succesfactoren? Ten tweede biedt de transitie-monitor inzicht in de gemaakte keuzes, bijvoorbeeld ten aanzien van het pensioencontract, het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen, of er een verzoek tot invaren wordt gedaan, of en op welke wijze er compensatie plaatsvindt en in hoeverre gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking. Bijgevoegd bij deze voortgangsrapportage vindt u de transitie-monitor die uitgevoerd is door EY.<sup>15</sup>

EY heeft zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de informatie uit de openbare transitieplannen (er zijn 28 openbaar beschikbare transitieplannen geanalyseerd, deze zijn allemaal opgesteld door sociale partners of werkgevers die de pensioenregeling laten uitvoeren door een pensioenfonds), de DNB uitvraag Sector en Risicobeelden van het tweede kwartaal van 2024, gepubliceerde uitingen in media en vakpers en een survey uitgezet onder belanghebbenden met waar nodig verdiepende interviews. Ook heeft EY eigen waarnemingen uit de sector meegenomen in de transitie-monitor. Deze werkwijze sluit aan bij mijn streven om de sector zo min mogelijk te belasten, zodat partijen zich op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel kunnen richten. Het zwaartepunt van de eerste monitor ligt zoals aangegeven in mijn brief van 14 juni 2023 op de arbeidsvoorwaardelijke fase voor de partijen die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds.<sup>16</sup> Deze informatie is aan het einde van de arbeidsvoorwaardelijke fase relevant voor de uitvoeringsmonitor waarin een overzicht wordt opgenomen van alle toegezegde verbeteringen en de stand van de uitvoering en signalen van de uitvoerders conform de motie van de leden Maatoug (GroenLinks), Nijboer (PvdA) en Stoffer (SGP).<sup>17</sup> Voor regelingen ondergebracht bij verzekeraars of PPI's geldt een ander proces. Het startpunt daarbij is het ontwerpen en testen van pensioenproducten die voldoen aan de Wtp (het productontwikkelingsproces, zogenaamd PARP). Daar zal in deze eerste voortgangsrapportage ook op worden ingegaan.

In het vervolg van dit hoofdstuk sta ik stil bij de moties en de onderwerpen die in de debatten over de voortgang van de transitie aan bod zijn gekomen, waarvan ik heb aangegeven dat deze in de voortgangsrapportage terug zouden komen. Tot slot komt de premieontwikkeling aan bod.

<sup>14</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 36 067, nr. 163.

<sup>15</sup> EY (17 juni 2024), Wtp transitie-monitor, zomerrapportage 2024, bijlage 1

<sup>16</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 36 067, nr. 191.

<sup>17</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 36 067, nr. 166.



## 2.2. Arbeidsvoorwaardelijke fase

In de transitieperiode zullen alle pensioenregelingen die gewijzigd moeten worden om te voldoen aan het aangepaste wettelijke kader een transitie doormaken. Het al dan niet doormaken van een transitie staat daarmee los van de vraag of opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wel of niet worden ingevaren in de gewijzigde pensioenregeling. De sector is voortvarend aan de slag om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel vorm te geven. Werkgevers of sociale partners die hun regeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds bevinden zich in de arbeidsvoorwaardelijke fase of hebben deze inmiddels afgerond.

In de arbeidsvoorwaardelijke fase van de transitie komt de vormgeving van de gewijzigde pensioenovereenkomsten door sociale partners tot stand. Hoewel sociale partners hier aan zet zijn, blijkt uit de transitie-monitor dat in 92% van de gevallen ook de pensioenuitvoerder een rol heeft gespeeld, bijvoorbeeld in de ondersteunende analyses. Sociale partners of werkgevers die hun pensioenregelingen laten uitvoeren door een pensioenfonds moeten uiterlijk per 1 januari 2025 arbeidsvoorwaardelijke afspraken hebben gemaakt en besloten hebben of er wel of niet een verzoek tot invaren wordt gedaan. Daarnaast dient er een transitieplan te zijn opgesteld. In het transitieplan worden de afspraken en overwegingen die hebben geleid tot de gewijzigde pensioenregeling en de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie vastgelegd. Uit de transitie-monitor blijkt dat 80% van de sociale partners een besluit heeft genomen. Dit betreft cao-gerelateerde sociale partners. In veel gevallen hebben zij hun pensioenregeling ondergebracht bij een pensioenfonds.

Werkgevers die niet onder een cao vallen, hebben hun regeling veelal ondergebracht bij een verzekeraar of PPI. Zowel uit het advies van de regeringscommissaris als uit de transitie-monitor blijkt dat deze werkgevers meer tijd lijken te nemen voor de besluitvorming in de arbeidsvoorwaardelijke fase. Een reden hiervoor is dat werkgevers die hun pensioenregelingen hebben ondergebracht bij een verzekeraar of PPI de arbeidsvoorwaardelijke fase uiterlijk op 1 oktober 2027 afgerond dienen te hebben (op basis van de voorgenomen eindtermijn van 1 januari 2028 voor de transitie). Ik spoor deze werkgevers aan om al zo vroeg mogelijk stappen te gaan zetten om de transitie voor te bereiden. Op die manier wordt het ook mogelijk om de overstap van deze werkgevers met een verzekerde regeling in de tijd te spreiden voor de uitvoeringspartijen.

### **Evenwichtige besluitvorming**

Er is voor de transitie gezocht naar een goede manier om de belangen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden op een evenwichtige manier te wegen in het besluitvormingsproces. Hiertoe zijn verschillende opties afgewogen. Er is gekozen voor een variant waarbij sociale partners op decentraal niveau besluiten over de nieuwe pensioenregeling, de compensatie en of er een invaarverzoek wordt gedaan. Sociale partners houden daarbij rekening met de belangen van de werknemers, de voormalig werknemers en de gepensioneerden. Indien men er bij de onderhandelingen over de transitie niet uitkomt, kan men zich wenden tot de transitiecommissie. In totaal zijn er nu drie zaken voorgelegd aan de transitiecommissie. Eén daarvan is niet ontvankelijk verklaard, één daarvan verzocht om bemiddeling en is inmiddels afgerond en één verzoek betrof een verzoek tot bindend advies (deze bevindt zich momenteel in de afrondende fase). Het aantal voorgelegde zaken is daarmee te beperkt om succesfactoren en/of knelpunten uit te destilleren.

Sociale partners moeten, indien partijen zich hebben gemeld, het wettelijk hoorrecht toekennen aan verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van gewezen deelnemers.<sup>18</sup> In de brief van december 2023 heb ik mijn oproep om de verenigingen van gewezen deelnemers en verenigingen van gepensioneerden zo vroeg mogelijk in het proces te betrekken, herhaald (Kamerstuk 36 067, nr. 194). In het tweeminutendebat pensioenonderwerpen is door het lid Inge van Dijk (CDA) een motie ingediend over een quickscan naar hoorrecht.<sup>19</sup> In box 1 wordt hieraan invulling gegeven. Wanneer sociale partners een verzoek tot invaren hebben gedaan, beoordeelt het pensioenfondsbestuur of zij het invaarverzoek kan accepteren of niet. Daarbij weegt het bestuur de belangen van alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden.

### **Box 1: Hoorrecht**

Het hoorrecht voor verenigingen van gepensioneerden en voor verenigingen van gewezen deelnemers (hierna: verenigingen) is één van de met de Wtp geïntroduceerde collectieve waarborgen rondom de evenwichtige belangenafweging bij invaren. Met het hoorrecht worden verenigingen in de gelegenheid gesteld om een oordeel uit te spreken over het concept transitieplan. Uw Kamer heeft mij verzocht om een quickscan uit te voeren naar de manier waarop het hoorrecht nu wordt uitgevoerd. In dit onderdeel van deze brief geef ik daar invulling aan.

Voordat het hoorrecht uitgeoefend kan worden, zijn de verenigingen aan zet. Zij moeten richting de sociale partners of de werkgever aangeven van dit hoorrecht gebruik te willen maken en dat zij voldoen aan de in het besluit gestelde eisen aan de verenigingen gestelde eisen. Het is vervolgens aan de sociale partners om het hoorrecht vorm te geven en de verenigingen te informeren over het tijdsplan. Nadat het hoorrecht heeft plaatsgevonden, dienen sociale partners aan te geven hoe zij de inbreng van de verenigingen hebben gewogen en of dat heeft geleid tot wijzigingen van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

Ik zie dat het hoorrecht in veel gevallen op een adequate manier wordt uitgevoerd. Daarbij zie ik dat het belangrijk is dat verenigingen tijdig betrokken worden. Op basis van de geanalyseerde transitieplannen blijkt dat in ieder geval in 60% van de gevallen verenigingen zich hebben gemeld in het kader van het hoorrecht. Ook wanneer deze verenigingen niet voldeden aan de in de wet gestelde eisen van omvang, hebben sociale partners hen in veel gevallen de mogelijkheid geboden om het hoorrecht uit te oefenen. In 20% van de gevallen heeft het hoorrecht geleid tot aanpassingen in het concept-transitieplan door de sociale partners. Indien het hoorrecht niet tot aanpassingen heeft geleid, betekent dit niet dat de inbreng van deze verenigingen niet is meegewogen. Sociale partners kunnen immers inhoudelijk verschillende inzichten hebben en daarbij verschillende afwegingen maken. In een aantal gevallen hebben de betrokken partijen de vormgeving van het hoorrecht als ontoereikend ervaren. Het is niet aan mij om hier een oordeel over te

<sup>18</sup> Het hoorrecht van verenigingen van gewezen deelnemers en verenigingen van gepensioneerden bij uitvoering door pensioenfondsen geldt gedurende de transitieperiode (PW, artikel 150g). Voor verenigingen van pensioengerechtigden bij uitvoering door een verzekeraar is er een structureel hoorrecht indien er sprake is van een voorgenomen besluit van de werkgever en van invloed is op de hoogte van pensioenrechten van gepensioneerden (PW, artikel 22).

<sup>19</sup> Kamerstukken II, 2023–2024, 32 043, nr. 650.

geven, maar ik roep partijen wel op om met elkaar in gesprek te blijven en elkaars standpunten te respecteren.

Om de sociale partners die nog geen transitieplan hebben vastgesteld te ondersteunen bij de vormgeving van het hoorrecht zal ik, zoals in hoofdstuk 1 van deze brief is benoemd, op korte termijn in gesprek gaan met ouderenbonden en sociale partners. Informatie over hoe het hoorrecht ingevuld kan worden, is ook al te vinden op [werkenaanonspensioen.nl](http://werkenaanonspensioen.nl).

### **Contractkeuze & doelen**

Uit de gepubliceerde transitieplannen blijkt dat sociale partners bij 26 van de 28 fondsen kiezen voor de solidaire premiereregeling.<sup>20</sup> Uit de geanalyseerde transitieplannen blijkt daarnaast dat de sociale partners in alle gevallen een solidariteitsreserve of een risicodelingsreserve overeen zijn gekomen.<sup>21</sup> De hoogte van deze reserves varieert tussen de 3% en 15%. De vulling van de reserve is in 67% van de pensioenregelingen afhankelijk van de dekkinggraad op het moment van transitie. Bij de overige pensioenregelingen is de omvang van de reserve onafhankelijk van de dekkinggraad op het moment van transitie.

Tevens maken sociale partners afspraken over de doelstelling(en) van de pensioenregeling. De meeste pensioenregelingen bevatten daarbij meerdere doelen. Het voorkomen van fluctuaties in pensioen en het realiseren van een bepaald ambitieniveau zijn de meest voorkomende doelen. Gevolgd door het beperken van complexiteit, vergroten solidariteit en vanuit de verzorgingsgedachte.

### **Eerbiedigende werking**

Voor de huidige premiereregelingen met een stijgende premie, is er in de wet overgangsrecht opgenomen. Voor eerbiedigende werking kan door de sociale partners of de werkgever met een dergelijke premiereregeling worden gekozen. In dat geval wordt de stijgende premie gehandhaafd voor werknemers die in dienst zijn op het moment van overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Voor nieuwe werknemers geldt een vlakke premiereregeling. Voor de nieuwe werknemers wordt een nieuwe pensioenregeling overeengekomen. Deze regeling kent een vlakke premie. De meeste werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI zitten nog niet in de besluitvormingsfase.

Bij 112 premiereregelingen met een stijgende premie is gekozen voor eerbiedigende werking. Als reden hiervoor wordt aangegeven dat het de compensatieproblematiek vereenvoudigt en daarmee de transitie eenvoudiger maakt. Daarbij is het de verwachting van de financieel adviseurs dat veel werkgevers voor eerbiedigende werking gaan kiezen. Overigens geven sociale partners en financieel adviseurs ook aan dat de meeste werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI nog niet in de besluitvormingsfase zitten, omdat er nog voldoende tijd is om het proces te doorlopen.

<sup>20</sup> EY (17 juni 2024), Wtp transitie-monitor, zomerrapportage 2024, bijlage 1

<sup>21</sup> Voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen is het verplicht om een reserve op te nemen in de regeling.

## Compensatie

In alle door EY geanalyseerde transitieplannen is een compensatieregeling afgesproken. Compensatie is bedoeld voor bestaande deelnemers die als gevolg van de overstap op premieregelingen met een leeftijdsafhankelijke, vlakke premie geconfronteerd worden met een negatief effect op het te bereiken pensioen. Met de monitoring van dit onderdeel wordt de motie van de leden Smals (VVD) en Stoffer (SGP) uitgevoerd, die oproept tot het monitoren van de compensatieafspraken en obstakels die sociale partners ondervinden om compensatieafspraken te realiseren.<sup>22</sup> Niet alle actieve deelnemers worden gecompenseerd. 29% van de fondsen kiest voor gerichte compensatie. Zij richten de compensatie op medewerkers van 25 jaar of ouder (4%), 35 jaar of ouder (14%) of 40 jaar of ouder (11%). In nagenoeg alle gevallen vindt compensatie binnen de pensioenregeling plaats. De duur van de compensatieregeling is in de meeste gevallen 10 jaar. De afgesproken compensatie moet voor 2037 zijn afgerond.

Financiering van de compensatie gebeurt bij 96% van de fondsen bij voorkeur uit het fondsvermogen. In 11% van de gevallen gebeurt dit alleen als de dekkingsgraad hoog genoeg is. In een kwart van de transitieplannen staat dat de voorkeur uitgaat naar compensatie uit het vermogen, maar als het niet anders kan, dat compensatie uit de premie gefinancierd wordt. In 4% van de gevallen wordt er altijd uit de premie gecompenseerd.

## Nabestaandenpensioenen

In de transitie-monitor en de analyse van de transitieplannen is te zien dat er door sociale partners afspraken zijn gemaakt over het nabestaandenpensioen. Met het monitoren van het nabestaandenpensioen wordt de motie van de leden Ceder (CU) en Stoffer (SGP), die oproept tot het zo snel mogelijk evalueren en nauwgezet monitoren van de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen, uitgevoerd.<sup>23</sup> In nagenoeg alle gevallen is er zowel in de oude als in de gewijzigde pensioenregeling sprake van een nabestaandenpensioen. De hoogte van het nabestaandenpensioen varieert tussen de regelingen. Naast de salarisafhankelijke dekking van nabestaandenpensioenen op risicobasis (dekking bij overlijden vóór pensioendatum) is voor 39% van de geanalyseerde regelingen ook een salarisafhankelijk tijdelijk nabestaandenpensioen overeengekomen. Bij een tijdelijk nabestaandenpensioen ontvangt de nabestaande tijdelijk een aanvullende uitkering van een vast bedrag per jaar. Dit is vooral het geval bij pensioenregelingen waarbij de salarisafhankelijke component is gebaseerd op een laag percentage van het salaris.

### 2.3. Implementatiefase pensioenfondsen

Niet alleen aan de arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingstafel is men aan de slag om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel vorm te geven, ook de pensioenfondsen treffen de nodige voorbereidingen om de geplande transitiedatum te realiseren. Uit figuur 2 blijkt dat de eerste tien pensioenfondsen/kringen voornemens zijn om per 1 januari 2025 over te stappen naar het nieuwe stelsel. 7 pensioenfondsen/kringen hebben hun implementatieplan reeds bij DNB ingediend. Per 1 juli 2025 zijn de daarop volgende 4 pensioenfondsen/kringen voornemens in te varen. In 2026 varen 74 pensioenfondsen/kringen naar verwachting in. In 2027 en 2028 zijn dat respectievelijk 44 en 5 pensioenfondsen/kringen. Daarnaast

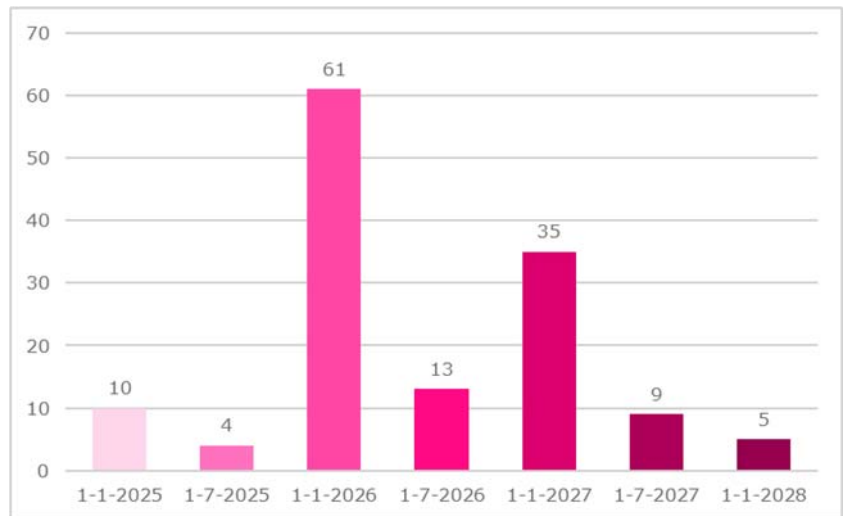
<sup>22</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 36 067, nr. 177.

<sup>23</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 36 067, nr. 158.

blijkt uit de tweede kwartaaluitvraag van 2024 van DNB dat 35 pensioenfondsen/kringen verwachten in de komende 5 jaar te stoppen.<sup>24</sup> 20 pensioenfondsen/kringen overwegen nog of zij gaan liquideren.

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dient zorgvuldig en beheerst te gebeuren. Dat brengt veel werk voor de pensioenfondsen en hun stakeholders met zich mee. Pensioenfondsen en pensioenuitvoeringsorganisaties krijgen steeds beter zicht op alle werkzaamheden die zij moeten uitvoeren. Dat leidt in een behoorlijk aantal gevallen tot een aangepaste planning waarin de de beoogde invaardatum van de invarende pensioenfondsen/kringen naar achteren schuift, maar nog steeds gerealiseerd wordt voor de uiterste transitiedatum van 1 januari 2028. Figuur 2 geeft de beoogde invaardatum weer. Gezien de beoogde invaardatum ziet DNB het als risico dat er een piekbelasting kan ontstaan met mogelijke capaciteitsproblemen bij PUO's, adviseurs, actuarissen, accountants, IT-auditors, juristen of bij de toezichthouders. Het is dan ook belangrijk dat pensioenfondsen/kringen in kaart brengen hoeveel tijd en expertise zij nodig hebben van deze externe partijen. Dit draagt eraan bij de druk en piekbelasting ook bij deze partijen in de tijd te spreiden. Pensioenuitvoeringsorganisaties bieden steeds vaker fondsen de mogelijkheid om halverwege het jaar te kunnen invaren (zie figuur 2) en dragen daarmee bij aan een goede spreiding. Ik waardeer deze flexibiliteit en het zoeken naar oplossingen.

**Figuur 2: Invaardatum Pensioenfondsen**



Bron: DNB uitvraag Q2 2024<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Terugkoppeling Wtp-vragenlijst Q2-2024 (V5) sector- en risicobeelden (dnb.nl)

### **Datakwaliteit en IT-transitie**

Uit de analyse van DNB van Q2 2024 blijkt daarnaast dat inmiddels nagenoeg alle pensioenfondsen/kringen gebruik maken van de good practice van DNB inzake de borging van datakwaliteit. Momenteel heeft 87% van de pensioenfondsen/kringen afspraken gemaakt met de externe account of IT-auditor over datakwaliteit (in het eerste kwartaal van 2023 lag dit percentage op 28%). Ik onderschrijf de oproep van DNB aan de pensioenfondsen om, voor zover dat nog niet is gebeurd, tijdig afstemming te zoeken met de accountant.

<sup>24</sup> Terugkoppeling Wtp-vragenlijst Q2-2024 (V5) sector- en risicobeelden (dnb.nl)

## **Pensioenuitvoeringsorganisaties**

Daarnaast blijkt uit deze uitvraag dat het merendeel van de pensioenfondsen/kringen tevreden is met de informatievoorziening vanuit de eigen organisatie (ZAF) of vanuit de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) over de voortgang van de implementatie van de Wtp. Uit de beelden van DNB blijkt dat 93% van de pensioenfondsen voldoende vertrouwen heeft (neutraal of positief) in het vermogen van de PUO of uitvoeringsorganisatie om de transitie vanuit IT-perspectief tijdig en beheerst te laten verlopen.

Zoals in hoofdstuk 1 geschreven, bezie ik in overleg met de regeringscommissaris of er aanvullende monitoring nodig is in de implementatiefase. Dit zal voornamelijk toezien op datakwaliteit en de IT-transitie.

## **Kosten uitvoering**

Een grote stelselwijziging gaat gepaard met tijdelijk hogere kosten. Dat is, zoals in de memorie van toelichting bij het Wetsvoorstel toekomstpensioenen aangegeven, ook het geval voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Uit de transitie-monitor blijkt dat er additionele operationele en IT-kosten zijn voor het omzetten van contracten. Dit betreft onder andere kosten voor productontwikkeling, advies, projectmanagement, communicatie en de inhuur van extra capaciteit. De kosten verschillen daarnaast per pensioenuitvoerder, en hangen af van de complexiteit van het fonds, de complexiteit van de bestaande en gewijzigde regelingen, en de wijze waarop de transitie wordt ingevuld.

Niet alleen pensioenuitvoerders hebben ten tijde van de transitie te maken met hogere uitvoeringskosten, dit geldt ook voor de toezichthouders. De structurele kosten van toezichthouders hangen samen met de inschatting van de werkzaamheden van toezichthouders na de transitie. Over de maximale kosten van toezichthouders worden eens per vier jaar afspraken gemaakt en vastgelegd in het kostenkader. Recent is uw Kamer geïnformeerd over de nieuwe kostenkaders 2025–2028.<sup>25, 26</sup>

Pensioenfondsen moeten, ook tijdens de transitie, verantwoording (blijven) afleggen over de gemaakte uitvoeringskosten, dit kritisch evalueren en waar mogelijk verbeteren. Dit is in het kader van de doelstelling om een transparanter pensioen te realiseren voor deelnemers een cruciale stap.

## **Transitie-ftk**

Het transitie-ftk biedt pensioenfondsen de mogelijkheid om keuzes in de overgangsfase over het verhogen en/of verlagen van pensioenaanspraken en -rechten te bezien vanuit het perspectief van het nieuwe pensioenstelsel. Het transitie-ftk bevat twee belangrijke versoepelingen: 1) ten aanzien van de eisen rondom het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en het vereist eigen vermogen (VEV) en 2) een verlaagde indexatiedrempel waarbij de eis van toekomstbestendige indexatie tijdelijk niet geldt. Om hier gebruik van te kunnen maken, moet een overbruggingsplan bij DNB worden ingediend.

Pensioenfondsen die de intentie hebben tot invaren, kunnen gebruik maken van het transitie-ftk. Het transitie-ftk wordt vooralsnog beperkt gebruikt. 10% van de fondsen zal in 2024 een overbruggingsplan indienen,

<sup>25</sup> Kamerstukken II, 2023–2024, 32 545, nr. 205.

<sup>26</sup> Kamerstukken II, 2023–2024, 32 545, nr. 206.

5% van de fondsen is daar nog niet zeker over, en 85% van de fondsen maakt geen gebruik van het transitie-ftk.<sup>27</sup> Een verklaring is dat door fondsen in 2022 en 2023 gebruik gemaakt van de versoepelde indexatieregels uit de indexatie-AMvB. Deze versoepelde regels stelden pensioenfondsen in staat om een pensioenverhoging te verlenen vanaf een beleidsdekkingsgraad van 105%. Uit voorlopige cijfers van 2024 blijkt dat circa tweederde van de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden een verhoging van het aanvullend pensioen krijgt. Dit betreft 65% van de fondsen, waaronder ABP, PFZW, PME en PMT.

### **Carve-out**

De pensioenfondsen zijn druk bezig om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te realiseren. De Wtp bepaalt dat alle tot het moment van de transitie opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij elkaar blijven, of in het nieuwe stelsel door invaren of in het oude stelsel wanneer niet wordt ingevaren. Wanneer sociale partners een verzoek tot invaren hebben gedaan, beoordeelt het pensioenfondsbestuur of zij het invaarverzoek binnen de wettelijke grenzen kan accepteren of niet. Daarbij weegt het bestuur de belangen van alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. De motie van het lid Smals (VVD) heeft de regering opgeroepen om te monitoren of er pensioenfondsen zijn die aangeven een carve-out nodig te hebben om tot een evenwichtige transitie te komen.<sup>28</sup> Bij een carve-out zoals bedoeld in de motie Smals gaan de pensioenrechten van gepensioneerden bijvoorbeeld over van een pensioenfonds naar een andere pensioenuitvoerder (bijvoorbeeld een verzekeraar). De overige verplichtingen, in dit geval die van actieven en slapers, blijven bij het pensioenfonds en zouden dan kunnen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Op dit moment heb ik geen signalen uit de sector ontvangen dat er pensioenfondsen zijn die hebben aangegeven een carve-out nodig te hebben om aan hun taak van evenwichtige belangenafweging (bij het invaarbesluit) te kunnen voldoen. Uiteraard blijf ik monitoren of er behoefte is aan een carve-out.

### **Implementatiefase verzekeraars en premiepensioeninstellingen**

Bij het merendeel van de verzekeraars (83%) en de PPI's (75%) loopt de productontwikkeling op schema.<sup>29</sup> 88% van de verzekeraars en PPI's geven aan voldoende zicht te hebben op de voortgang en implementatie van de transitie. Het is vervolgens aan de werkgevers of sociale partners om hun keuze voor wat betreft pensioenregeling te maken. Een beperkt aantal regelingen ondergebracht bij verzekeraars en PPI's, circa 2% tot 4%, is tot nu toe omgezet naar een regeling die past in het nieuwe pensioenstelsel.

### **Premieontwikkeling**

De premie-ontwikkeling wordt de komende jaren bepaald door de afspraken die worden gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Op basis van de door EY geanalyseerde transitieplannen blijkt dat het merendeel van de pensioenregelingen een pensioenpremie tussen de 25% en 30% van de pensioengrondslag is overeengekomen.<sup>30</sup> In nagenoeg alle gevallen is de premie in de gewijzigde pensioenregeling ongeveer gelijk gebleven aan de premie in de huidige pensioenregeling.

<sup>27</sup> Terugkoppeling Wtp-vragenlijst Q2-2024 (V5) sector- en risicobeelden (dnb.nl)

<sup>28</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 36 067, nr. 118.

<sup>29</sup> EY (17 juni 2024), Wtp transitie-monitor, zomerrapportage 2024, bijlage 1

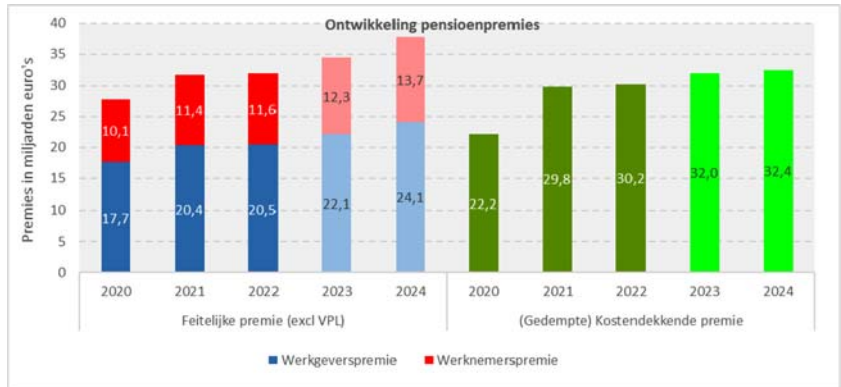
<sup>30</sup> EY (17 juni 2024), Wtp transitie-monitor, zomerrapportage 2024, bijlage 1

## Ontwikkeling pensioenpremies 2020 tot en met 2024

Daarnaast informeer ik u in deze paragraaf over de ontwikkeling van de pensioenpremies in de periode van 2020 tot en met 2024. Hiermee kom ik ook tegemoet aan de toezegging aan de Eerste Kamer.<sup>31</sup>

Figuur 3 geeft de feitelijke premies en de (gedempte) kostendekkende premies in miljarden euro's voor de jaren 2020 tot en met 2024 weer van de door DNB in een onderzoek betrokken pensioenfondsen.<sup>32, 33</sup>

**Figuur 3: De ontwikkeling van de pensioenpremies voor de jaren 2020 tot en met 2024<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> De pensioenpremies tot en met 2022 zijn ontleend aan daadwerkelijk gerealiseerde data (ex post). De pensioenpremies over 2023 en 2024 zijn ontleend aan geprognostiseerde data (ex ante), vandaar dat deze premies een lichtere kleur zijn.

Uit het jaarlijkse onderzoek van Het Financieele Dagblad en PensioenPro naar de ontwikkeling van de pensioenpremies bij bedrijfstakpensioenfondsen volgt dat in 2024 het premiepercentage bij ruim de helft van de bedrijfstakpensioenfondsen grotendeels gelijk blijft aan het jaar ervoor.<sup>34</sup> Reden hiervoor kan de aanloop naar de overgang op het nieuwe pensioenstelsel zijn, waarbij de regels voor pensioenfondsen versoepeld zijn om stabiliteit in de pensioenpremies te bieden. Voor deze pensioenfondsen gaat in 2024 de pensioenopbouw zelfs omhoog. Reden daarvoor is dat de inkoop van pensioenen goedkoper is geworden dankzij de gestegen rente. Bij een oplopende rente hoeven pensioenfondsen minder geld in kas te houden, waardoor werkgevers en werknemers minder pensioenpremie hoeven te betalen voor dezelfde pensioenopbouw. Dit biedt ruimte om de pensioenpremie grotendeels gelijk te laten en (indien mogelijk) de pensioenopbouw te verhogen.

De in het onderzoek genoemde premies betreffen een percentage van de pensioengrondslag.<sup>35</sup> Ondanks dat deze premies nagenoeg gelijk zijn gebleven in 2024, laat de grafiek zien dat de premies uitgedrukt in euro's

<sup>31</sup> Bij de behandeling van het wetsvoorstel tot Wijziging van de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen en het Belastingplan 2014 (nouvele Witteveen, 33 847) is toegezegd de Eerste Kamer jaarlijks te informeren over de ontwikkeling van de pensioenpremies op basis van de jaarlijkse rapportage van De Nederlandsche Bank.

<sup>32</sup> Exclusief VPL-premie.

<sup>33</sup> Het betreft hier de door De Nederlandsche Bank verzamelde data van 26 pensioenfondsen die de zogenoemde Enquête Premie & Indexatie invullen op basis van de staten en premierapportages.

<sup>34</sup> <https://fd.nl/financiele-markten/1504059/nederlanders-bouwen-dit-jaar-meer-pensioen-op-voor-hetzelfde-geld>

<sup>35</sup> De pensioengrondslag betreft het pensioengevend loon, verminderd met de AOW-franchise. Over deze grondslag wordt aanvullend pensioen opgebouwd.



wel in 2024 zijn gestegen ten opzichte van 2023. Reden hiervoor is de sterke stijging van de lonen in het afgelopen jaar. Hierdoor is de pensioengrondslag ook gestegen, wat resulteert in een stijging van de absolute premie. Verder laat de grafiek een stijgend verloop zien van het deel van de premie dat de werkgevers betalen en het deel van de premie dat de werknemers betalen, waarbij geldt dat de werkgevers het grootste deel van de premiesom (blijven) opbrengen. De verdeling van de premie tussen werknemers en werkgevers berust op arbeidsvoorwaardelijke afspraken.

### 3. Deelnemerservaringen

Eén van de doelen van het nieuwe pensioenstelsel is, zoals eerder beschreven, dat deelnemers het pensioen als persoonlijker en transparanter ervaren. Van pensioenuitvoerders wordt verwacht dat zij hun deelnemers hierin op een goede manier meenemen. De deelnemer wordt op verschillende momenten en op verschillende manieren geïnformeerd over deze transitie. Mede op verzoek van uw Kamer wordt de ervaring van de deelnemer tijdens de transitie gemonitord. Zoals geschetst in mijn brief van 14 juni 2023 wordt daartoe gebruik gemaakt van (repeterende) onderzoeken.<sup>36</sup> Het betreft de volgende vijf onderdelen: 1) de publieksmonitor pensioenen, 2) het meten van ervaringen onder (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, 3) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 4) zaken voorgelegd aan de Geschilleninstanties en 5) het aantal pensioenzaken in het kader van de Wtp bij de Raad voor de Rechtspraak. Dit hoofdstuk gaat achtereenvolgens op deze onderwerpen in.

#### 3.1. Publieksmonitor

Sinds februari 2022 wordt ieder kwartaal een meting in het kader van de publieksmonitor pensioenen uitgevoerd.<sup>37</sup> De publieksmonitor pensioenen heeft als doel om doorlopend het vertrouwen van de Nederlandse bevolking in het pensioenstelsel inzichtelijk te maken. Primair ligt hierbij de nadruk op het meten van vertrouwen in het stelsel en de partijen daarachter. Secundair ligt de nadruk op het meten van basiskennis over en het gedrag ten aanzien van pensioenen. De publieksmonitor pensioenen geeft aanknopingspunten om de communicatie rondom de stelselwijziging richting alle burgers te verbeteren.

De publieksmonitor pensioenen (bijlage 3), laat wederom een stabiel beeld zien van het vertrouwen ten aanzien van het pensioenstelsel. De score in mei 2024 is met 5,9 neutraal te noemen.<sup>38</sup> Dit is een toename ten opzichte van een kwartaal eerder (5,7) en de hoogste score sinds de start van de metingen. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat het kennisniveau van basiskennmerken van het pensioenstelsel en de mate waarin men met zijn eigen pensioen bezig is, stabiel zijn over tijd. Ook blijkt dat inmiddels 6 op de 10 Nederlanders gehoord heeft over de nieuwe regels omtrent pensioenen. Trendmatig is er meer vertrouwen onder gepensioneerden en hoger financieel geletterden in het pensioenstelsel.

<sup>36</sup> Kamerstukken II, 2022/2023, 36 067, nr. 191.

<sup>37</sup> Publieksmonitor pensioenen | Rapport | Rijksoverheid.nl

<sup>38</sup> De vertrouwensscore wordt gemeten op een schaal 1–10, daarbij is: <4 = weinig vertrouwen; 4–7 = neutraal; >7 = veel vertrouwen.

### 3.2. Plan van aanpak deelnemersmonitor

Bij de publieksmonitor ligt de focus op het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen. De deelnemersmonitor, uitgevoerd door Netspar, gaat specifiek in op de deelnemerservaringen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden tijdens de transitie. Het onderzoek sluit aan bij de tijdlijnen van de transitie, en de ervaringen worden regelmatig gemonitord. Daarmee wordt verdiepend inzicht verkregen in de ervaringen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden met de transitie.

Netspar werkt voor deze monitor nauw samen met de pensioenuitvoerders, die via hun reguliere onderzoek de ervaringen van deelnemers al uitvragen. Op deze manier wordt het mogelijk om te monitoren in welke mate de informatievoorziening vanuit de pensioenuitvoerders de deelnemer bereikt en hoe deze informatie is ervaren. De meting vindt daarbij idealiter vlak na communicatie met de deelnemer plaats, bijvoorbeeld op het moment dat de deelnemer wordt geïnformeerd over de transitieplannen, maatsmensberekeningen of individuele berekeningen. Netspar heeft aangegeven dat pensioenuitvoerders bereid zijn om mee te denken over de vormgeving van dit onderzoek, van elkaar te leren en aan het onderzoek mee te werken. Een samenwerking tussen de wetenschap (Netspar) en de praktijk (de uitvoerders) komt de kwaliteit van onderzoek ten goede en voorkomt onnodige belasting van de sector. Er wordt met een gestandaardiseerde vragenlijst zoveel mogelijk aangesloten bij de voorgenomen en/of lopende onderzoeken bij de pensioenuitvoerders.

In het onderzoek zal worden gemeten hoe (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden de pensioenuitvoerder en diens informatievoorziening beoordelen, hoe bekend ze zijn met de nieuwe pensioenregels, en hoe ze de transitie ervaren. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de vraag of zij zich goed geïnformeerd en geholpen voelen, of de informatie begrijpelijk en persoonlijk is, en naar hun gedrag en handelingsperspectief. De vragenlijst zal zowel voor als na de transitie, en met name na belangrijke communicatiemomenten, worden afgenomen. Daarnaast zal op basis van de opgehaalde informatie een benchmark worden gecreëerd. Aan de hand van deze benchmark kan een pensioenuitvoerder zichzelf vergelijken met de collega's in de sector. Tot slot zal er ook een korte vragenlijst worden uitgezet bij de deelnemende uitvoerders om informatie te verzamelen over de aard van de gecommuniceerde informatie.

Naar verwachting zal de eerste meting in het najaar worden uitgevoerd, gekoppeld aan de belangrijke communicatiemomenten van de betrokken pensioenuitvoerders. De eerste bevindingen zullen begin 2025 beschikbaar komen. Dit betreft een nulmeting. U wordt daarover in de voortgangsrapportage zomer 2025 voor het eerst en vervolgens tenminste jaarlijks geïnformeerd.

### 3.3. NEA 2023

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) heeft de resultaten over 2023 gepubliceerd.<sup>39</sup> De tevredenheid over de pensioenregeling is in verschillende sectoren gemeten. Het algemene beeld is dat 83,3% (zeer) tevreden is over de pensioenregeling. Onder vrouwen is dit percentage hoger dan onder mannen. 96,6% van de respondenten geeft aan dat het belangrijk is dat er een pensioenregeling is. Ook als het aankomt op vertegenwoordiging van belangen door personeelsverenigingen (OR/MR),

<sup>39</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 – Onderzoeksbeschrijving | CBS

is de uitkomst van het onderzoek positief: 63,8% is tevreden en 16,8% zeer tevreden over de vertegenwoordiging. 19,4% is ontevreden.

### *3.4. Geschilleninstanties*

Betrokken partijen zetten zich in om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zorgvuldig vorm te geven en goed te laten verlopen. Dat neemt niet weg dat een deelnemer (actief, gepensioneerd of slaper) een klacht kan hebben. Een deelnemer kan met de klacht terecht bij zijn pensioenuitvoerder. Met de Wtp is geregeld dat iedere pensioenuitvoerder een interne klachtenprocedure volgens wettelijke normen heeft. Als dat niet tot een oplossing leidt, kan een deelnemer terecht bij een externe geschilleninstantie of naar de rechter. De externe geschilleninstantie biedt voor de deelnemer een laagdrempelige, relatief snelle en goedkope procedure van geschilbeslechting en zal daarmee ook een zeeffunctie hebben ten aanzien van de druk op de rechtspraak. Deelnemers waarvan hun pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds kunnen zich wenden tot de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP) en deelnemers waarvan de regeling is ondergebracht bij een verzekeraar of PPI kunnen zich wenden tot het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid). Het instellen van de interne klachtenprocedure en de externe geschilleninstanties zal er gezamenlijk voor zorgen dat de extra belasting van het civiele rechtspraakstelsel zoveel mogelijk wordt voorkomen (zie paragraaf 3.5).

### *3.5. Raad voor de Rechtspraak*

Om de druk op de rechtspraak zoveel mogelijk te voorkomen, zijn zoals in de vorige paragraaf beschreven onder andere twee externe geschilleninstanties ingesteld. Dat neemt niet weg dat een deelnemer die een geschil heeft met zijn pensioenuitvoerder er ook voor kan kiezen om naar de rechter te stappen. Tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wordt zoals eerder aangegeven het aantal rechtszaken gerelateerd aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gemonitord. Op deze manier wordt bezien hoe het staat met de (eventuele druk op de) rechtspraak. Per kwartaal wordt gemeten hoeveel gewone zaken (bodempcedure) en hoeveel voorlopige voorzieningen (kort geding) er zijn. Uit de eerste cijfers blijkt dat zowel het aantal gewone zaken als het aantal voorlopige voorzieningen de afgelopen vier kwartaalmetingen in alle gevallen kleiner dan 10 zaken is.

## **4. Monitoring doelstellingen Wet toekomst pensioenen**

De derde hoofdstroom van de monitoring Wtp is de doelstellingenmonitor. Deze monitor beantwoordt de vraag van de Kamer om onderzoek te doen in hoeverre de drie doelstellingen die ten grondslag liggen aan de Wtp worden behaald. De doelstellingen zijn: 1) Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen; 2) Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel; en 3) Betere aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Bij het doelstellingenonderzoek wordt ook de motie Palland/Ceder betrokken, waarin is verzocht om

tevens de randvoorwaarden vanuit het pensioenakkoord mee te nemen in de monitoring.<sup>40</sup>

Gedurende de transitieperiode wordt gemonitord in welke mate de doelen en randvoorwaarden worden bereikt. De eerste stap is inmiddels afgerond met de publicatie van het onderzoek uitgevoerd door Netspar.<sup>41</sup> Met de brief «Verzamelbrief pensioenonderwerpen voorjaar 2024» is uw Kamer hierover geïnformeerd en heeft u het rapport ontvangen.<sup>42</sup> De volgende stap in de uitvoering van dit onderzoek is om te bezien op welke wijze en op welk moment het al dan niet behalen van de doelstellingen het beste geanalyseerd zou kunnen worden. In het najaar van 2024 zal een aanbestedingsprocedure worden gestart om een onderzoeksbureau de opdracht hiertoe te geven. De doelstellingenmonitor zal meerdere jaren lopen, omdat een aantal randvoorwaarden slechts in de tijd meetbaar zijn. Daarnaast is het cruciaal om eerst te weten hoe de gewijzigde pensioenregelingen eruit komen te zien. De eerste doelstellingenmonitor zal in 2025 van start gaan, omdat dan de eerste fondsen zijn ingevaren naar het nieuwe stelsel.

Deze monitor biedt daarmee inzicht in de mate waarin de doelstellingen van de Wtp worden bereikt. Tot slot vormt het meten van de doelstellingen een belangrijke bron voor de daaropvolgende evaluatie.<sup>43</sup>

## 5. Wet- en regelgeving

Deze voortgangrapportage en het advies van de regeringscommissaris geven op dit moment geen aanleiding tot aanvullende maatregelen om de Wtp aan te passen. In de vervolgwetgeving waar ik op dit moment aan werk wordt om die reden alleen invulling gegeven aan de toezeggingen aan de Eerste Kamer, waaronder de eerder toegezegde aanpassing van de uiterste transitiedatum van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028.

Het wetsvoorstel verlenging pensioentransitie wordt eerdaags aangeboden aan de Tweede Kamer. Deze wet regelt dat de transitiedata uit de Wtp worden overgeheveld naar een AMvB. Dit wordt weer geregeld via het besluit transitietermijnen, deze bevat de pensioentransitiedata. Dit besluit wordt de komende periode opengesteld voor consultatie en doorloopt vervolgens het reguliere proces van een AMvB met voorhangprocedure. Hierdoor wordt het in de toekomst eenvoudiger om de transitiedata, indien dat voor de uitvoering nodig is, te verlengen. Op dit moment bereid ik een AMvB voor waarmee wordt geregeld dat de einddatum van de pensioentransitie één jaar opschuift. Hiermee kunnen de werkzaamheden die gepaard gaan met de pensioentransitie beter worden gespreid in de tijd, wat ten goede komt van de uitvoering.

<sup>40</sup> Kamerstukken II, 2022–2023, 36 067, nr. 148.

Dit onderzoek vloeit daarmee daarnaast voort uit een motie van de Tweede Kamer (Kamerstuk 36 067, nr. 148). Het betreft de volgende randvoorwaarden: a) *De ouderdomspensioenen blijven levenslang*; b) *De herziening is geen versobering*; c) *Er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstelling voor het te verwachten pensioen te realiseren*; d) *De premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn*; e) *De overstap moet voor alle belanghebbers en generaties evenwichtig uitpakken*; f) *Eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd*; g) *Bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuwgekozen pensioencontract*; h) *Pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken*; en i) *De overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar*.

<sup>41</sup> Netspar Analyse monitoring Wet toekomst pensioenen I Tweede Kamer der Staten-Generaal

<sup>42</sup> Kamerstukken II, 2023–2024, 32 043, nr. 637.

<sup>43</sup> Wet toekomst pensioenen, artikel XIV Monitoring en evaluatie.

De toezeggingenwet geeft uitvoering aan de toezeggingen aan de Eerste Kamer. Er is toegezegd dat de vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen mogelijk te maken en het kindbegrip te uniformeren. Het wetsvoorstel bevat daarnaast een verruiming van het overgangsrecht voor premievrije voortzetting van pensioen bij arbeidsongeschiktheid, bij gesloten pensioenfondsen en verzekeraars. Dit wetsvoorstel is sinds 1 juni voor openbare internetconsultatie opgesteld.

Ook wordt het ontwerpbesluit waarmee de kaders worden vastgesteld voor gelijke aanpassingen met spreiden bij de solidaire premierегeling (GASSP) een dezer dagen aangeboden aan de Raad van State.

Tot slot wordt binnenkort het besluit gegevensverstrekking voor keuzebegeleiding vastgesteld. In dit besluit is ook de grondslag geregeld voor nadere voorwaarden waarmee kan worden afgeweken van de jaarlijkse haalbaarheidstoets. De ministeriële regeling die deze voorwaarden bevat wordt voor 1 juli vastgesteld.

### **Afsluitend: er is nog werk aan de winkel**

Op basis van de beschikbare informatie en gesterkt in mijn oordeel door het advies van de regeringscommissaris, concludeer ik dat alle betrokken partijen hard aan het werk zijn om de transitie met elkaar tot een goed einde te brengen. De regeringscommissaris benoemt in haar advies expliciet de constructieve houding van alle partijen en het feit dat de sector openstaat om van en met elkaar te leren. Dat is ook een houding die ik van de pensioensector herken, dus ik heb er veel vertrouwen in dat de komende tijd de juiste stappen gezet zullen worden.

Tegelijkertijd is er ook nog veel werk aan de winkel. Ik neem de oproep van de regeringscommissaris ter harte om alles op alles te zetten om binnen de bestaande wetgeving zoveel mogelijk duidelijkheid voor de uitvoeringspraktijk te scheppen voor alle partijen en om grote wijzigingen in de wetgeving te voorkomen die tot nieuwe vertraging en onzekerheid leiden. Alleen op deze manier is het mogelijk om de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel voor alle deelnemers binnen bereik te brengen.

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,  
C.J. Schouten

**OVERZICHT MOTIES EN TOEZEGGINGEN DIE BETREKKING  
HEBBEN OP MONITORING**

<b>Motie</b>	<b>Naam</b>	<b>Stand van zaken</b>
36 067-118	Motie van het lid Smals over gedurende de transitieperiode monitoren of pensioenfondsen een carve-out nodig hebben in verband met een evenwichtige belangenafweging.	In uitvoering
36 067-127	Motie van de leden Van Beukering-Huijbregts en Den Haan over deelnemers onafhankelijk informeren over het invaren van hun pensioen en over de plaats waar zij terecht kunnen met klachten	Uitgevoerd
36 067-148	Motie van de leden Palland en Ceder over bij de monitoring de randvoorwaarden meenemen die zijn opgenomen in het pensioenakkoord.	In uitvoering
36 067-158	Motie van de leden Ceder en Stoffer over de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen zo snel mogelijk evalueren en monitoren.	In uitvoering
36 067-163	Motie van het lid Stoffer c.s. over het regelmatig uitvoeren van invoeringstoetsen na inwerkingtreding van de Wtp	In uitvoering
36 067-166	Motie Maatoug c.s. over een uitvoeringsmonitor over de arbeidsvoorwaardelijke afspraken en in 2026 bezien of het invaren op tijd en verantwoord kan worden ingevoerd.	In uitvoering
36 067-177	Motie van de leden Smals en Stoffer over het monitoren van afspraken over compensatie en de obstakels die sociale partners ondervinden om deze te realiseren.	In uitvoering
32 043-639	Motie Joseph en Vermeer over onafhankelijk laten onderzoeken of het hoorrecht in de praktijk voldoet aan de wensen van de deelnemers en juridisch voldoet	In voorbereiding
32 043-650	Motie Inge van Dijk over een quickscan naar hoe het hoorrecht tot nu toe wordt ingevuld bij verschillende fondsen	In uitvoering
<hr/>		
<b>Toezeegging</b>	<b>Naam</b>	
T03630	Kamer periodiek informeren over voortgang transitie	In uitvoering