

Transitieproof?

ONDERZOEK *READINESS*
PENSIOENFONDSEN 2023



Sector pakt door, forse
uitdagingen resteren...

IBDO

INHOUD

3	Voorwoord	6	Ger Jaarsma Pensioenfederatie	10	Francis van Bergenhengouwen Het Nederlandse Pensioenfonds
4	Samenvatting				
8	Opzet van het onderzoek	18	Marc Nuijten PGGM	22	Peter van Gameren Pensioenfonds KPN
13	Uitkomsten Voorbereiding op transitie				
35	Uitkomsten Invulling Wet toekomst pensioenen (Wtp)	28	Arnoud Boot UvA	32	Monique Sueters AZL
					
52	BDO voor Financial Services	38	Marcel Verheul ABN AMRO Pensioenfonds	42	Peter Priester Pensioenfonds Particuliere Beveiliging
					
53	Colofon	46	Harald de Valck Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties	50	Tom Bottinga Blue Sky Group
					

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. De in deze publicatie opgenomen informatie kan komen uit algemeen verkrijgbare bronnen, zodat wij niet kunnen instaan of verantwoordelijk gehouden kunnen worden voor de juistheid, volledigheid en actualiteit van de gebruikte informatie en de wijze waarop deze informatie in de publicatie is verwerkt. Daarbij bevat deze publicatie geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie kunt u zich wenden tot BDO Accountants & Adviseurs of een van haar adviseurs. BDO Accountants & Adviseurs, de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op enige andere wijze, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

VOORWOORD

Voortvarend
De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is een feit, nu ook de Eerste Kamer haar goedkeuring heeft gegeven. Dat betekent dat de pensioenwereld aan de vooravond staat van een financiële operatie die zijn weerga niet kent. De in totaal € 1.500 miljard aan pensioengelden moet worden opgeknipt en verdeeld over 'persoonlijke potjes'. Dat, terwijl de doelgroepen divers zijn en pensioenbestuurders hun besluiten helder moeten onderbouwen en communiceren. In 2028 moet de volledige transitie zijn afgerond.

Voor het tweede jaar op rij onderzoekt BDO door middel van dit meerjarenonderzoek de *readiness* van pensioenfondsen. Hoever zijn de fondsen en uitvoerders met de voorbereidingen op het nieuwe stelsel? Welke stappen hebben ze al gezet? En op welke onderdelen is er nog werk aan de winkel?

De resultaten van dit onderzoek laten zien wat pensioenfondsen, uitvoerders, deelnemers en andere stakeholders nog te wachten staat. Het geeft een beeld van hoe de sector ervoor staat en welke barrières er nog te nemen zijn. Want één tip van de sluier willen we hier wel al oplichten: de sector is voortvarend te werk gegaan met de voorbereidingen en boekt ook vooruitgang. Wel ligt er nog een aantal forse uitdagingen voor het realiseren van de transitie. Bovendien is het politieke landschap volop in beweging, hetgeen voor de nodige onrust in pensioenland zorgt.

In deze publicatie leest u de stand van zaken, aangevuld met interviews van partijen uit het veld. Wat ons betreft een leerzame verkenning. Veel leesplezier!

Ryan de Waard
Director Financial Services

Werner Hoeve
Partner Financial Services

‘De resultaten van dit onderzoek laten zien wat pensioenfondsen, uitvoerders, deelnemers en andere stakeholders nog te wachten staat’



BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

Progressie, maar ook zorgen

De pensioenfondsen maken serieus werk van de voorbereidingen op de transitie en boeken ook vooruitgang. Wel is er nog veel te doen voordat ze kunnen invaren in het nieuwe stelsel, zo blijkt uit dit onderzoek. Hierna vatten we de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek samen, inclusief aandachtspunten en risico's.

In welke mate zijn pensioenfondsen voorbereid op de transitie naar een nieuw pensioenstelsel en wat zijn hun grootste zorgen hierbij? Dat is de vraag die centraal staat in dit tweede (meerjaren)onderzoek naar de *readiness* van pensioenfondsen. Fondsen laten in ieder geval zien dat ze druk bezig zijn met de voorbereiding om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel goed te laten verlopen. Gesprekken met sociale partners

'Fondsen hebben de communicatiebehoefte van deelnemers nog niet goed in kaart gebracht'

en uitvoeringsorganisaties lopen en eerste keuzes worden gemaakt. Zo geeft ongeveer de helft van de in dit onderzoek betrokken fondsen aan in 2026 te willen invaren en heeft 10% van de fondsen besloten om niet in te varen. Opvallend is dat 42,5% van de sociale partners nog geen keuze heeft gemaakt voor het type contract (flexibel of solidair). Vorig jaar lag dit percentage slechts een fractie hoger: iets meer dan de helft.

Zoeken naar evenwicht in belangenafweging

We zien dat evenwichtige belangenafweging en besluitvorming op dit moment verreweg de meeste aandacht vraagt van pensioenfondsen (43%). De belangen voor de deelnemers zijn immers groot en gevarieerd. Want wie krijgt welk deel van het collectief opgebouwde pensioenvermogen en tegen welke voorwaarden? Pensioenfondsbestuurders moeten de belangen van alle groepen deelnemers tenslotte evenwichtig afwegen en hierover bovendien verantwoording afleggen. Ze hebben zowel een morele als wettelijke verantwoordelijkheid op dit gebied. Tegelijkertijd is de materie complex en niet altijd te objectiveren.

Concrete communicatie moet nog op gang komen

Een volgende uitdaging waar pensioenfondsen en uitvoerders tegenaan lopen, betreft de communicatie. Zo heeft 65% van de fondsen de informatiebehoefte van deelnemers nog niet goed in beeld. Maar ook de uitlegbaarheid van de nieuwe regels aan de deelnemers en de risico's die hiermee gepaard gaan vormt een potentieel obstakel. In de eerste plaats omdat de doelgroepen divers zijn, in de tweede plaats omdat veel pensioenfondsen nog geen helder beeld hebben van hoe de 'pot' moet worden verdeeld. Niet voor niets geeft 32% aan

dat communicatie de meeste aandacht vraagt tijdens het transitietraject. Met name het aansluiten van de boodschappen bij de verschillende doelgroepen is een punt van zorg. 18% van de fondsen is dan ook nog niet gestart met het communiceren over de transitie richting deelnemers.

Datakwaliteit

Datakwaliteit is voor de meeste fondsen niet de grootste zorg. Slechts een op de tien fondsen benoemt dit als belangrijkste aandachtspunt. Ruim 64% geeft aan dat het aantoonbaar inzicht heeft in de kwaliteit van de data. De fondsen hebben de afgelopen tijd grote stappen gezet om grip te krijgen op de aantoonbaarheid van datakwaliteit. Inzicht in de kwaliteit vormt een belangrijke voorwaarde voor het up-to-date krijgen van de data die immers de basis vormen voor de verdeling van de pensioengelden over de persoonlijke potjes. Maar aantoonbaar inzicht in de kwaliteit wil nog niet zeggen dat de data ook daadwerkelijk op orde zijn, het venijn zit vaak in complexe mutaties en handmatige verwerking.

Onzekerheid over uitvoeringskosten

De ambitie achter de nieuwe pensioenwet is dat de uitvoeringskosten omlaag gaan en de baten ten gunste komen van de deelnemers. Maar de fondsen zijn allerm minst zeker of de kosten daadwerkelijk gaan dalen. Een op de vijf denkt dat de kosten zullen stijgen (21%) en grofweg een op de drie denkt dat ze gaan dalen (36%). Een op de drie (32%) denkt dat de kosten gelijk blijven. Kortom: de meningen

hierover zijn verdeeld. Duidelijk is wel dat de inspanningen, die de pensioenfondsen hebben verricht ten behoeve van het transitieproces, bij vrijwel alle fondsen hebben geleid tot hogere kosten.

Piekbelasting dreigt

Er bestaat een reële kans op piekbelasting, omdat maar liefst de helft van de fondsen aangeeft in 2026 te willen invaren. Twee jaar voor de uiterste deadline van 2028. Hierdoor komen vooral de pensioenuitvoeringsorganisaties (PUO's) en toezichthouders onder druk te staan; de toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB), die transitieaanvragen moet goedkeuren, kan in korte tijd met een enorme hoeveelheid werk te maken krijgen.

Invloed nieuwe pensioenwet op buffer

De dekkingsgraad van de pensioenfondsen bevindt zich gemiddeld genomen ruim boven de 100%. Pensioenfondsen kunnen kiezen of ze gaan indexeren of niet. Inmiddels hebben veel pensioenfondsen gebruikgemaakt van de sinds 2022 versoepelde indexatieregels, die maken dat pensioenfondsen sneller en meer kunnen indexeren. Dit om deelnemers tegemoet te komen bij de hoge inflatie. Indexeren is nu bijvoorbeeld mogelijk vanaf een beleidsdekkingsgraad van 105%. Veel fondsen zijn hier al toe overgegaan en hebben indexaties toegekend aan hun deelnemers. Daardoor zijn de vermogensposities wel iets afgenomen. De vraag is echter wat de indexering betekent voor de toekomstige (financiële) situatie van pensioenfondsen.

'Evenwichtige belangenafweging en besluitvorming vragen verreweg de meeste aandacht'

AANDACHTSPUNTEN EN RISICO'S

De transitie naar een nieuw pensioenstelsel brengt verschillende risico's en aandachtspunten met zich mee.

Risico's en aandachtspunten volgens de fondsen zelf:

- ▶ evenwichtige belangenafweging en kwaliteit van besluitvorming;
- ▶ communicatie richting deelnemers en risico's rond uitlegbaarheid;
- ▶ datakwaliteit.

Daarnaast signaleert BDO de volgende risico's en aandachtspunten:

- ▶ het gelijktijdig invaren door een groot deel van de pensioenfondsen, waardoor piekbelasting ontstaat;
- ▶ onvoorspelbaarheid van de ontwikkeling van de uitvoeringskosten;
- ▶ beperkt zicht op concrete communicatiebehoefte deelnemers.

Ger Jaarsma

voorzitter Pensioenfederatie

'Grootste uitdaging: communicatie!'



**PENSIOEN-
FEDERATIE**

TYPE
Branchevereniging

Wat is de rol van de Pensioenfederatie in de transitie naar het nieuwe stelsel?

'Wij behartigen allereerst de belangen van onze leden, ruim 160 pensioenfondsen. Die staan samen met de uitvoeringsorganisaties aan de lat om de transitie tot een goed einde te brengen. Wij verzorgen de lobby in het hele wetgevingstraject en zorgen dat alle kennis goed gedeeld wordt. Daarvoor organiseren we webinars en bijeenkomsten, en schrijven we servicedocumenten om onze leden te ontlasten. Zodat niet ieder fonds zelf het wiel hoeft uit te vinden.'

Heeft u het idee dat de meeste fondsen op koers liggen?

'Ja. En dat heeft er volgens mij ook mee te maken dat we samen met de sociale partners al vijftien jaar met de nieuwe wet bezig zijn. Wij zijn aangehaakt op het moment dat de wetgever met ons ging bepalen hoe de wensen van de sociale partners in een wet gevat konden worden die ook uitvoerbaar is voor pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties. De uiteindelijke wet is dan ook een product van die innige samenwerking. En doordat we zo nauw zijn betrokken, hebben we in de afgelopen vier jaar al heel veel voorbereidingen kunnen treffen. We zijn dus al jaren aan het werk en kunnen nu grote stappen zetten.'

Hoe kijkt u aan tegen het feit dat twee politieke partijen, die fors hebben gewonnen tijdens de laatste Tweede Kamerverkiezingen, de wet alweer willen aanpassen?

'Voor ons is het simpel: de Wtp is er en wij moeten die uitvoeren. Mocht een nieuw kabinet die wet willen aanpassen of intrekken, dan zullen ze eerst het hele voortraject weer moeten behandelen en uiteindelijk door de Tweede en Eerste Kamer moeten loodsen. En die laatste was afgelopen zomer nog in meerderheid voor de huidige Wtp. Laat ze de discussie vooral voeren, maar wij hebben op dit moment te maken met een wet en met strenge deadlines die we moeten halen. Daar zijn we nu mee aan de slag. En mocht er toch weer in de Tweede Kamer over pensioenen gesproken worden, dan zullen wij als lobbyorganisatie weer met alle partijen in gesprek treden en de aandacht vestigen op de uitvoerbaarheid van eventuele wijzigingen. Ook die rol zullen we blijven spelen.'

Wat ziet u als grootste uitdaging tot aan 1 januari 2028, het moment dat alle fondsen zijn ingevaren?

'Communicatie! Kijk, in feite is een pensioen een heel simpel ding. Je zet een deel van je salaris opzij en dat krijg je uitgekeerd als je met pensioen gaat. Het wordt echter ingewikkeld zodra het over details gaat. Als sector zijn we heel goed in het verzinnen van heel moeilijke termen. Waardoor 99 van de 100 werkenden en gepensioneerden afhaken. Het is dus ontzettend belangrijk dat we communiceren in een taal die iedereen begrijpt. Dat betekent stoppen met woorden als "invaren" of "deelnemers". Daar zijn prima alternatieven voor. Ik probeer dat vakjargon niet meer te gebruiken.'

'Het betekent ook dat we – in tegenstelling tot wat bijvoorbeeld de AFM van ons vraagt – niet alles moeten willen communiceren. Want dan snapt nog maar een paar procent van de mensen waar het over gaat. Beter is om in lagen te communiceren, waarbij de eerste laag heel simpel blijft. Willen mensen meer weten, kunnen ze naar een tweede of derde laag. In de eerste laag communiceer je alleen wat iemand nodig heeft om het te kunnen volgen. En ook niet meer dan dat.'

'Een andere uitdaging is het herwinnen van vertrouwen. Want hoewel ons stelsel door Mercer als het beste pensioenstelsel ter wereld is beoordeeld, is het vertrouwen erin laag. Niet omdat het een slecht stelsel is, maar omdat gepensioneerden het al lang niet terugzien in hun portemonnee. Het nieuwe stelsel brengt daar verandering in. Als fondsen rendement maken, komt dat sneller bij de gepensioneerden terecht.'

Verwacht u dat de uitvoeringskosten gaan dalen?

'De vraag zou moeten zijn wat je voor die kosten terugkrijgt. Als hogere kosten leiden tot betere dienstverlening, is dat het waard.'

ONDERZOEK, DOELSTELLING, WERKWIJZE

Tweede in een reeks

We staan aan de vooravond van de grootste pensioenhervorming ooit in de Nederlandse geschiedenis: de transitie naar een nieuw pensioenstelsel. Deze is omvangrijk, complex en vraagt veel van de pensioenfondsen. Die moeten belangen afwegen en strategische keuzes maken. In hoeverre zijn zij voorbereid op deze transitie? Deze vraag staat centraal in dit (meerjaren-) onderzoek.

Het hoofdthema

De vragen uit dit onderzoek – uitgevoerd door BDO – hebben alle betrekking op het hoofdthema: de voorbereiding op de implementatie van de Wet toekomst pensioenen door pensioenfondsen. Hoe staat het met de voorbereidingen op deze transitie naar het nieuwe pensioenstelsel? Wat zien fondsen als de grootste uitdaging, welke keuzes zijn er al wel of niet gemaakt en wat ervaren zij als de belangrijkste aandachtspunten en risico's? Deze en andere vragen hebben wij – via een online onderzoek – voorgelegd aan diverse betrokkenen in de pensioensector. In totaal werkten 41 pensioenfondsen en uitvoerders mee aan het onderzoek.

Meerjarenonderzoek

Dit rapport is het tweede van een (meerjaren)onderzoek dat laat zien hoever pensioenfondsen op dit moment zijn met

de voorbereidingen op de transitie. We volgden de fondsen jaar na jaar in hun voorbereiding.

Interviews

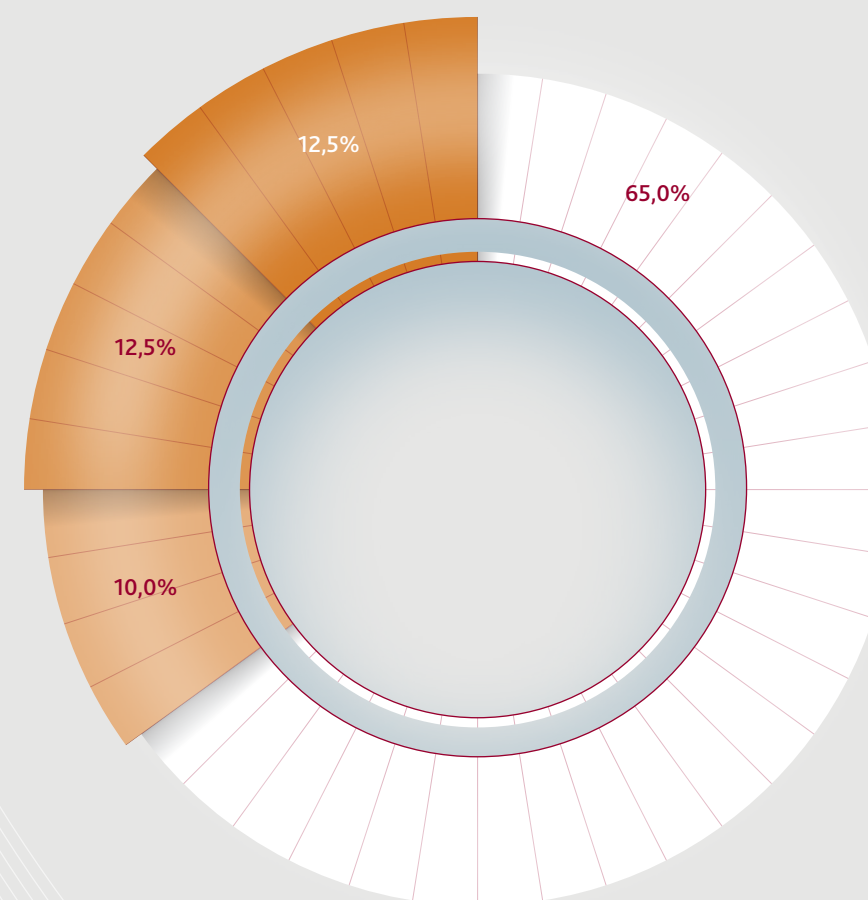
De resultaten uit het onderzoek vullen we aan met diverse interviews met pensioenfondsen en pensioenuitvoerders, maar ook met een wetenschapper. Deze gesprekken geven inzicht in de context van de voorbereidingen en illustreren waar de pensioensector op dit moment mee bezig is en tegenaan loopt. Zij vormen een kwalitatieve verdieping op het onderzoek.

Uitkomsten

Deze onderzoeksopzet geeft een representatief beeld van de stand van zaken op dit moment. Het laat zien waar partijen in de sector mee worstelen, welke uitdagingen bij hen op dit moment het meest leven en waar zij staan op de tijdlijn van de transitie.

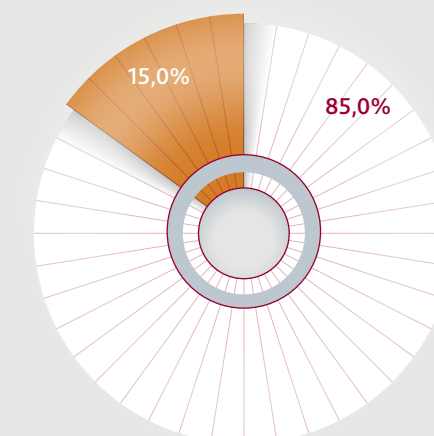
'In totaal werkten 41 pensioenfondsen en uitvoerders mee aan het onderzoek'

Bij welk type fonds bent u werkzaam?



- Ondernemingspensioenfonds
- Beroepspensioenfonds
- Bedrijfstakingpensioenfonds
- Algemeen pensioenfonds

Betreft dit een open of gesloten fonds?



- Open
- Gesloten

Het Nederlandse Pensioenfonds (HNP) stamt uit 2016 en is 'in feite het consolidatievehikel voor pensioenfonds die te klein zijn voor het nieuwe pensioenstelsel', zegt Francis van Bergenhenegouwen, directeur bestuursbureau bij het fonds. 'Regelingen gaan meer op elkaar lijken en het stelsel wordt transparanter. Zeker een flexibel contract wordt minder complex en dan kun je door schaalgrootte de kosten per deelnemer dus flink reduceren.'

Van Bergenhenegouwen laat weten dat HNP de flexibele pensioenregeling al volledig heeft ingericht en daar al in 2024 mee zou kunnen beginnen. 'Dat geldt niet voor de solidaire contracten, maar ook daarin lopen we voorop: in 2025 gaan we van start. Onze uitvoerder heeft alles klaarstaan en bij acht van de negen kringen binnen onze koepel hebben de sociale partners al een keuze voor solidair of flexibel gemaakt.'

Zij beseft dat vooroplopen in het huidige politieke klimaat ook een risico kan zijn. 'Als er een amendement op de wet komt waardoor het niet verplicht wordt om in te varen maar een keuze, dan betekent dat nogal wat. Voor het draagvlak is het misschien wel goed, maar een solidaire regeling kan eigenlijk alleen maar worden ingericht als je wel gaat invaren. Als dat vrijwillig is en je niet weet wie er wel of niet meegaat, wordt dat lastig. Dan hebben we veel werk voor niets gedaan.' Al ziet ze ook meteen kansen om de mensen die voor het oude regime kiezen onderdak te bieden bij haar pensioenfonds. 'Maar de wet bepaalt niet voor niets dat we met zijn allen gaan. Daarmee worden de kosten immers lager.'

Communicatie naar deelnemers probeert HNP zoveel mogelijk via de werkgevers te laten lopen. 'Dat werkt toch het beste om de aandacht van mensen te krijgen. Communiceren over pensioenen is nu eenmaal verschrikkelijk lastig en dan is het een groot voordeel als dat via een werkgever kan.'

Hoewel HNP zich bij de koplopers in de transitie bevindt, ziet Van Bergenhenegouwen nog genoeg valkuilen die de hele operatie kunnen frustreren. 'Het hele dossier dat je moet maken om besluitvorming goed te doen is een forse klus. En datakwaliteit natuurlijk. Hoe kun je nou aantonen dat alles goed is? Daar doen we natuurlijk ons uiterste best voor, maar dat is heel moeilijk. Wij bestaan pas zeven jaar en sinds de conversie kloppen de gegevens echt wel. Maar we moeten ook aantonen dat alle administratie van vóór de overgang op orde is. Dat is overigens iets waar heel veel fondsen mee te maken hebben. Sommige zijn gefuseerd, samengegaan. Dat houdt de hele markt nu bezig, zoveel blijkt ook wel uit jullie onderzoek.'

Niet alleen gepensioneerden of deelnemers worstelen met de complexiteit aan regelingen uit het verleden, ook de fondsen zelf, nu ze aan de grootste opschoningsoperatie uit de geschiedenis zijn begonnen. 'In het nieuwe systeem wordt dat veel beter en eenvoudiger. Daar ben ik van overtuigd', zegt Van Bergenhenegouwen.

Om daar direct aan toe te voegen dat er in Nederland in het nieuwe stelsel geen plaats meer is voor de ongeveer 175 fondsen die ons land nu telt. 'Iedereen is nu zelf het wiel aan het uitvinden. Er is wel samenwerking, maar dat kan en moet volgens mij veel intensiever. Alle regelingen gaan zo op elkaar lijken dat dat makkelijk kan. Grote investeringen in digitalisering zijn voor kleine fondsen simpelweg niet meer te dragen. Deelnemers verwachten daar vooruitgang en kostenverlaging op en dat vraagt om omvang.'

Francis van Bergenhenegouwen

directeur bestuursbureau Het Nederlandse Pensioenfonds

'Voor kosten-reductie heb je schaal nodig'

HET NEDERLANDSE PENSIOENFONDS

TYPE

Algemeen
pensioenfonds

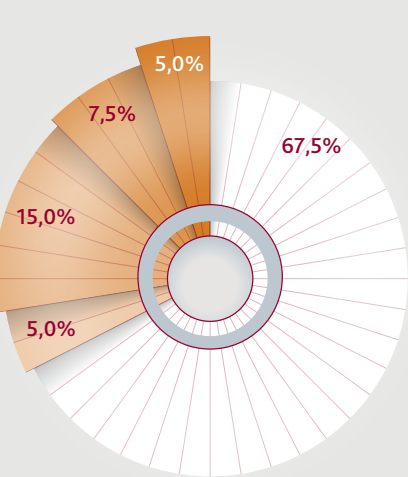
DEELNEMERS

59.000

TOTAAL BELEGD

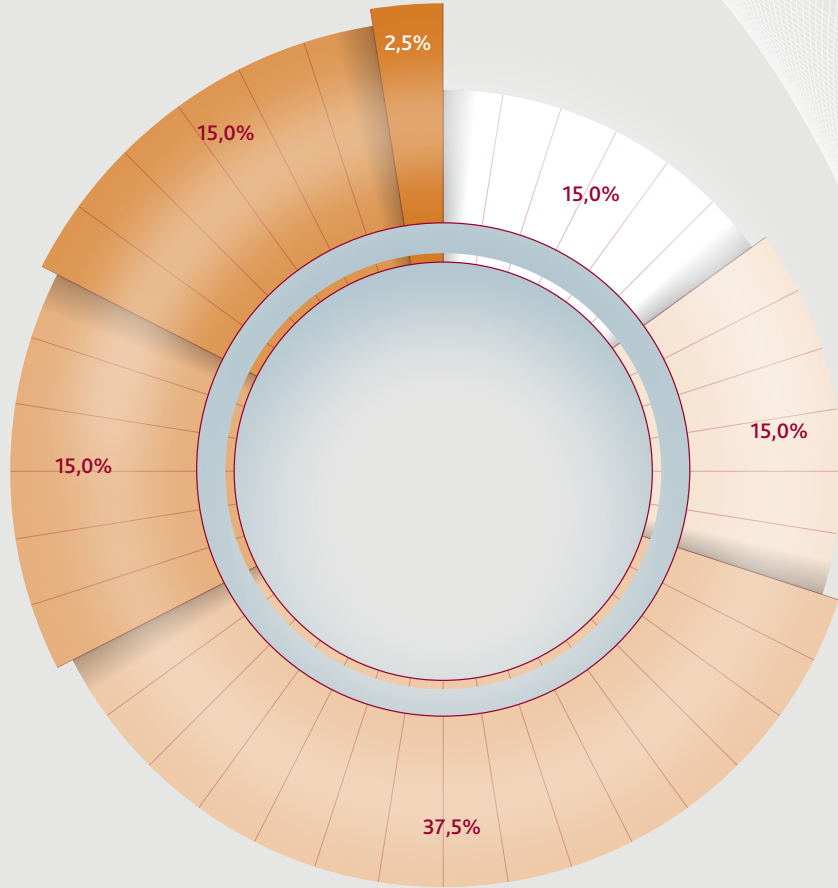
VERMOGEN
€ 6,1 miljard

Hoeveel deelnemers telt het fonds?



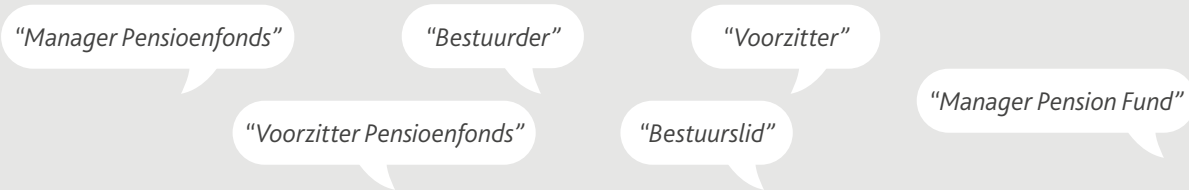
- 0 - 25.000
- 25.000 - 50.000
- 50.000 - 100.000
- 100.000 - 500.000
- 500.000 - 1.000.000
- >1.000.000

Wat is de omvang van het belegd vermogen?



- € 0 - € 500 miljoen
- € 500 miljoen - € 1 miljard
- € 1 - € 5 miljard
- € 5 - € 10 miljard
- € 10 - € 50 miljard
- Meer dan € 50 miljard

Welke functie bekleedt u?



De respondenten

41 pensioenfondsen hebben meegewerkt aan dit onderzoek. De ruime meerderheid van de respondenten betreft – net als vorig jaar – een ondernemingspensioenfondsen (65%). Maar ook bedrijfstakpensioenfondsen (12,5%), beroeps- en algemeen pensioenfondsen (respectievelijk 10 en 12,5%) maken deel uit van de respondenten. 15% van de fondsen betreft

gesloten fondsen. Dat wil zeggen dat er geen pensioenpremies meer in het fonds worden gestort en pensioenen alleen nog worden beheerd en uitgekeerd. Deze fondsen hebben een deel van de vragen – die voor hen niet relevant zijn – niet beantwoord. We vroegen ook naar het aantal deelnemers per fonds. Een ruime meerderheid van de respondenten heeft

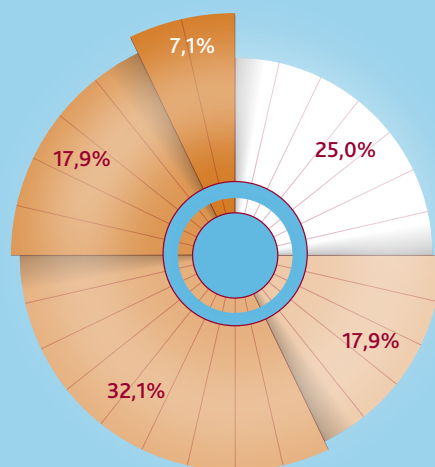
tussen de 0 en 25.000 deelnemers (67,5%), gevolgd door fondsen die tussen de 50.000 en 100.000 deelnemers hebben (15%). 5% van de respondenten betreft de heel grote fondsen: 500.000 tot 1.000.000 deelnemers. Het belegd vermogen ligt bij ruim de helft van de fondsen tussen € 500 miljoen en € 5 miljard.

UITKOMSTEN

Vorbereiding op transitie

'Nog forse uitdagingen'

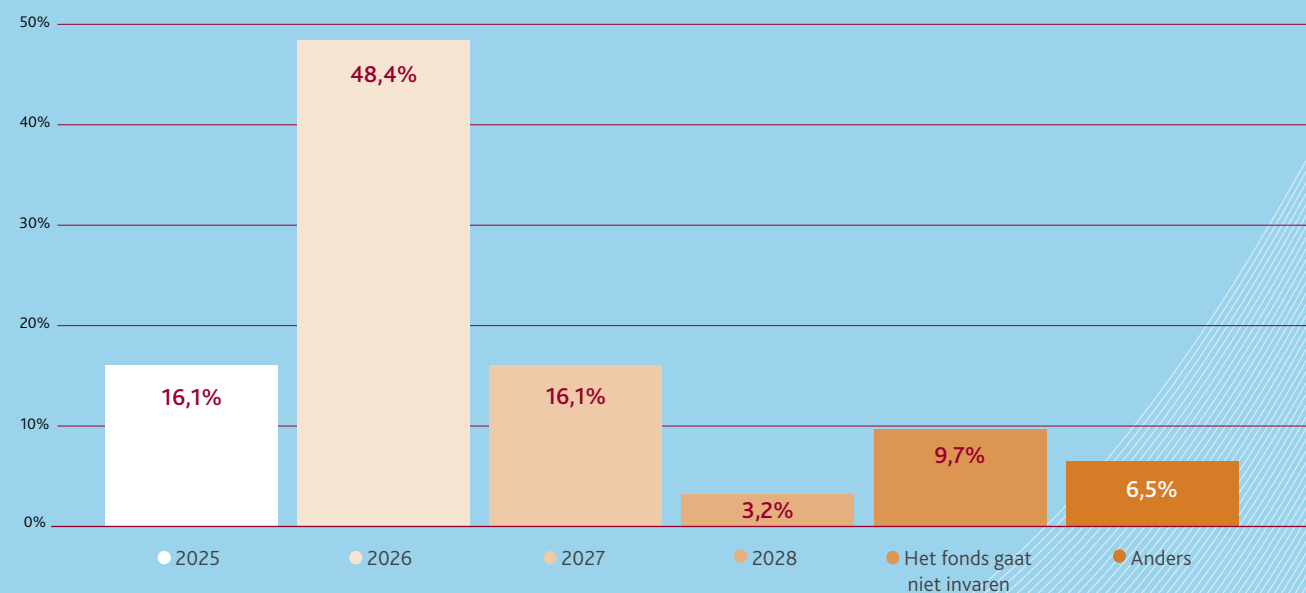
Pensioenfondsen pakken goed door, daar waar het de voorbereiding op de transitie betreft, blijkt uit het onderzoek. Er wordt hard gewerkt en de voorbereiding is 'top of mind'. Wel komt er nog een aantal forse uitdagingen op de pensioenfondsen af.



In welke fase van (voorbereiding) transitie bent u als fonds?

- In afwachting van uitkomsten gesprekken met sociale partners
- Opstellen projectplan
- Opstellen transitieplan
- Opstellen implementatieplan
- Transitie en invaren in uitvoering
- Nog niet gestart
- Niet van toepassing

Wanneer gaat het pensioenfonds naar verwachting invaren?

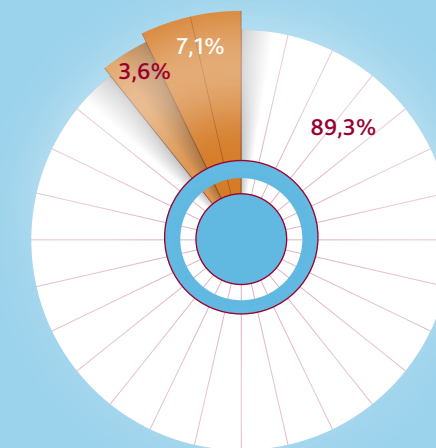


Ger Jaarsma voorzitter Pensioenfederatie

'We moeten – in tegenstelling tot wat bijvoorbeeld de AFM van ons vraagt – niet álles willen communiceren. Want dan snapt nog maar een paar procent van de mensen waar het over gaat. Beter is om in lagen te communiceren.'

Zie pagina 6

Heeft u in uw projectplanning rekening gehouden met de transitieplanning en afhankelijkheden van de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO)?



- Ja, kritieke mijlpalen van de PUO en transitieplanning zijn opgenomen in onze projectplanning
- Nee, maar de transitieplanning van de PUO is wel gedeeld met het fonds
- Nee, de projectplanning van het fonds houdt geen rekening met de planning van de PUO

'Massaal invaren heeft onherroepelijk effect op de capaciteitsvraag'

W e vroegen de fondsen in welke fase van de transitie ze zich bevinden. 18% van de fondsen geeft aan met projectplanning bezig te zijn. Maar er zijn ook al heel wat fondsen (32%) die bezig zijn een transitieplan

'Nagenoeg de helft van de fondsen verwacht in 2026 in te varen'

op te stellen. Nagenoeg een op de vijf fondsen (18%) is bovendien aan het werk met het implementatieplan en de helft van de fondsen is voornemens om het implementatieplan voor het invaren

uiterlijk 2024 in te dienen bij DNB. Vrijwel alle fondsen (89%) hebben bij de projectplanning rekening gehouden met de transitieplanning en afhankelijkheden van de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO). 61% van de fondsen heeft ook al een tijdslot aangevraagd bij de PUO. Opvallend is ook dat een kwart van de fondsen nog in afwachting is van de uitkomsten van de gesprekken die ze voeren met de sociale partners. Zij hebben nog geen concrete plannen opgesteld. Wat het moment van invaren betreft: maar liefst de helft van de fondsen (48%) geeft aan in 2026 te willen invaren. Weliswaar twee jaar voor de wettelijke datum van 2028, maar omdat fondsen op dat moment massaal willen invaren, gaat dat onherroepelijk effect hebben op de capaciteitsvraag, zowel bij uitvoerders, toezichhouders als adviseurs in de pensioensector.

ZORGEN

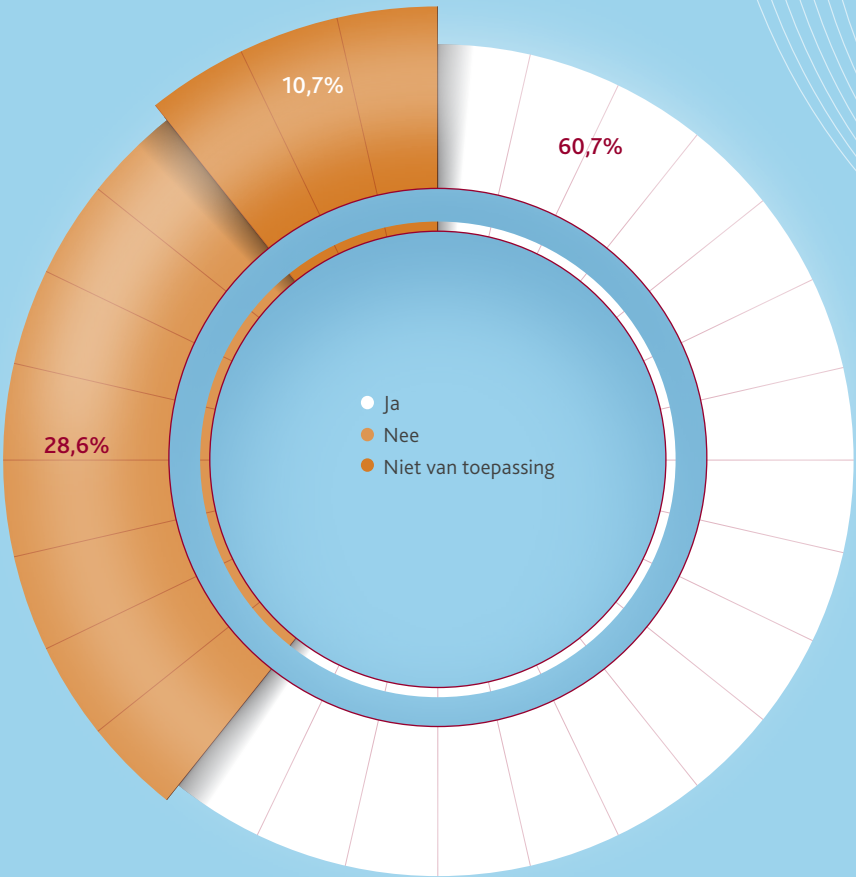
De fondsen noemen er drie in het bijzonder:

- ▶ evenwichtige belangenafweging en kwaliteit van besluitvorming;
- ▶ communicatie richting deelnemers en risico's rond uitlegbaarheid;
- ▶ datakwaliteit.

BDO voegt er daar nog drie aan toe:

- ▶ het gelijktijdig invaren door een groot deel van de pensioenfondsen, waardoor piekbelasting ontstaat;
- ▶ onvoorspelbaarheid van de ontwikkeling van de uitvoeringskosten;
- ▶ beperkt zicht op concrete communicatiebehoefte van de deelnemers.

Heeft het pensioenfonds zich al verzekerd van een tijdslot bij de PUO?



Peter Priester uitvoerend bestuurslid Pensioenfonds Particuliere Beveiliging

'Het feit dat we bij de koplopers behoren die als eerste overgaan naar het nieuwe stelsel, kan betekenen dat we samen met onze uitvoerder nog veel dingen zelf moeten uitvinden en bedenken. Er liggen nog geen best practices waar we van kunnen leren, alles is nieuw.'

Zie pagina 42

'17% van de fondsen is nog niet eens gestart met het communiceren van de transitie richting deelnemers'

U heeft gekozen voor niet invaren, kunt u uw antwoord toelichten?

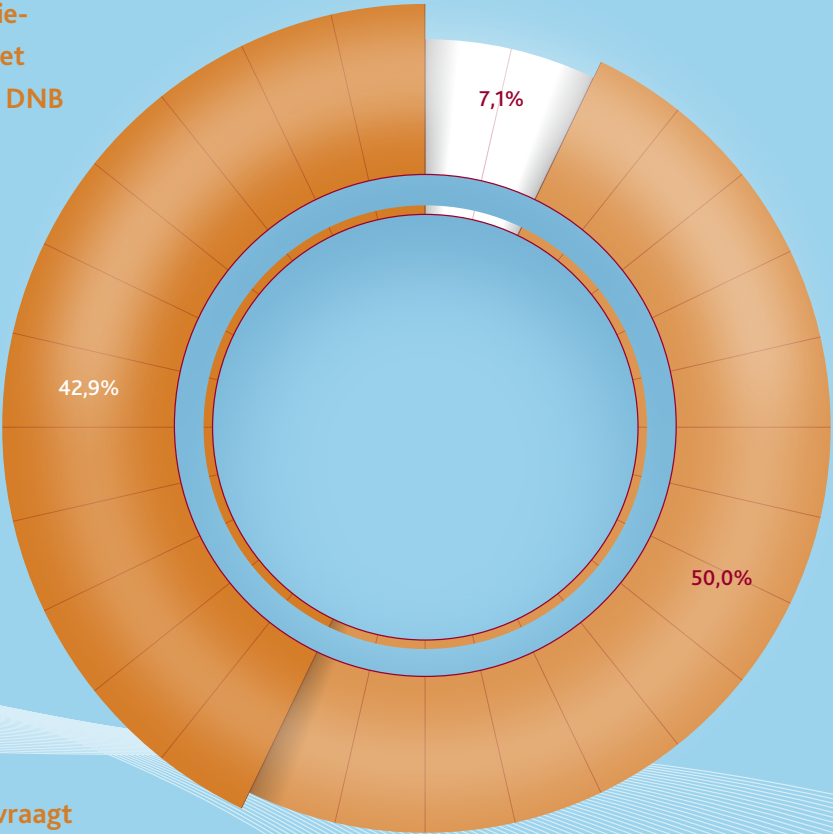
- 1. Te weinig leden. (50)
- 2. Dekkingsgraad is enorm hoog dus invaren is niet noodzakelijk.
- 3. Gemiddelde leeftijd pensioengerechtigden is 80 waardoor de kosten om in te varen te hoog worden."

"Afhankelijk van het verzoek van de sociale partners heeft het bestuur geen intentie om in te varen, maar in het FTK achter te blijven"

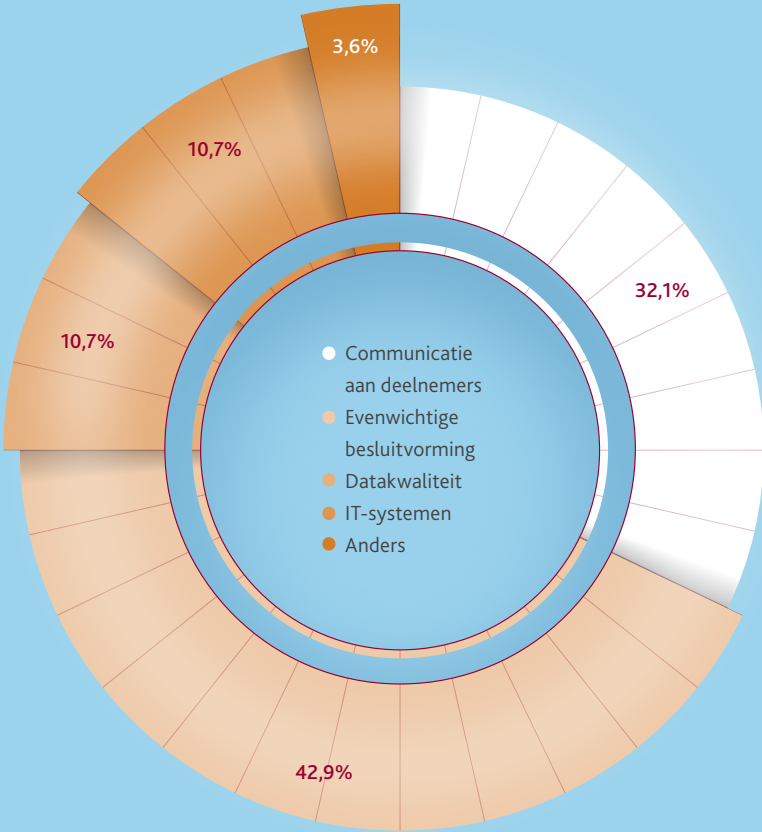
"Bijstandverplichting, teveel kosten voor invaring"

Wanneer verwacht u het implementatieplan voor de overgang (invaren) naar het nieuwe pensioenstelsel in te dienen bij DNB (uiterlijk 1 juli 2025)?

- 2023
- 2024
- 2025
- Niet van toepassing



Welke component binnen de transitie vraagt wat u betreft de meeste aandacht?



Peter van Gameren niet-uitvoerend bestuurslid Pensioenfonds KPN

'Wij sturen nog steeds op 1 januari 2026 als datum waarop we gaan invaren, maar vóór ons zitten al een paar koplopers van wiens ervaringen wij hopen te profiteren.'

Zie pagina 22

Marc Nuijten

Principal Director Business
Development & Transitie PGGM

**‘Onrust en
rumoer helpen
niet het ver-
trouwen te
herstellen’**

PGGM

TYPE

Coöperatieve
pensioenuitvoerings-
organisatie

DEELNEMERS

4,3 miljoen

TOTAAL BEHEERD

VERMOGEN
€ 221 miljard

Waar staat PGGM in de voorbereiding op de Wtp?

‘Ik denk dat wij tot de grote middenmoot behoren. We richten ons erop om in 2026 met onze fondsen over te gaan naar het nieuwe stelsel. We zijn gelukkig vroeg begonnen met de voorbereiding op de transitie. Afgelopen jaar lag het accent op het beleidstraject, ofwel de advisering aan onze klanten over de regeling, invaren en de financiële opzet. De komende tijd zullen we ons verder richten op de voorbereiding van de uiteindelijke implementatie en de transitie zelf. Groot voordeel daarbij is dat we door kunnen bouwen op ons bestaande pensioenadministratiesysteem.’

Enkele politieke partijen willen toch weer onderdelen van de Wtp aanpassen. Beïnvloedt dat het draagvlak?

‘Het was zeker uitdagend om tijdens de verkiezingscampagne stappen te zetten. Ook omdat de sociale partners in veel van onze fondsen nog geen definitieve keuzes hebben gemaakt. Wij schatten de kans dat de Wtp op onderdelen wordt gewijzigd niet al te groot in. Wat ik vervelender vind, is de onrust die erdoor ontstaat. We dachten in rustiger vaarwater gekomen te zijn toen de wet door de Eerste Kamer was aangenomen en nu is er toch weer rumoer. Terwijl een van de belangrijke doelen van de hele transitie het herstel van vertrouwen bij de deelnemers was. Dan helpt die onrust niet. Aan de andere kant heb ik er alle vertrouwen in dat de hele sector met heel veel energie en overtuiging deze transitie tot een goed einde weet te brengen.’

Hoe ziet u de rol van PUO's wat betreft deelnemerscommunicatie?

‘Wij zijn zowel adviseur als uitvoerder. Voor een effectieve communicatie met deelnemers is het van het grootste belang dat een pensioenfonds zijn beleid bepaalt op basis van kennis over de behoefte van de eindgebruikers. Als uitvoerder beschikken wij over die kennis en die brengen wij als ‘trusted advisor’ in bij onze klanten. En zodra die hun beleid hebben bepaald, voeren wij dat op een zo effectief mogelijke manier uit.’

Wat betekent dat concreet? Want pensioenen zijn niet het meest geliefde of makkelijke onderwerp om over te communiceren.

‘Dat klopt. Pensioen leeft niet echt, dat staat in feite los van deze transitie. Ik las deze week nog een artikel over hoe weinig sollicitanten tijdens een sollicitatiegesprek naar het pensioen vragen. Wij proberen in onze communicatie zoveel mogelijk aan te sluiten bij momenten in het leven van deelnemers waarop er iets geactiveerd moet worden. Dat kan een indiensttreding zijn, of een echtscheiding. Op die momenten moet je de juiste informatie verstrekken en maximaal in contact staan. Zo gezien helpt de transitie ons zelfs: pensioen heeft tijdens mijn gehele loopbaan nog nooit zoveel media-aandacht gekregen.’

Verwacht u dat de kosten voor pensioenadministratie na de transitie lager zullen worden?

‘Digitalisering, schaalvoordelen en een zekere consolidatie kunnen de kosten op de langere termijn drukken. Maar vooralsnog verwacht ik eerlijk gezegd dat de kosten eerst licht zullen stijgen. Want ook aan nieuwe eisen als communicatie en zorgplicht hangt een prijskaartje. Bovendien zijn de regelingen er niet per se eenvoudiger op geworden.’

Wat ziet u in de komende tijd als grootste uitdaging?

‘Voldoende transparantie kunnen bieden in de communicatie over de nieuwe contracten. Voor het vertrouwen in de sector is het van het grootste belang dat we transparant zijn. Tegelijkertijd wil je deelnemers niet vermoeien met te veel techniek onder de motorkap. Want juist voor het vertrouwen is het belangrijk om zaken begrijpelijk te houden. Ook in het nieuwe contract zie ik elementen opduiken die dat moeilijk maken. Daar ligt echt wel een forse uitdaging.’

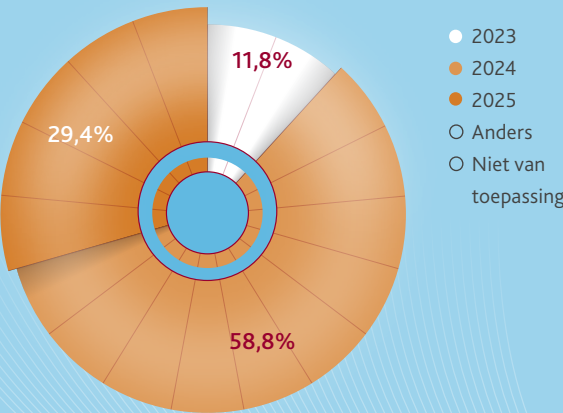
Hoe staat het met de datakwaliteit?

‘Op basis van verschillende risicoanalyses durf ik te stellen dat die in belangrijke mate op orde is. Onze uitdaging zit hem vooral in het aantoonbaar maken dat dit ook echt het geval is. Dat vergt veel en uitgebreid onderzoek. Uiteindelijk ben ik ervan overtuigd dat bij ons alle vinkjes wel op groen staan.’

Evenwichtige belangenafweging

We zien dat evenwichtige belangenafweging en besluitvorming op dit moment verreweg de meeste aandacht vraagt van pensioenfondsen. Voor 43% vraagt dit thema op dit moment de meeste aandacht. En dat is niet verwonderlijk. Het is immers bepaald geen sinecure om het collectief opgebouwde pensioenvermogen op een goede en eerlijke manier te verdelen onder de doelgroepen. De belangen voor de deelnemers zijn immers groot en gevarieerd. Want wie krijgt welk deel van het collectief opgebouwde pensioenvermogen en tegen welke voorwaarden? Met andere woorden: hoe wordt de pot met pensioengeld op een goede en eerlijke manier verdeeld onder de diverse doelgroepen?

Wanneer verwacht u het communicatieplan in te dienen bij de AFM?



Welke belangrijkste aandachtspunten ziet u in de voorbereiding op en de transitie naar de Wtp?

"Het afstemmen van alle werkstromen en prioriteiten binnen het fonds, met sociale partners en met administrateur en fiduciair manager"

"1. Alle te maken keuzes bij de contractinrichting.
2. Uitlegbaarheid naar de deelnemers.
3. Tijdige aanpassing pensioenadministratie."

"Goed en tijdig meenemen van alle stakeholders, inzichtelijk maken en bewaken van afhankelijkheden, expliciet maken van de gemaakte keuzes met goede papertrail, opstelling vakbonden ten aanzien van type contract (solidair), communicatie naar deelnemers"

"Complexiteit (niet alles nabouwen wat je nu hebt), evenwichtigheid (moeilijk objectief vast te stellen) en IT-inrichting (ingewikkeld, tijdrovend, moeilijk planbaar)"

"Afstemming tussen sociale partners en pensioenfondsen"

Verantwoording afleggen

Pensioenfondsbestuurders moeten de belangen van alle groepen deelnemers (jong, oud, actief, gewezen, en andere aanspraakgerechtigden) tenslotte evenwichtig afwegen en hierover vervolgens verantwoording afleggen. Ze hebben zowel een morele als wettelijke verantwoordelijkheid op dit gebied. Tegelijkertijd is de materie complex en niet altijd

'Fondsen moeten hun besluiten helder kunnen uitleggen'

te objectiveren. Bovendien moeten de fondsen hun besluiten helder kunnen uitleggen en de deelnemers hier ook in zien mee te nemen. In het geval een besluit onzorgvuldig tot stand is gekomen of niet voldoende wordt gedragen door de deelnemers, dan loopt een fonds het risico op rechtszaken. En ze kunnen het maar één keer goed doen. Na de transitie kunnen pensioenfondsen hiervoor geen mutaties meer doorgeven.

Welke belangrijkste risico's ziet u in de voorbereiding op en de transitie naar de Wtp?

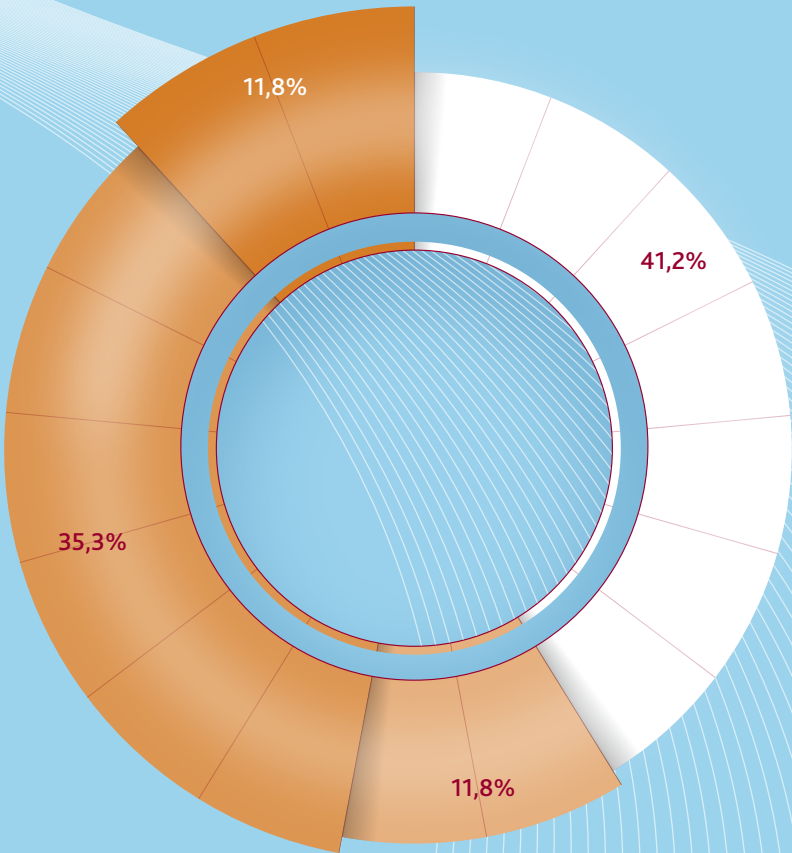
"PUO op tijd klaar / sociale partners die niet op één lijn zitten / evenwichtigheid goed onderbouwen"

"Tijds besluitvorming door sociale partners, tijdig Wtp-ready zijn van uitbestedingspartij (IT), capaciteit bij DNB, adviseurs en uitbestedingspartijen, stapelrisico bij DNB en bij pensioenuitvoerders"

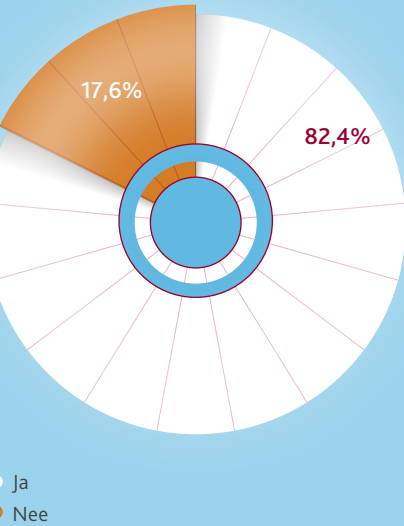
"Timing, ofwel dat alles voldoende gereed en uitgewerkt is zodat er een gedegen transitieplan en implementatieplan is"

"Het risico dat niet alle relevante informatie of overwegingen in beeld zijn bij besluitvorming en vastlegging en dat IT-systemen van administrateur en fiduciair manager niet goed op elkaar zijn afgestemd"

"Tijdsheid besluitvorming sociale partners"



Heeft u al een overzicht van de informatie die volgens de wet verplicht is om te communiceren naar de deelnemers?



Wat vindt u de grootste uitdaging bij het opstellen van het communicatieplan?

- Uitwerking van de doelstelling van het effect van de communicatie
- Opstellen van de planning waaruit blijkt op welke wijze het plan wordt uitgevoerd
- Onderbouwing van hoe de communicatiemomenten, boodschappen en kanalen aansluiten op de doelgroepen
- Anders
- Evaluatie van het communicatieplan
- Bepalen van de specifieke doelgroepen

Hoe verloopt de transitie naar een nieuw stelsel bij Pensioenfonds KPN?

'Best goed. Ik merk dat we als bestuur steeds dieper in de krochten van het stelsel doordringen. Er fungeert een regiegroep, waarin zowel de sociale partners als een vertegenwoordiging van het pensioenfonds zitting hebben. Die worden op hun beurt bijgestaan door experts. Ik moet wel toegeven dat we bij KPN best een complexe – hybride – regeling kennen, waarbij het uitdrukkelijk de bedoeling is om die complexiteit te verminderen bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Onder andere doordat we al heel lang bij pensioenuitvoerder TKP zitten, we waren ooit – als PTT – founding father, hebben we niet eerder afscheid genomen van overgangsregelingen en andere exotische dingetjes.'

Hebben de sociale partners al een keuze gemaakt voor de solidaire premiereregeling (SPR) of flexibele premiereregeling (FPR)?

'Nog niet definitief, maar alles wijst in de richting van SPR. Dat geldt overigens voor nagenoeg alle fondsen bij TKP. Wij sturen nog steeds op 1 januari 2026 als datum waarop we gaan invaren. Vóór ons zitten al een paar koplopers van wiens ervaringen wij hopen te profiteren.'

Hoe verloopt de communicatie met de deelnemers?

'We communiceren tot nu toe vooral op procesniveau met onze deelnemers. We willen natuurlijk zo snel mogelijk ook over de inhoud van de regelingen kunnen informeren, maar daarvoor moeten de sociale partners er eerst wel een klap op geven. De keuzemogelijkheden zijn in onze situatie daardoor straks misschien wat beperkter, maar wij zien nu al dat de meeste deelnemers voor de default-oplossing kiezen. We willen het ook niet nodeloos ingewikkeld maken. We huren bovendien voor alles experts in, die de belangen van onze deelnemers naar eer en geweten behartigen. Niet voor niets scoren we al jarenlang heel hoog in verschillende benchmarks en tevredenheids- en reputatieonderzoeken. Dat geeft wel aan dat onze deelnemers tevreden zijn en erop vertrouwen dat we het juiste voor ze doen.'

Ervaart u ook voldoende draagvlak bij uw deelnemers voor de transitie naar de Wtp?

'Dat beeld is nog wisselend en onvoldoende. Deelnemers overzien nog niet alles en vinden het nog spannend. Ook omdat ze nog niet over alle informatie beschikken. Uiteindelijk wil iedereen weten "wat betekent dit voor mij?". Om het draagvlak te vergroten, schuift daarom regelmatig de vereniging van gepensioneerde KPN'ers aan. Langs die as horen de regiegroep en het bestuur het nodige. Daarnaast hebben we een verantwoordingsorgaan, bestaande uit drie gepensioneerden, twee vertegenwoordigers vanuit de werkgever en twee vanuit het personeel, waar we mee optrekken. En we zullen een aantal webinars gaan organiseren om deelnemers uit te leggen wat er precies gaat veranderen.'

Enkele politieke partijen willen toch weer onderdelen van de Wtp aanpassen. Beïnvloedt dat het draagvlak?

'Ja. De politieke verschuiving leidt tot discussie over het automatisme van invaren en mogelijk over meer. Dan kun je – zeker bij de vergrijsde fondsen – de situatie krijgen dat deelnemers niet meer mee willen doen. Maar het levert ook onzekerheid op. Gelukkig houdt iedereen de vaart er wel in, want nu stilvallen zou niet goed zijn. Het levert vooral nog meer verwarring op in een heel complex dossier.'

Wat ziet u als de grootste uitdaging?

'De Wtp is vanuit ons bezien – met een hybride regeling – niet echt een overcomplete wet. In de zin dat niet alles beschreven is. Er moet straks in een veegwet nog het nodige geïnterpreteerd en gerepareerd worden. Dat helpt niet. En dat geldt ook voor het toezichtskader van DNB dat nog in ontwikkeling is. Ik snap dat je niet alles voor kunt zijn, maar wij willen wel graag duidelijkheid over wat er wel en niet mag. En dat is nu niet altijd het geval.'

Verwacht u dat de kosten voor uitvoering en vermogensbeheer zullen dalen?

'Vooralsnog zijn we vooral aan het investeren en dat leidt tot hogere kosten. We hebben wel de verwachting dat we kosten gaan besparen, omdat we van een heel complexe naar een veel simpeler regeling gaan. Bovendien zal de toegenomen transparantie leiden tot lagere kosten.'

**PENSIOENFONDS
KPN****TYPE**Ondernemings-
pensioenfonds**DEELNEMERS**

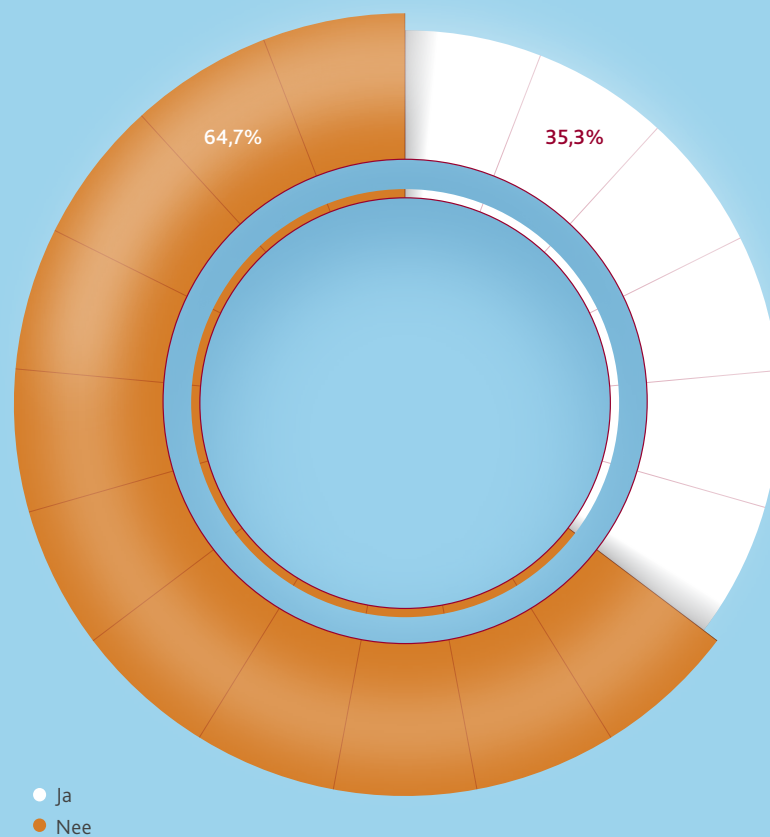
68.469

**TOTAAL BELEGD
VERMOGEN**

€ 10,03 miljard

**Peter van
Gameren**niet-uitvoerend bestuurslid en
voorzitter Pensioenfonds KPN**‘We willen
het niet
nodeloos
ingewikkeld
maken’**

Heeft u een duidelijk beeld van de informatiebehoefte van uw deelnemers?



Beperkt zicht op concrete informatiebehoefte

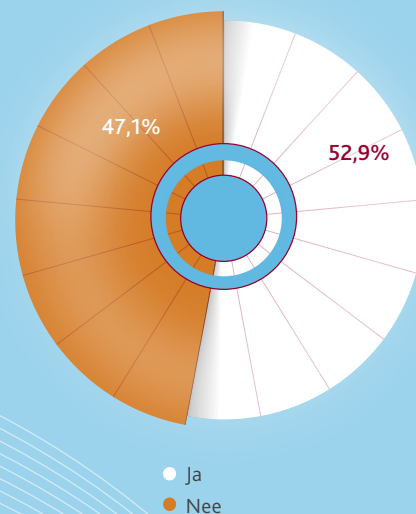
Opvallend is dat maar liefst 65% van de fondsen nog geen duidelijk beeld heeft van de informatiebehoefte van de deelnemers. Kennelijk heeft die inventarisatie nog niet plaatsgevonden en vormt dit vooralsnog een uitdaging. Dat de fondsen de deelnemersbehoefte op het gebied van communicatie nog niet goed in beeld hebben, is overigens geen verrassing. De sociale partners hebben immers nog geen definitieve keuze gemaakt voor welke regeling ze willen gaan toepassen: solidair of flexibel. Pas als dat bekend is, wordt het voor de fondsen eenvoudiger om de communicatiebehoefte in kaart te brengen.

Monique Sueters CEO en statutair directeur AZL

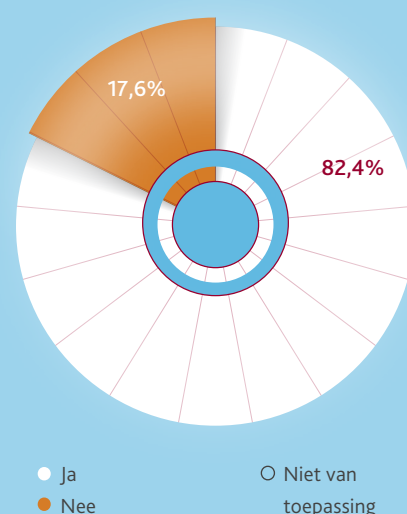
'We hebben een deelnemerspanel in het leven geroepen met een dwarsdoorsnede van deelnemers van al onze klanten. Van jong tot oud en met alle regelingen - van simpel tot complex en in verschillende stadia en levensfasen. Dat panel gebruiken we actief om verschillende vraagstukken aan voor te leggen.'

Zie pagina 32

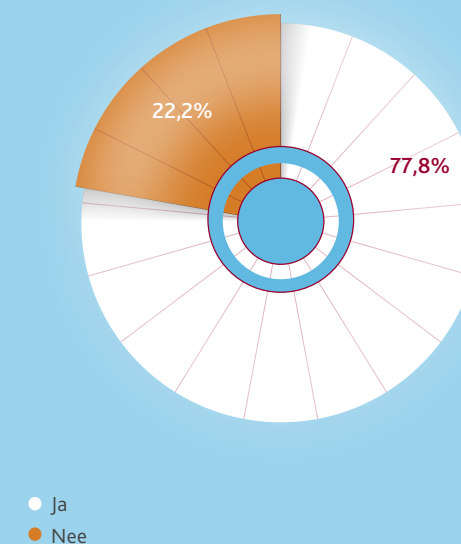
Heeft u doelstellingen geformuleerd ten aanzien van de deelnemerscommunicatie in het kader van de Wtp?



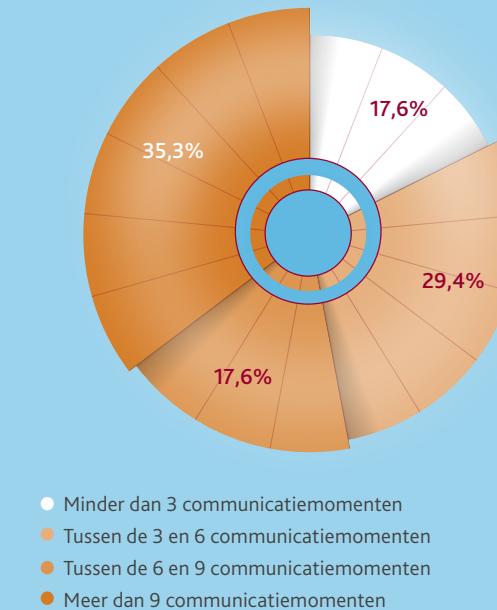
Bent u al gestart met het communiceren over de transitie richting deelnemers?



Heeft u een evaluatie en effectmeting ingericht om te beoordelen of de communicatie de geformuleerde doelstellingen bereikt?



Kunt u een indicatie geven van het aantal communicatiemomenten richting deelnemers (per doelgroep) vanaf de start van de transitie tot en met het invaren?



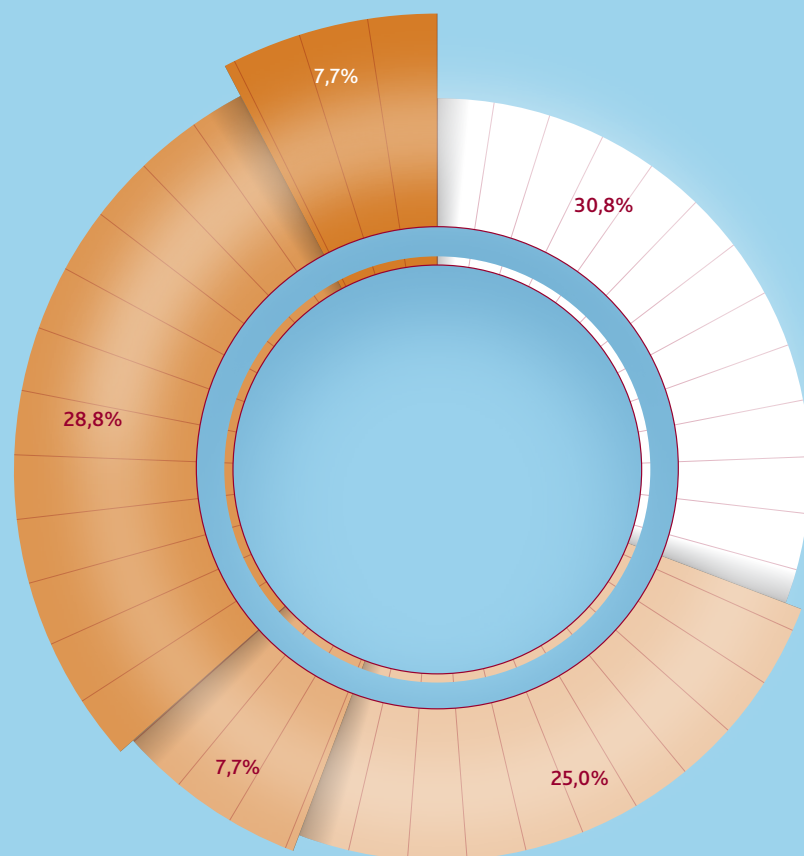
Welke waarborgen heeft u als pensioenfonds getroffen om ervoor te zorgen dat uw communicatie over de transitie richting de deelnemers correct, tijdig, duidelijk en evenwichtig is?

"Gezamenlijke communicatiewerkgroep met sociale partners, externe communicatiespecialist aangetrokken, klantenpanel ingesteld, doelen formuleren en evalueren"

"Onderbrengen bij PUO"

"Duidelijk communicatieplan pensioenfonds en communicatieplan sociale partners die op elkaar aansluiten. Ook oog voor slapers en gepensioneerden (hoorrecht)"

"1. Samenstelling van een werkstroom Communicatie.
2. Aanstellen van een externe deskundige partij.
3. Afstemming van de mogelijke communicatie in tijd en met relevante organen."



Welke communicatiemiddelen zet u in om met de deelnemers te communiceren over de transitie?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- E-mail
- Fysieke post
- Telefonisch contact
- Webportal
- Anders

Heldere en persoonlijke communicatie

Een op de drie fondsen (32%) geeft op dit moment de meeste aandacht aan het onderwerp communicatie. De nieuwe pensioenwet stelt immers strenge eisen aan de communicatie naar deelnemers. Deze moet transparanter en persoonlijker. Bovendien moeten fondsen eerlijk en helder communiceren over de onzekerheden. Maar de materie is complex en genuanceerd, en veel is nog onduidelijk. Dat maakt dat de regels, besluiten en gevolgen lastig uitlegbaar zijn. Daar komt bij dat de doelgroepen divers zijn en veel pensioenfondsen nog geen helder beeld hebben over hoe de 'pot' moet worden verdeeld. De verhalen achter het maken van de keuzes zijn vaak dan ook nog niet helder. Met name het uitwerken van de doelstellingen en het effect van de communicatie is een punt van zorg (41%). Maar ook het onderbouwen van de boodschap en het aansluiten ervan bij de verschillende doelgroepen houdt fondsen bezig. 82% van de fondsen weet

overigens wél welke informatie ze volgens de wet moeten communiceren aan de deelnemers. 18% weet dat daarentegen nog niet.

Nagenoeg de helft van de fondsen (47%) heeft ook nog geen doelstellingen geformuleerd ten aanzien van de deelnemerscommunicatie in het kader van de nieuwe pensioenwet. En een op de vijf (22%) heeft nog geen evaluatie- en effectmeting ingericht om te kunnen beoordelen of de communicatie doet wat het moet doen. Wel geeft 59% van de fondsen aan in 2024 hun communicatieplan te kunnen indienen bij de AFM. Toch is maar liefst 17% van de fondsen nog niet eens gestart met het communiceren van de transitie richting deelnemers, hoewel ze wel aangeven om vaak – meer dan negen keer – te willen communiceren met de deelnemers, vanaf de start van de transitie tot en met het invaren. En dan vooral via de eigen webportal.

Peter van Gameren niet-uitvoerend bestuurslid Pensioenfonds KPN

'Om het draagvlak te vergroten schuift regelmatig de vereniging van gepensioneerd KPN'ers aan. Langs die as horen we als bestuur het nodige.'

Zie pagina 22

Wat zijn voor u de grootste risico's bij de deelnemerscommunicatie?

"Het gebruik van de juiste formuleringen en compliance met de vereisten van de AFM"

"Uitleggen welke keuzes worden gemaakt door sociale partners en door het fonds. Uitleggen waarom, welke keuze bij alternatieven, waarom het evenwichtig is. Duidelijk inzicht in de overgang van de oude naar de nieuwe situatie onderbouwd door herkenbare cijfers"

"1. Dat deelnemers niet geïnteresseerd zijn.
2. Dat onvolkomenheden in de communicatie leiden tot toezichtsantecedenten, waardoor de aandacht meer gaat naar het voorkomen daarvan dan het behalen van de communicatiedoelstellingen."

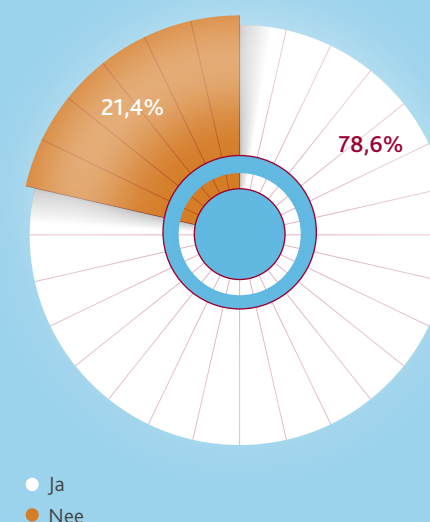
"Dat onze communicatie-uitingen niet aansluiten op het kennisniveau en de interesse van deelnemer, hoe bereik je je deelnemer? Dat de invulling van de regeling en het invaarproces zo gecompliceerd zijn dat deze voor een gemiddelde deelnemer niet te begrijpen zijn"

Marc Nuijten Principal Director Business Development & Transitie PGGM

'Voor het vertrouwen in de sector is het van het grootste belang dat we transparant zijn. Tegelijkertijd wil je deelnemers niet vermoeien met te veel techniek onder de motorkap.'

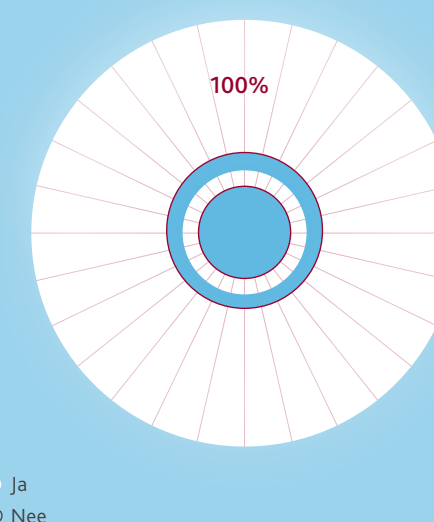
Zie pagina 18

Heeft het pensioenfonds al contact gehad met de externe accountant of IT-auditor over het verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden?



- Ja
- Nee

Heeft u in de voorbereiding op het moment van invaren in uw projectplanning rekening gehouden met de waarborging van datakwaliteit?



- Ja
- Nee

Arnoud Boot

hoogleraar Corporate Finance and Financial Markets aan de
Universiteit van Amsterdam

‘Het uitvoeringsproces kan ontsporen’

Prof. dr. Arnoud Boot is
hoogleraar Corporate
Finance and Financial
Markets aan de Universiteit
van Amsterdam en onder
meer lid van de Koninklijke
Nederlandse Akademie van
Wetenschappen (KNAW).

Wat vindt u van de nieuwe pensioenwet?

‘Het is een problematisch resultaat van een uitputtingsslag. Het grootste probleem is dat voor niemand duidelijk is of een deelnemer erop vooruitgaat of erbij inschiet. Zelfs niet voor insiders en specialisten. Dat betekent dat iedereen zich straks tekortgedaan voelt, terwijl de suggestie wordt gewekt dat eenieder erop vooruitgaat. Dat laatste is grotendeels onjuist. Er is tenslotte niet opeens meer geld, maar het wordt gewoon sneller uitgekeerd, waardoor er minder reserves achterblijven. Het eventuele voordeel dat zou kunnen worden behaald moet van maatwerk komen: pensioen toegespitst op preferenties van doel en leeftijdsgroep. Maar dat moet nog maar blijken en zal op zijn best marginaal zijn.’

Wat had er beter gekund?

‘Men had bij de hervorming de vraag moeten stellen: waar dient het pensioenstelsel toe? En wat is goed voor de deelnemers en het land? Kortom: eerst even een stap terug doen. Dan weet ik bijna zeker dat er in de lage opbouw van pensioenen expliciet meer zekerheid was ingebouwd, zodat duidelijk was wie voor de pensioenen zorgt als het tegenzit. De “dekking” van deze zekerheid had geregeld kunnen worden met de enorme belastingclaim die de overheid heeft op het pensioensysteem. Een derde van de 1.500 miljard euro is tenslotte gewoon uitgestelde belasting. Dan hadden we een superieur pensioensysteem gehad. Dat stukje “zekerheid” was het wisselgeld geweest dat iedereen blij maakt.’

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten bij de transitie?

‘Het uitvoeringsproces kan ontsporen. Het is bijzonder ingewikkeld om 1.500 euro toe te wijzen aan individuele potjes binnen een collectief stelsel. Incidenten kunnen het draagvlak onder het pensioenstelsel wegslaan. Dan zijn we ons collectief stelsel kwijt en is het “ieder voor zich”.’

Is er op weg naar het nieuwe pensioenstelsel genoeg naar wetenschappers geluisterd?

‘Er wordt zeker geluisterd. Maar de wetenschap is vaak ook een “zooitje ongeregeld”. En juist op het gebied van pensioenen zijn er wetenschappers die zelf te zwaar in “het moeras van de vested interest” zitten. Het had alleen anders gekund als een divers groepje toonaangevende wetenschappers gezamenlijk was gevraagd een “blue print” neer te leggen.’

Is de nieuwe pensioenwet naar uw mening voldoende bestand tegen de macro-economische ontwikkelingen?

‘Het is in ieder geval niet robuust tegen extreme teleurstellingen. En het kan flink tegenzitten. Lage rendementen zijn heel goed mogelijk. Die kunnen grote schokken teweegbrengen. Vandaar ook mijn voorkeur voor een zekerder basispensioen. Overigens zijn we in Nederland wat mij betreft doorgeslagen in het maken van pottengeld, ofwel pensioenfondsen die voor kapitaaldekking zorgen. Maar in feite is het betalen van de pensioenpremies ook een vorm van belasting betalen. Die is zeker niet minder als we met z’n allen extra belasting zouden betalen die nodig is voor een omslagstelsel. En meer omslag via belastingen kan het stelsel aanzienlijk stabiel maken.’

Wat betekent het nieuwe stelsel voor toekomstige generaties?

‘Pensioen wordt meer beschouwd als een individuele in plaats van een collectieve aangelegenheid. Tenzij de overheid het element van basispensioen in de toekomst toevoegt aan het nieuwe stelsel. Daar hoop ik op. Verder moeten we ook weer niet te ver in de toekomst kijken. Een pensioenstelsel is nooit een constante over de tijd.’

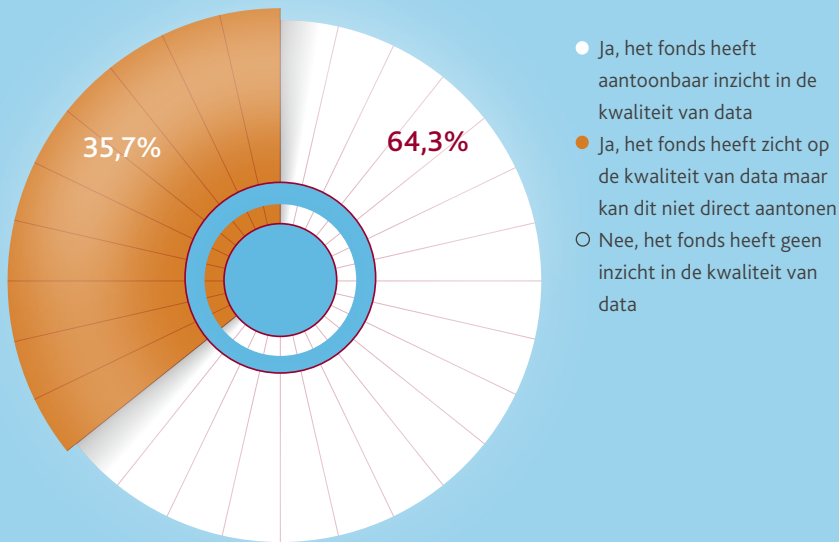
Tot slot. Wat is uw oproep aan de wetgever, sociale partners, pensioenfondsen en deelnemers ten aanzien van de transitie?

‘Leg verantwoording af en wees totaal transparant. Daarnaast is het belangrijk dat de Tweede Kamer tijdig “checks & balances” organiseert. Een nieuwe open bestuurscultuur is cruciaal om draagvlak te behouden op dit dossier.’

Francis van Bergen-
henegouwen directeur
bestuursbureau Het
Nederlandse Pensioen-
fonds (HNP)
'Communicatie naar deelnemers
probeert HNP zo veel mogelijk via de
werkgevers te laten lopen. Dat werkt
toch het beste om de aandacht van
mensen te krijgen.'

Zie pagina 10

Heeft u een duidelijk beeld van de huidige
datakwaliteit van uw pensioenadministratie?



- Ja, het fonds heeft aantoonbaar inzicht in de kwaliteit van data
- Ja, het fonds heeft zicht op de kwaliteit van data maar kan dit niet direct aantonen
- Nee, het fonds heeft geen inzicht in de kwaliteit van data

Grip krijgen op datakwaliteit
De kwaliteit van data is voor de meeste fondsen niet de grootste zorg. Slechts een op de tien geeft aan dat dit onderwerp de meeste aandacht vraagt. Ook laten alle fondsen weten (100%) tijdens de projectplanning rekening te hebben gehouden met het waarborgen van datakwaliteit en geeft ruim 64% van de fondsen aan dat het aantoonbaar inzicht heeft in de kwaliteit van de data. 36% geeft aan dit inzicht ook te hebben, maar kan het nog niet hard maken. Dit alles wil zeggen dat fondsen het afgelopen jaar grote stappen hebben gezet om grip te krijgen op dit thema en het aantoonbaar maken ervan. Het overzicht is er. En dat overzicht vormt een belangrijk uitgangspunt voor het up-to-date krijgen van de

data die immers de basis vormen voor de verdeling van de pensioengelden over de persoonlijke potjes. Deze potjes betreffen een kleine vier miljoen pensioengerechtigden, zes miljoen actieve deelnemers en ruim negen miljoen gewezen deelnemers (bron: Jaarverslag 2022 DNB). Dat moet in één keer goed gebeuren. Er kan na de transitie namelijk niet meer met – terugwerkende kracht – een mutatie doorgevoerd worden wat betreft het startpunt van de nieuwe regeling.

Maar aantoonbaar inzicht in de kwaliteit wil nog niet zeggen dat de data ook daadwerkelijk op orde zijn, het venijn zit vaak in complexe mutaties en handmatige verwerking.

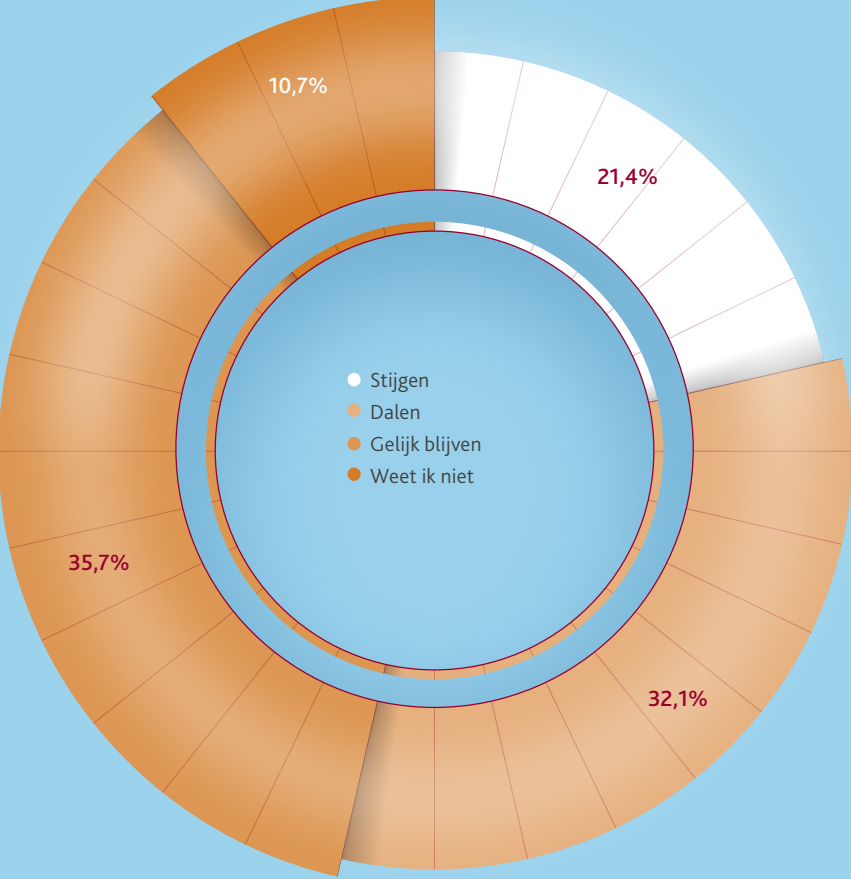
Monique Sueters CEO en
statutair directeur AZL
'Het is nog de vraag hoe vaak deelnemers ons met vragen gaan bellen om nu al iets zinnigs over de kosten daarvan te kunnen zeggen. Ik verwacht eerlijk gezegd dat de kosten voor de baat uit gaan.'

Zie pagina 32

Wat ziet u als belangrijkste risico's in het waarborgen van
de datakwaliteit van de pensioenadministratie?



Ik verwacht dat de uitvoeringskosten per deelnemer
na de transitie zullen:



Risico op piekbelasting
Volgens BDO is – naast voornoemde uitdagingen – ook het feit dat een groot deel van de fondsen in hetzelfde jaar wil invaren een risico voor het succesvol verlopen van het transitietraject. Nagenoeg de helft van de fondsen verwacht in 2026 in te varen. Zo'n 16% wil dat het jaar daarop doen en 3% stelt het invaren uit tot het laatste moment: 2028. Een op de tien fondsen vaart niet in. Omdat de helft van alle fondsen in hetzelfde jaar wil invaren, bestaat het risico op piekbelasting bij met name de PUO's, maar ook bij andere pensioendienstverleners, fondsen, adviseurs en uiteraard bij DNB, die alle aanvragen van fondsen moet beoordelen en goedkeuren. De uitdaging is en blijft dan ook om het invaren door de fondsen gespreid plaats te laten vinden en tijdig goede afspraken te maken met alle betrokken partijen.

Onduidelijkheid over uitvoeringskosten
Ook de onzekerheid over de uitvoeringskosten is volgens BDO een uitdaging die op pensioenfondsen afkomt. Een van de ambities van de nieuwe pensioenwet is dat er een nieuw evenwicht komt tussen ambitie, zekerheid en kosten. De uitvoeringskosten zouden moeten dalen en de baten ervan moeten ten gunste komen van de deelnemers. Maar of de kosten ook daadwerkelijk dalen, daar zijn de fondsen zelf nog niet zo zeker van. Een op de vijf denkt dat de kosten stijgen (21%) en grofweg een op de drie denkt dat ze gaan dalen (36%). Een op de drie (32%) denkt dat de kosten gelijk blijven. Het beeld is verdeeld, waardoor het lastig anticiperen is op dat wat er aan kosten op de pensioenfondsen en daarmee op de deelnemers afkomt.

Per 1 januari 2025 willen wij de eerste fondsen omzetten naar een SPR-regeling en laten invaren', valt Monique Sueters met de deur in huis. 'Daarvoor zijn we nu volop aan het voorbereiden. We hebben deze transitie meteen aangegrepen om ons IT-landschap te vernieuwen. Op die manier kunnen we zo optimaal mogelijk inspelen op de eisen die de nieuwe wet- en regelgeving aan ons stelt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de informatie voor en keuzebegeleiding van deelnemers. Daarnaast gaat beleggen binnen alle contracten een grotere rol spelen; dat vraagt om een realtime online omgeving. De implementatie van de nieuwe regelgeving vraagt om nauwe samenwerking in de hele keten, van sociale partners en fondsen tot pensioenuitvoerders en leveranciers, zodat wat bedacht wordt ook uitgevoerd kan worden. Hierbij speelt bijvoorbeeld vereenvoudiging van regelingen een belangrijke rol. Aan die samenwerking en het delen van belangrijke uitgangspunten voor de transitie besteden we dan ook veel aandacht.'

Dat AZL per 2025 begint met de solidaire regelingen is een bewuste keuze. Sueters: 'Het grootste deel van onze klanten kiest voor een solidaire regeling. En alhoewel de solidaire en flexibele regelingen verschillend zijn, kennen ze ook de nodige functionaliteit die hetzelfde is. De implementatie van de eerste flexibele contracten volgt dan ook snel hierna. En vervolgens migreren we stapsgewijs onze klanten naar het nieuwe pensioenstelsel. Onze kennis en expertise op het gebied van migreren komt hierbij goed van pas.' Net als veel andere deelnemers aan dit onderzoek ziet ook Sueters deelnemerscommunicatie en datakwaliteit als aandachtspunten. De portalen die AZL aan de voorkant gebruikt voor de communicatie met deelnemers bouwt de pensioenuitvoeringsorganisatie daarom zelf. 'Zo zitten we zelf aan het stuur en geven we de deelnemersbeleving en -communicatie ook echt invulling en vorm. Om dat goed te kunnen doen, hebben we een deelnemerspanel in het leven geroepen met een dwarsdoorsnede van deelnemers van al onze klanten. Van jong tot oud, met diverse achtergronden en in verschillende stadia en levensfasen. Dat panel gebruiken we actief om verschillende vraagstukken aan voor te leggen. Waarbij we de deelnemers dus heel bewust als referentiekader hanteren.'

Goede datakwaliteit is nu al belangrijk, maar wordt dat straks helemaal. De datakwaliteit vormt immers de basis voor de kapitaalberekening en het invaren, en is om die reden cruciaal voor Sueters. 'En gelukkig kunnen we bij AZL bogen op een goede datakwaliteit. Dit blijkt uit de diverse onderzoeken die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden. Ik zeg niet dat we niets hoeven te doen om onze data op te schonen, maar de impact valt vooralsnog erg mee. Vanwege het belang van datakwaliteit hebben we een eigen data-APK ontwikkeld, waarin we niet alleen de voorgeschreven en verplichte controles van het Kader datakwaliteit hebben opgenomen, maar ook allerlei aanvullende controles vanuit onze eigen expertise. Het is van belang dat onze fondsen hun informatie- en datavoorziening aantoonbaar op orde hebben.'

De reden dat AZL de datakwaliteit al zo goed op orde heeft, komt volgens de CEO vanwege het 'stringente datamodel waarmee we al langer werken. We stellen hoge eisen aan de data die door deelnemers, werkgevers en fondsen worden aangeleverd. Die controle aan de voordeur betaalt zich nu uit. Gelukkig maar, want zoals gezegd, het is een voorwaarde om straks gecontroleerd en beheerst de invaarexercitie vorm te kunnen geven. Vandaar dat we er veel tijd en energie insteken.'

Of de uitvoeringskosten ook omlaag kunnen – immers een belangrijk streven in zowel het pensioenakkoord als de Wet toekomst pensioenen – is volgens Sueters nog maar de vraag, zeker op korte termijn. 'Automatisering, digitalisering en schaalgroottes zijn belangrijke randvoorwaarden om de uitvoeringskosten in toom te houden. Tegelijkertijd zie je dat het nieuwe stelsel vraagt om veel extra nieuwe functionaliteit en er nieuwe eisen gesteld worden, bijvoorbeeld aan deelnemerscommunicatie. Ik verwacht eerlijk gezegd dan ook dat de kosten voor de baten uit gaan. Voor ons is nu echter het belangrijkste om deze uitdagende transitie samen met onze klanten op een beheerste manier tot een goed einde te brengen.'

Monique Sueters

CEO en statutair directeur AZL

'Datacontrole aan de voordeur betaalt zich nu uit'

AZL

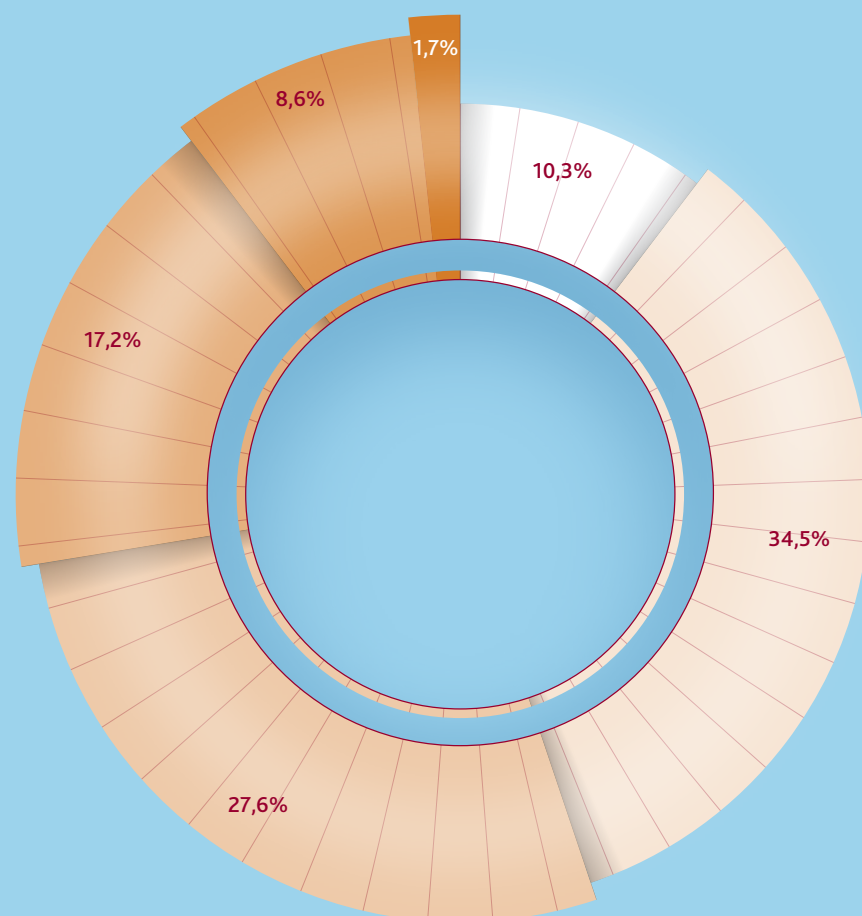
TYPE

Pensioenuitvoerings-organisatie

DEELNEMERS

1,3 miljoen

TOTAAL BEHEERD VERMOGEN
€ 78,8 miljard



**Welke mijlpalen of fases
zoals beschreven in het
Kader datakwaliteit vanuit de
Pensioenfederatie heeft het
pensioenfonds reeds afgerond?**

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Nog geen mijlpalen afgerond
- Het fonds heeft een datakwaliteitsbeleid opgesteld (fase 1)
- Het fonds heeft een risicobeoordeling uitgevoerd op kritisch data-elementniveau (fase 2)
- Het fonds heeft verschillende data-analyses en deelwaarnemingen uitgevoerd (fase 3)
- Het fonds heeft een rapportage opgesteld van de uitgevoerde werkzaamheden en resultaten (fase 4)
- Het fonds heeft een besluit genomen over datakwaliteit en het invaren (fase 6)
- Het fonds heeft de externe accountant (of IT-auditor) de overeengekomen specifieke werkzaamheden laten uitvoeren (fase 5)

Marcel Verheul
voorzitter uitvoerend
bestuur bij ABN AMRO
Pensioenfonds

'Zeker binnen de flexibele variant zal het aandeel van kosten aan communicatie en keuzebegeleiding groter zijn dan nu. Of we dat kunnen compenseren met lagere kosten voor administratie en vermogensbeheer is koffiedik kijken.'

Zie pagina 38

**Zo ver zijn de fondsen met het
Kader datakwaliteit**

10% van de fondsen heeft nog geen enkele fase afgerond zoals beschreven in het Kader datakwaliteit vanuit de Pensioenfederatie. Ruim een derde van de fondsen (35%) heeft wél een datakwaliteitsbeleid opgesteld (fase 1), 28% heeft een risicobeoordeling uitgevoerd op het niveau van kritische data (fase 2) en 17% heeft verschillende data-analyses uitgevoerd (fase 3). Circa een op de tien fondsen (9%) heeft daadwerkelijk al een rapportage opgesteld waarin de uitgevoerde werkzaamheden en resultaten staan benoemd.

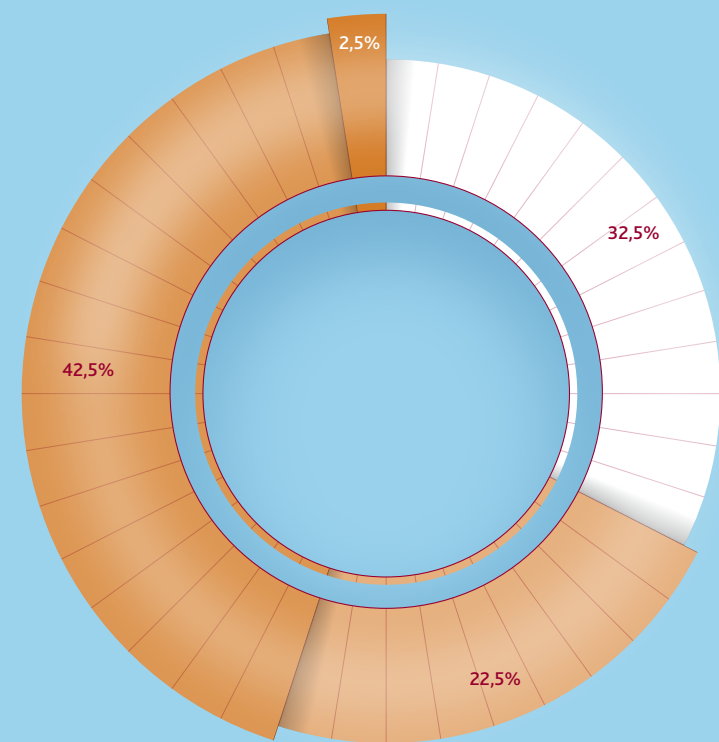
UITKOMSTEN

Invulling Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Meer conclusies

Naast de eerdergenoemde uitdagingen die uit het onderzoek naar voren komen, zijn er meer conclusies die we kunnen trekken als het gaat om de *readiness* van pensioenfondsen. Hierna noemen we de belangrijkste.

Welk type contract hebben de sociale partners gekozen?

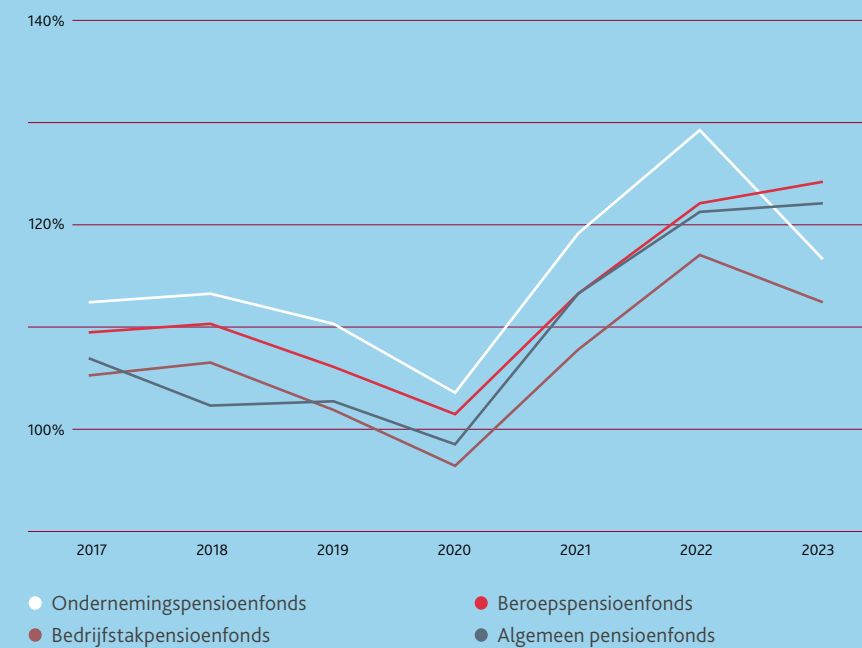


- Solidair contract
- Flexibel contract
- Er is nog geen keuze gemaakt
- Niet bekend

Type contract nog onduidelijk

Veel fondsen (42%) hebben in samenwerking met sociale partners nog geen keuze gemaakt wat betreft het type contract. De nieuwe pensioenwet biedt namelijk twee typen contracten: solidair en flexibel. Beide contracten zijn premie-regelingen waarbij zowel werknemers als werkgevers gezamenlijk een pensioenpremie inleggen. Het solidaire contract biedt echter meer solidariteit en vermindert de individuele risico's, terwijl het flexibele contract meer flexibiliteit en keuzevrijheid biedt. Vorig jaar had circa de helft van de fondsen nog geen keuze gemaakt voor een van beide contracten. Het is opvallend dat dit percentage een jaar later nauwelijks verder is gedaald. Dat de contractkeuze tot dusver nog niet gemaakt is, heeft waarschijnlijk voor een groot deel te maken met de evenwichtige belangenafweging, die wordt bemoeilijkt door de grote diversiteit aan deelnemers. Niet voor niets geven fondsen in dit onderzoek aan dat dit op dit moment hun grootste uitdaging is.

Beleidsdekkingsgraad per jaar naar type pensioenfonds*



* Bron: DNB 'Kwartaalgegevens individuele pensioenfondsen' (per 30 juni 2022)

Beleidsdekkingsgraad Q2-2023 per (type) pensioenfonds*



* Bron: DNB 'Kwartaalgegevens individuele pensioenfondsen' (per 30 juni 2022)

Invloed nieuwe pensioenwet op buffer

De dekkingsgraad van de ondervraagde pensioenfondsen bevindt zich gemiddeld genomen ruim boven de 100%. Ze beschikken kortom over meer vermogen dan dat ze financiële verplichtingen hebben. Dat is een gunstige uitgangspositie, maar de vraag is wat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gaat betekenen voor deze buffers. Over de uitvoeringskosten verschillen de fondsen vooralsnog van mening. Sommige fondsen menen dat deze gaan stijgen, andere denken dat ze gaan dalen of gelijk blijven. Het beeld is uiterst divers, zo blijkt uit ons onderzoek. Wat we wel al weten, is dat diverse pensioenfondsen gebruik hebben gemaakt van de versoepelde indexatieregels die maken dat pensioenfondsen sneller en meer kunnen indexeren. Veel fondsen zijn hier al toe overgegaan en hebben verhogingen toegekend aan hun deelnemers. Daardoor zijn de vermogensposities wel enigszins afgenomen. Tegelijkertijd is de financiële positie van pensioenfondsen de afgelopen tijd - vooral dankzij een stijgende rente - verbeterd, waardoor fondsen nu weer minder vaak gebruikmaken van het transitie-ftk (zie kader op pagina 49).

Hoever zijn jullie rondom de transitie naar het nieuwe stelsel?

'Wij lopen een beetje achter, omdat onze sociale partners nog geen keuze voor een basiscontract hebben gemaakt. Die keuze – voor een flexibel of solidair contract – is heel bepalend voor de voortgang. Op dit moment doen we dus op beide terreinen een beetje. We willen graag verder met de invulling van de contracten, en helpen de sociale partners daarom zoveel mogelijk met analyses en doorkijkjes, zodat we hopelijk in januari 2024 door kunnen.'

Enkele politieke partijen willen toch weer onderdelen van de Wtp aanpassen. Beïnvloedt dat ook de voortgang?

'Zeker, heel erg. Zodra er namelijk ruimte komt om een besluit uit te stellen, wordt die meteen opgesoupeerd. Dat is lastig, want van ons worden nog heel veel inrichtingsbesluiten verwacht en de tijd om die te nemen wordt steeds korter.'

Net zoals de tijd om uw deelnemers goed te informeren?

'Een goed punt. Niet alleen de voorbereidingen op implementatie en het samenbrengen van vermogensbeheer en pensioenbeheer kost tijd. Ook zul je voor alle deelnemers een traject moeten maken waarmee je ze op een begrijpelijke manier, stap voor stap meeneemt naar een nieuwe werkelijkheid. En dat doe je niet in een kwartiertje. Het gaat om een enorme transitie, waarvoor in de samenleving relatief weinig interesse is. Dat vraagt om grote zorgvuldigheid. Je moet er namelijk van uitgaan dat niet iedereen alles leest of op tijd leest.'

Scheelt het dan nog dat jullie een ondernemingspensioenfonds zijn?

'In zoverre, dat het belang van de werkgever ABN AMRO ons belang raakt. Wanneer zij iets naar haar medewerkers communiceert, wordt dat toch beter gelezen dan wanneer wij dat doen. Maar naast de 20.000 werknemers behoren wij ook de pensioenen van mensen die al gepensioneerd zijn of die niet meer bij ABN AMRO werken.'

Is er voldoende draagvlak onder uw deelnemers voor het nieuwe stelsel?

'Ja, dat denk ik wel. Zeker voor het stelsel in zijn geheel. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen is het goed uit te leggen dat pensioenen individueler worden. Bovendien worden pensioenen niet slechter omdat fondsen minder buffers hoeven aan te houden. Er zal wel meer fluctuatie zijn, maar ook dat is goed uit te leggen.'

Verwacht u dat de kosten voor uitvoering en vermogensbeheer zullen dalen?

'We zien dat het waarschuwen van deelnemers voor keuzes steeds belangrijker wordt. Zeker binnen de flexibele variant zal het aandeel van kosten aan communicatie en keuzebegeleiding groter zijn dan nu. Of we dat kunnen compenseren met lagere kosten voor administratie en vermogensbeheer is koffiedik kijken. Al verwacht ik wel dat de betere vergelijkbaarheid tussen pensioenfondsen kan leiden tot efficiëntere uitvoering.'

Hoe staat het met de datakwaliteit bij ABN AMRO Pensioenfonds?

'We hebben op dit moment niet veel kwaliteitsvraagstukken en die verwachten we ook niet. De bank is namelijk altijd een goede registrator van personeelsgegevens geweest. We hebben hier altijd een deugdelijk systeem gehad om inkomende data te registreren en te verifiëren. De komende tijd gaan we alle handmatige correcties en de grote transities die in het verleden zijn uitgevoerd, tegen het licht houden. De analyse is nog te doen, maar we hebben weinig redenen om aan te nemen dat daar rare dingen uit komen. Maar het blijft voor iedereen lastig om dat aantoonbaar te maken voor de periode voorafgaand aan de digitalisering.'

Wat ziet u als de grootste uitdaging?

'Er moeten nog veel besluiten genomen worden. Met behoud van kwaliteit en eenvoud. Dat is één. Maar daarna volgt het omzetten van de administratie. En dat betreft niet alleen IT-transformatie, maar ook een businesstransformatie, conversie, migratie, in een online omgeving. Met allerlei koppelingen. Dat vraagt enorm veel van je changemanagementkwaliteiten. Bovendien zijn er nog 150 andere organisaties met precies hetzelfde bezig. Dat vergt heel strakke plannings en samenwerking. Bovendien heeft een dergelijke transitie nog nooit eerder plaatsgevonden. Best spannend dus.'

Marcel Verheul

voorzitter uitvoerend bestuur
ABN AMRO Pensioenfonds

'Waarschuwen deelnemers voor keuzes wordt belangrijker'

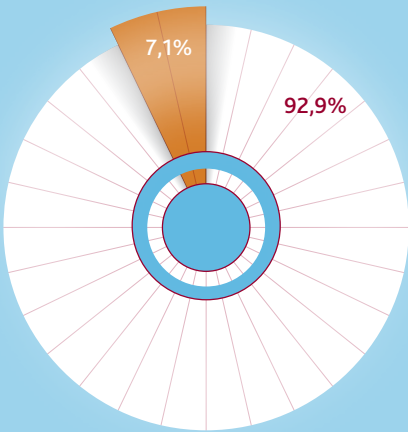
**ABN AMRO
PENSIOENFONDS**

TYPE
Ondernemings-
pensioenfonds

DEELNEMERS
103.000

**TOTAAL BELEGD
VERMOGEN**
€ 25,12 miljard

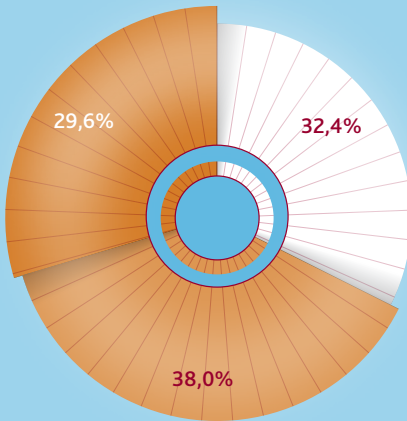
Zijn de sleutelfunctiehouders betrokken bij de (voorbereiding) op de transitie?



- Ja
- Nee

Welke sleutelfunctiehouders zijn betrokken bij de (voorbereiding) op de transitie?

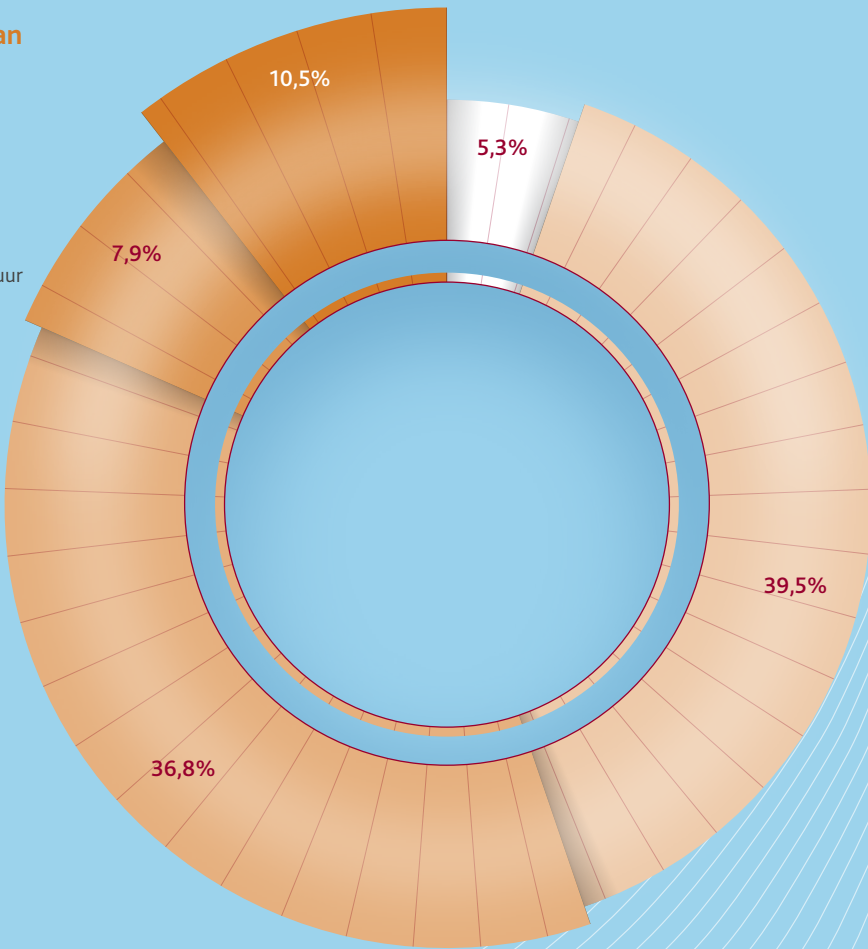
(Meerdere antwoorden mogelijk)



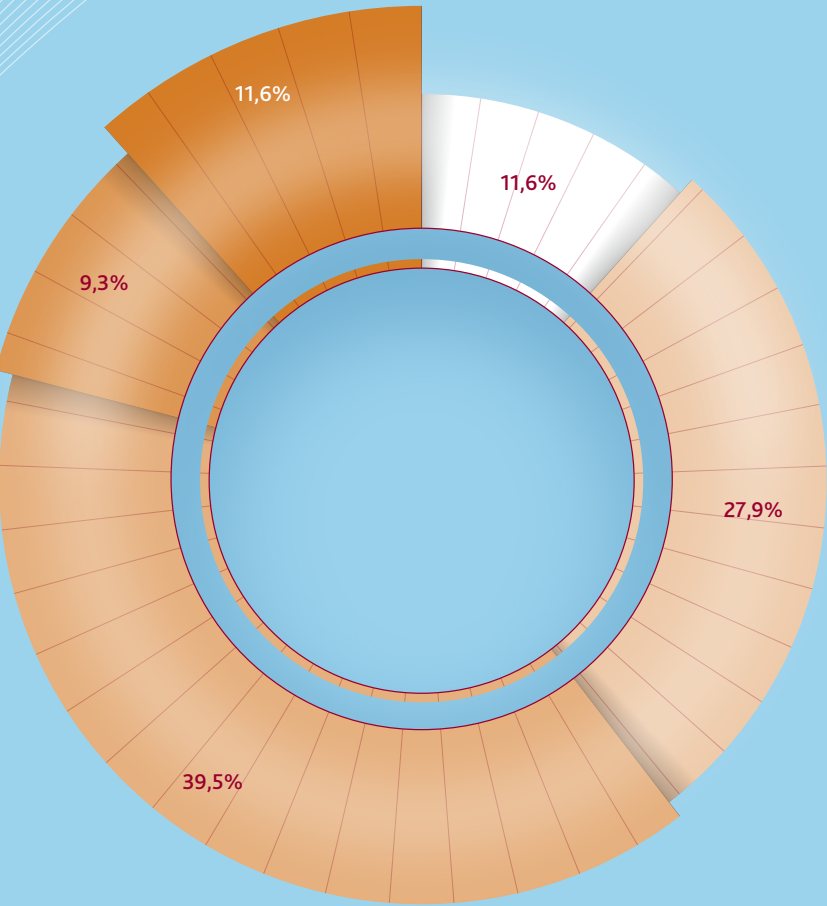
- Internal Audit
- Risicobeheer
- Actuariel

Hoe is de betrokkenheid van de sleutelfunctie Internal Audit rondom de transitie vormgegeven?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



- Mondelinge adviezen aan het bestuur
- Uitvoering van specifieke audits gericht op de Wtp
- Periodieke verslagen van de sleutelfunctiehouder
- Niet van toepassing
- Andere



Hoe is de betrokkenheid van de sleutelfunctie Actuariel rondom de transitie vormgegeven?

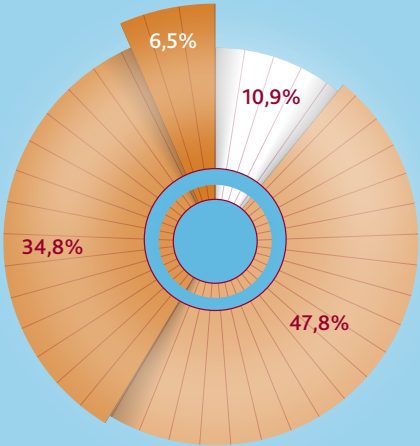
(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Mondelinge adviezen aan het bestuur
- Adviezen en opinies aan het bestuur bij voorgenomen besluiten
- Periodieke verslagen van de sleutelfunctiehouder
- Niet van toepassing
- Andere

Hoe is de betrokkenheid van de sleutelfunctie Risicobeheer rondom de transitie vormgegeven?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Mondelinge adviezen aan het bestuur
- Adviezen en opinies aan het bestuur bij voorgenomen besluiten
- Periodieke verslagen van de sleutelfunctiehouder
- Andere
- Niet van toepassing



Sleutelfuncties

We zien dat fondsen de sleutelfuncties in hun organisatie actief betrekken bij het transitietraject. De drie sleutelfuncties die betrokken zijn bij de transitie zijn: Internal Audit, Risicobeheer en Actuariel. Alle drie de functies zijn vanuit hun eigen rol betrokken bij de voorbereidingen op de transitie.

Heeft het uitstel van de invoering van de Wtp invloed gehad op het moment van invaren?

'Niet echt. We liggen goed op schema. Onlangs hebben we het transitieplan gepubliceerd, nadat de sociale partners een keuze voor de solidaire regeling hadden gemaakt en de invulling hadden afgestemd met hun achterban. In dit transitieplan is ook het verzoek tot invaren opgenomen en afspraken over de compensatie vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek. We zijn nu druk met het schrijven van het implementatie- en communicatieplan. We houden nog steeds de streefdatum van 1 januari 2025 aan als moment van invaren.'

Mogen we daaruit concluderen dat er ook voldoende draagvlak voor de transitie is onder de deelnemers?

'Dat is wat te kort door de bocht, denk ik. We hebben in de afgelopen tijd vrij veel met de deelnemers gecommuniceerd over het nieuwe stelsel en over wat dat globaal betekent. De sociale partners hebben aan hun achterban akkoord gevraagd op het resultaat dat er geboekt is. Maar dat wil niet zeggen dat er expliciet naar draagvlak is gevraagd. Dat wordt op dit moment hoogstwaarschijnlijk ook meer beïnvloed door de publieke opinie dan door ons.'

Heeft het feit dat enkele politieke partijen nu aansturen op een wijziging van de wet invloed op het proces?

'We proberen ons daar zo min mogelijk door te laten afleiden. Dat is niet altijd makkelijk. Het heeft veel energie gekost om sociale partners voldoende te informeren, zodat zij het transitieplan op konden stellen. Dat is nu klaar en dat willen we als fonds nu gaan implementeren. Als fonds zijn wij uiteraard ook al lang bezig met de voorbereiding van ons beleid en hebben wij nauw contact gehad met sociale partners over hun wensen en voorkeuren. Bij onze voorbereiding gaan we ervan uit dat de wetgever zo betrouwbaar is dat er geen grote wijzigingen meer volgen.'

Hoe is het gesteld met de datakwaliteit bij het Pensioenfonds Particuliere Beveiliging?

'Dat hebben we behoorlijk goed op orde. Aantonen van voldoende datakwaliteit is immers onderdeel van het implementatieplan. We volgen daarbij het stappenplan dat door de Pensioenfederatie is gemaakt en dat voor DNB ook de maatstaf is. Daarmee doorloop je als fonds zes fases, waarvan we de eerste drie nu hebben afgerond. Onderdeel daarvan is dat we een IT-officer hebben aangesteld die samen met de bestuurders het hele proces doorloopt. Op dit moment doen we extra onderzoek naar selecties in de data waarvan we extra zekerheid willen hebben en maken we een plan van aanpak hoe we eventuele reparaties willen aanpakken. Wat ons helpt, is dat we een jaar of acht geleden van pensioenuitvoerder zijn gewisseld en toen al uitgebreid onderzoek hebben gedaan. Er lag dus een goede basis.'

Het lijkt erop alsof jullie de zaken goed op orde hebben. Wat ziet u als de grootste uitdaging voor het komende jaar?

'Het feit dat we bij de koplopers behoren die als eerste overgaan naar het nieuwe stelsel kan betekenen dat we samen met onze uitvoerder nog veel dingen zelf moeten uitvinden en bedenken. Er liggen nog geen best practices waar we van kunnen leren, alles is nieuw. Dat geldt ook voor DNB en op sommige details in de wet moet nog meer duidelijkheid komen. Voordeel van koploper zijn, is dat je maximale aandacht krijgt van alle betrokkenen.'

Verwacht u dat de kosten de komende tijd zullen dalen?

'Niet op korte termijn. Want op dit moment maken we samen vooral heel veel extra kosten. Het is nogal een puist werk die we aan het verzetten zijn. Voor de wat langere termijn zetten we zeker in op een verlaging van de uitvoeringskosten. Niet voor niets hebben we in het afgelopen proces, samen met de sociale partners, geprobeerd om met onze regeling zo dicht mogelijk bij de default-regeling van onze uitvoerder te blijven. Dit is ook een expliciete opdracht van sociale partners aan ons als fonds: kostenefficiënt blijven.'

Peter Priester

uitvoerend bestuurslid Pensioenfonds
Particuliere Beveiliging

**'We proberen
ons niet te laten
afleiden'**

**PENSIOENFONDS
PARTICULIERE
BEVEILIGING**
TYPE

Bedrijfstakpensioen-
fonds

DEELNEMERS

65.000

**TOTAAL BELEGD
VERMOGEN**

€ 1,77 miljard

'Het aantal ondernemingspensionfondsen is afgenomen'

Hogere kosten tijdens transitieproces

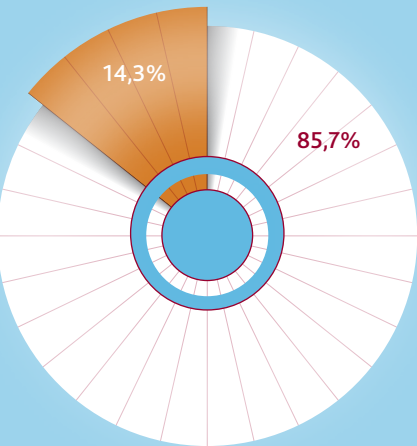
Het transitieproces brengt kosten mee voor de fondsen. Voor 86% van de pensioenfondsen geldt dat de kosten die ze het afgelopen jaar hebben gemaakt ten behoeve van het transitieproces zijn gestegen. Voor 14% van de fondsen zijn de kosten gelijk gebleven. Geen enkel fonds heeft kosten bespaard ten aanzien van de transitie.

Hoge uitvoeringskosten per deelnemer

Hier blijkt dat ondernemingspensionfondsen relatief hoge uitvoeringskosten per deelnemer hebben in vergelijking met andere typen pensioenfondsen. De vraag is nu of vooral de kleinere fondsen straks voor grote financiële uitdagingen komen te staan, mochten de uitvoeringskosten – zoals veel fondsen verwachten – niet af- maar juist toenemen. Dit kan een bedreiging vormen voor de continuïteit van deze kleinere ondernemingspensionfondsen. We zien ook dat het aantal ondernemingspensionfondsen is afgenomen. Hier vindt een consolidatieslag plaats.

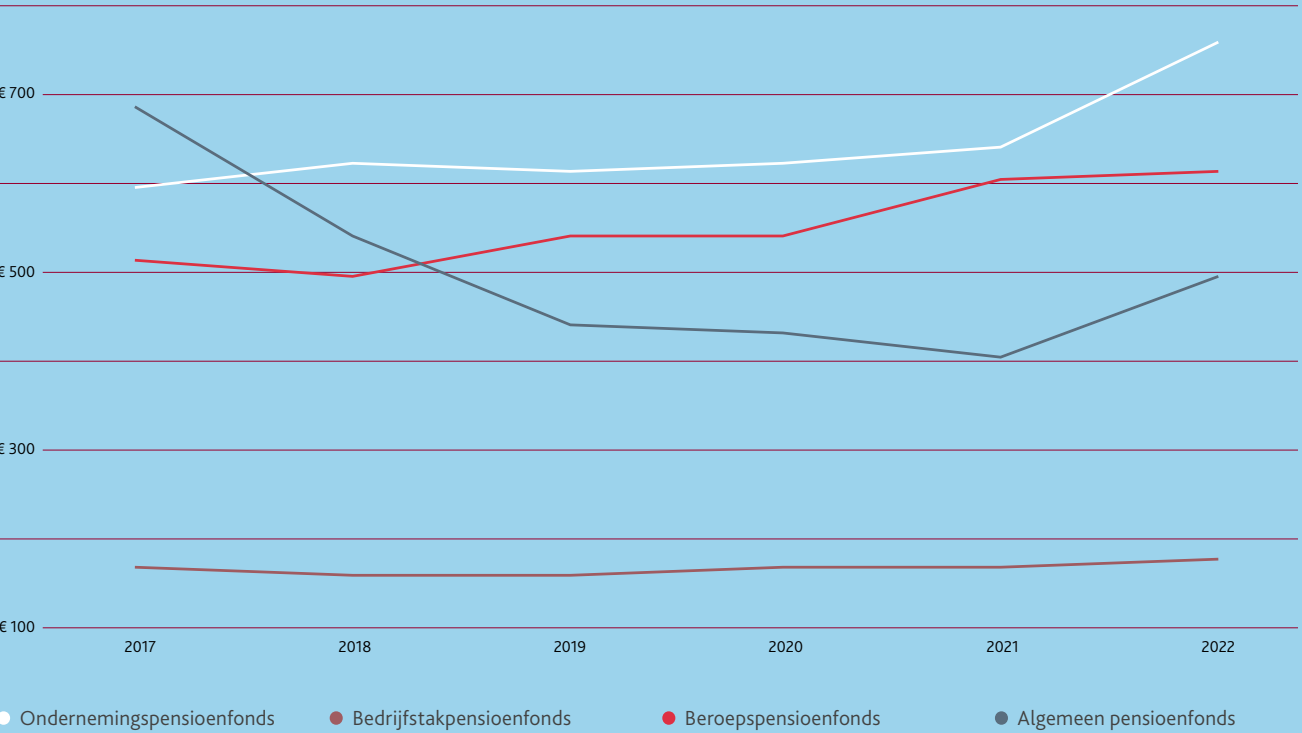
De kosten die ons pensioenfonds heeft gemaakt in het afgelopen jaar voor het transitieproces zijn:

(Meerdere antwoorden mogelijk)



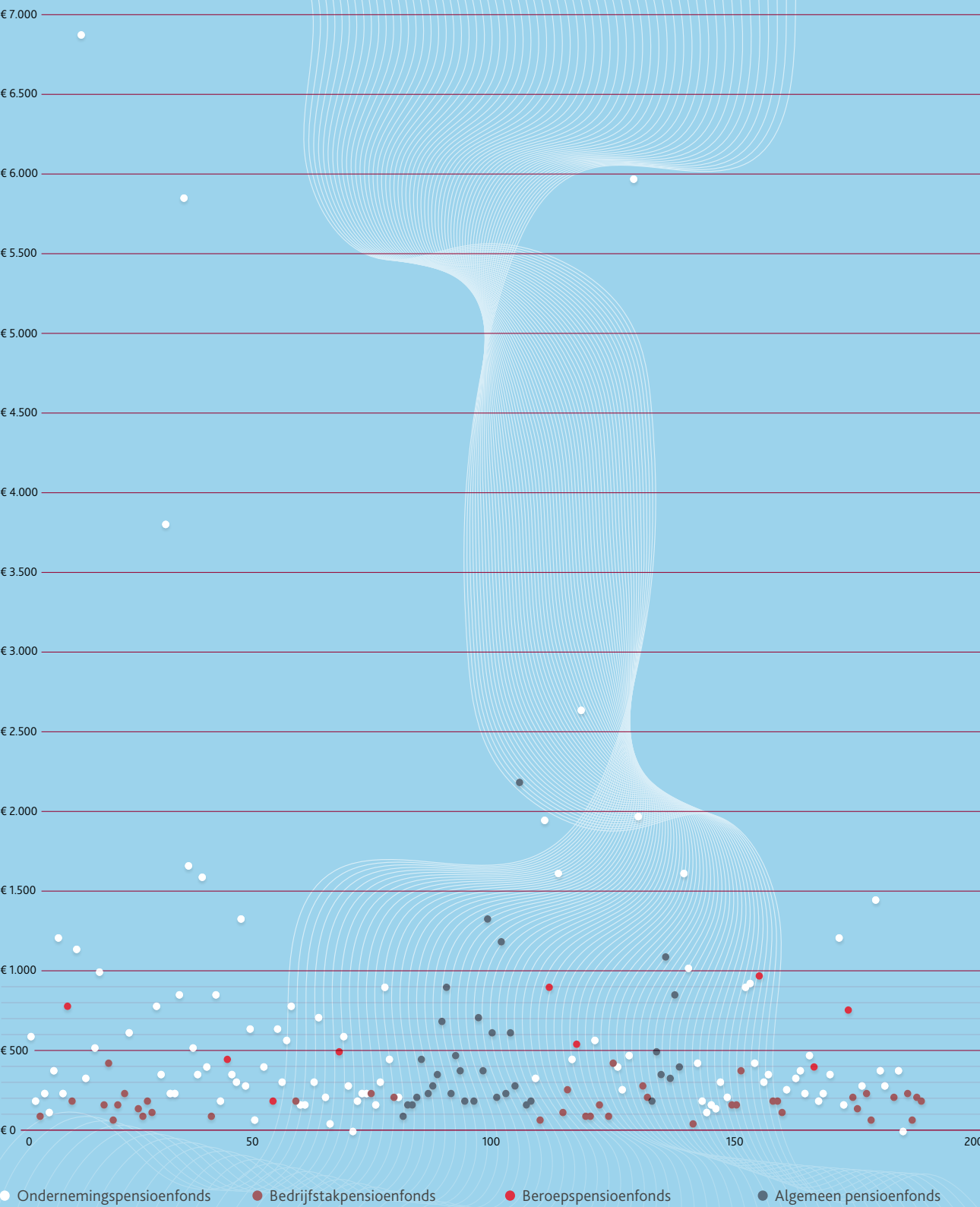
- Toegenomen
- Gelijk gebleven
- Afgenomen
- Weet ik niet

Gemiddelde uitvoerende kosten per deelnemer 2022 naar type pensioenfonds*



*Bron: DNB 'Jaargegevens individuele pensioenfondsen 2022'

Gemiddelde uitvoerende kosten per deelnemer in 2022 per (type) pensioenfonds*



*Bron: DNB 'Jaargegevens individuele pensioenfondsen 2022'

Het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties ligt op schema in de transitie naar het nieuwe stelsel. Nu zijn er enkele politieke partijen die aangeven toch weer onderdelen van de Wtp te willen aanpassen. Wat vindt u daarvan?

'Er ontstaat nu veel onzekerheid en dat vind ik jammer. Voor ons heeft het op dit moment echter geen gevolgen. Wij gaan gewoon door met waar we mee bezig zijn: zorgen dat onze deelnemers op 1 januari 2026 overgaan naar het nieuwe systeem. Volgens planning dus.'

Verwacht u nog beren op de weg de komende twee jaar?

'Niet echt. U moet niet vergeten dat we al drie jaar met de sociale partners onderweg zijn. En zoals gezegd, dat gaat voorspoedig. Maar het nieuwe stelsel is toch ook wel zo ingewikkeld dat we daar meerdere themavergaderingen met het bestuur voor hebben ingelast. Het is beslist niet iets wat je even op een achternamiddag organiseert. Maar zelfs de grootste verwachte hobbel – de datakwaliteit – blijkt bij ons behoorlijk op orde te zijn.'

Hoe verklaart u dat?

'Historisch was de kwaliteit van onze data eigenlijk altijd al netjes op orde. Dat is nog eens bevestigd door een toets die we hebben uitgevoerd door middel van artificial intelligence. Via reverse engineering hebben we gekeken welke pensioenregeling er valt af te leiden uit de pensioenaanspraken die we hebben. Eigenlijk het omgekeerde van wat je normaal gesproken doet. Je leidt een pensioenregeling af uit wat je hebt geadministreerd en stelt aan de hand daarvan vast of iedereen op basis van die regeling krijgt wat hij of zij zou moeten krijgen. Zo'n toets zorgt dat je een vrij volledig overzicht op jaarlaag krijgt. Dat durfden we aan, omdat we een redelijk vertrouwen in de datakwaliteit hadden. Uit de toets is ook gebleken dat dat vertrouwen terecht was.'

Ervaart u voldoende draagvlak bij uw deelnemers voor de transitie naar de Wtp?

'Dat ligt genuanceerd. We zien ieder jaar dat onze deelnemers veel vertrouwen in ons als pensioenfonds hebben. Tegelijkertijd zien we ook dat er meer draagvlak voor het huidige stelsel is dan voor het nieuwe stelsel. Maar dat heeft mijns inziens vooral met bekendheid te maken. Of met de hoge indexatie van het afgelopen jaar.'

Hoe verloopt de communicatie met uw deelnemers over de transitie?

'Dat is nog best lastig. Want het belangrijkste wat mensen willen weten is "wat betekent dit voor mij?". En juist op die vraag kunnen we nu nog geen antwoord geven. Deels omdat het transitieplan nog moet worden vastgesteld, deels omdat het erg afhankelijk is van de financiële situatie op het moment dat we overgaan. Vandaar dat we momenteel vooral nog op hoofdlijnen communiceren. Door middel van nieuwsbrieven, de website en LinkedIn. Hoe dichter we de datum van invaren naderen, hoe concreter we kunnen worden. Via klantenpanels monitoren we continu hoe onze deelnemers geïnformeerd willen worden.'

Uit ons onderzoek blijkt dat veel fondsen nog niet durven te stellen dat de uitvoeringskosten daadwerkelijk omlaag gaan. Wat verwacht u?

'Ook ik weet niet of de kosten direct zullen dalen. Zeker, de complexiteit van verschillende regelingen zal afnemen, maar de nieuwe wet verplicht ons bijvoorbeeld ook tot betere keuzebegeleiding. Dat kan best tot hogere kosten gaan leiden. Bovendien willen pensioenuitvoerders op dit moment geen enkele toezegging doen. Omdat de btw op de uitvoeringskosten komt te vervallen, denk ik dat we helemaal onderaan de streep goedkoper uit zijn.'

Harald de Valck

directeur bestuursbureau bij Stichting
Pensioenfonds voor de Woningcorporaties

'Onderaan de streep zijn we goedkoper uit'

**STICHTING
PENSIOENFONDS
VOOR DE
WONING-
CORPORATIES**

TYPE
Bedrijfstaking-
pensioenfonds

DEELNEMERS
72.670

**TOTAAL BELEGD
VERMOGEN**
€ 14 miljard

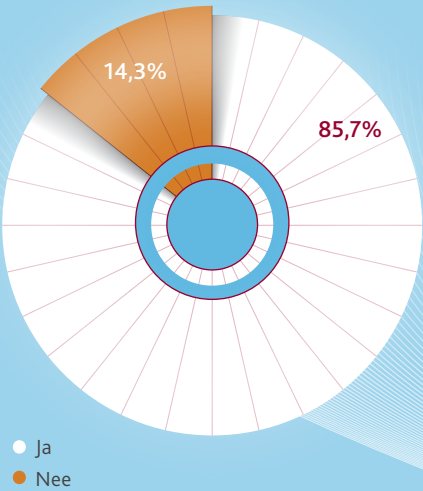


Men weet wat men niet weet

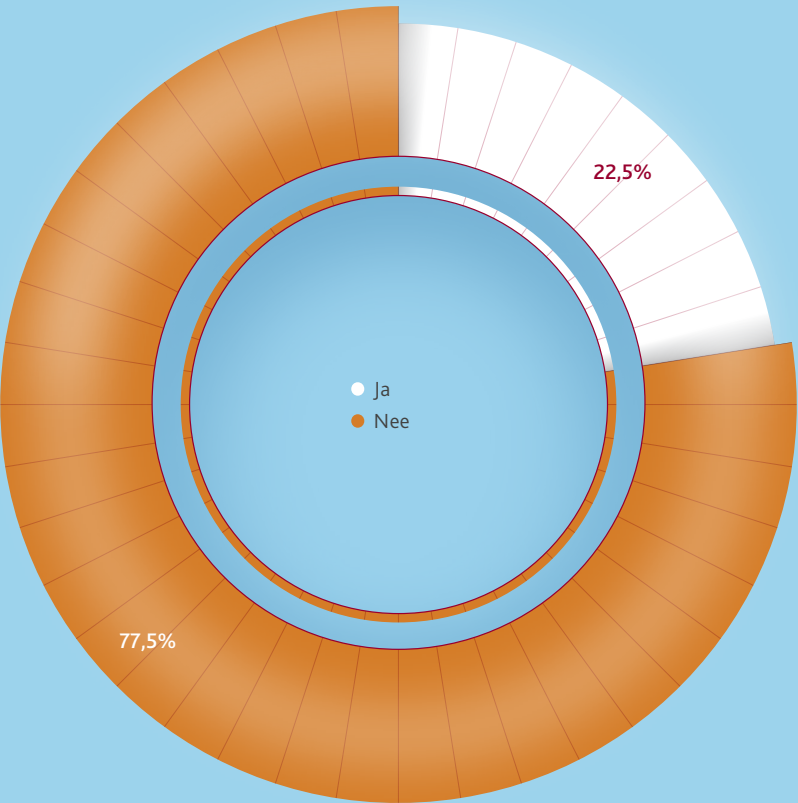
57% van de pensioenfondsen maakt zich zorgen over de benodigde capaciteit en expertise voor het waarborgen van de datakwaliteit en het uitvoeren van de projectplanning.

Die zorgen komen niet zomaar uit de lucht vallen. 86% van de fondsen geeft namelijk aan prima zicht te hebben op de capaciteit en expertise die ze straks nodig hebben. Men weet dus wat men niet in huis heeft.

Heeft het pensioenfonds voor het waarborgen van de datakwaliteit en uitvoeren van de projectplanning zicht op de benodigde capaciteit en vereiste expertise binnen het fonds?



Bent u als fonds voornemens om in de komende 5 jaar de pensioenverplichtingen over te dragen en/of te liquideren?



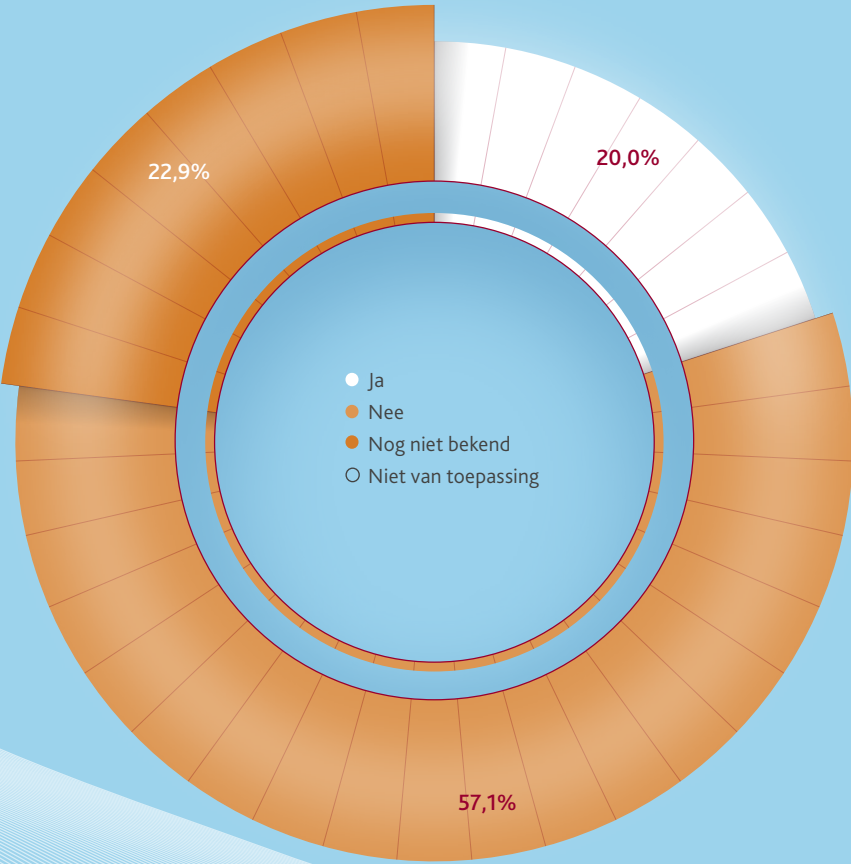
‘Een op de vijf onder-
vraagden geeft aan
gebruik te willen
maken van het
transitie-financieel
toetsingskader (ftk)’

Tom Bottinga directie-
voorzitter van Blue Sky
Group

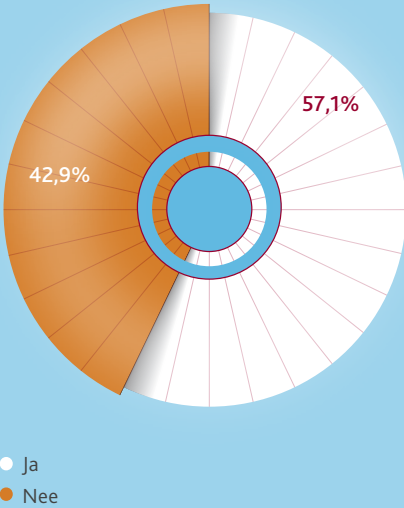
‘We herkennen ons in het gegeven dat veel fondsen die niet zeker zijn over hun toekomst nu gaan liquideren en hun pensioenverplichtingen elders onderbrengen.’

Zie pagina 50

Gaat het pensioenfonds gebruikmaken van het transitie-financieel toetsingskader (ftk)?



Voorziet u als pensioenfonds uitdagingen en risico's in het beschikken over benodigde capaciteit en expertise voor het waarborgen van de datakwaliteit en uitvoeren van de projectplanning?



MINDER VAAK GEBRUIK VAN FTK

Een op de vijf ondervraagden geeft aan gebruik te willen maken van het transitie-financieel toetsingskader (ftk) om de periode tot 2028 te overbruggen. Daarvan mogen pensioenfondsen alleen gebruikmaken als invaren niet uitgesloten is. Vorig jaar gold dit nog voor een kwart van de fondsen. Maar fondsen hebben nu een betere vermogenspositie, waardoor ze minder behoefte hebben gebruik te maken van deze regeling. Fondsen die het transitie-ftk willen inzetten, moeten wél jaarlijks een overbruggingsplan indienen bij DNB. Hierin moeten ze aantonen dat ze op het moment van invaren voldoende financiële middelen hebben om te kunnen invaren (invaardekkingsgraad). Is de dekkingsgraad op het moment van invaren te laag, dan moet het fonds korten op pensioenen. Wanneer een pensioenfonds geen gebruikmaakt van het transitie-ftk moet deze bij een te lage dekkingsgraad een herstelplan opstellen om binnen tien jaar alsnog een voldoende dekkingsgraad te realiseren.

Tom Bottinga

directievoorzitter Blue Sky Group

‘We hebben dit nog nooit gedaan. Maar we kunnen het’

‘Zeer herkenbaar’ noemt Tom Bottinga, directievoorzitter van pensioenuitvoerder Blue Sky Group het feit dat een groot deel van de sociale partners nog geen definitieve keuze heeft gemaakt voor een type contract. ‘En we herkennen ons ook in het gegeven dat veel fondsen die onzeker zijn over hun toekomst nu gaan liquideren en hun pensioenverplichtingen elders onderbrengen.’

Dat bij veel deelnemers aan dit onderzoek evenwichtige besluitvorming, datakwaliteit en communicatie het meeste tijd kosten, verbaast Bottinga niet, al ligt dat voor Blue Sky Group net iets anders. ‘Voor ons als pensioenuitvoerder vraagt natuurlijk de complete Wtp-transitie – van ontwerp, bouw en implementatie van nieuwe producten tot nieuwe technologie en organisatietransformatie – de meeste aandacht. Daarbinnen vallen communicatie en datakwaliteit.’

Hij is positief over of de PUO's op tijd klaar zijn om de transitie tot een goed einde te brengen. ‘Het klopt dat we een dergelijke operatie nog nooit hebben meegemaakt en dat het daarmee spannend is. Maar we kunnen dit wel degelijk. We weten inhoudelijk waar we over praten en hebben veel lering kunnen trekken uit de veranderingen die de sector de afgelopen jaren al heeft moeten doorvoeren. Daarnaast is het net zo belangrijk dat de pensioenfondsen op tijd klaar zijn. Wij vragen onze klanten om hun eigen doelen al anderhalf jaar voor transitiedatum vastgesteld te hebben. Hoe dichter we namelijk bij de daadwerkelijke transitiedatum komen, hoe moeilijker wij als uitvoerder nog aanpassingen kunnen doorvoeren. Dat vraagt wel wat. Want reken maar mee wat deze tijdslijn betekent als je in 2026 wil invaren. Dan moeten de fondsen komend halfjaar hun keuzes al hebben gemaakt.’

Bottinga stipt meteen een in zijn ogen onderbelicht risico aan. ‘En dat is dat de werkgevers er klaar voor zijn.’ Waarmee hij bedoelt dat de kern van alle data bij de werkgevers vandaan komt. ‘Om te kunnen aantonen dat onze datakwaliteit op orde is, zijn we afhankelijk van wat werkgevers aanleveren.’

Dat er binnen de sector nog geen eenduidig beeld bestaat over de ontwikkeling van de uitvoeringskosten na de transitie doet Bottinga glimlachen. ‘Dat begrijp ik. De ambitie en de noodzaak om de kosten naar beneden te krijgen, leeft volgens mij bij iedereen. Maar uiteindelijk is pensioenuitvoering een vak dat aandacht vraagt als je het goed en duurzaam wil doen. Daar moet een eerlijke prijs tegenover blijven staan.’

Bottinga bevestigt dat pensioenproducten in het nieuwe stelsel meer op elkaar gaan lijken. Dat maakt de vergelijking tussen fondsen en ook uitvoerders makkelijker. ‘Als producten identieker worden, is dat een extra impuls voor consolidatie. Bovendien wordt het aanbod dan beter vergelijkbaar en de prijs een dominantere factor in het concurrentieveld. Maar de markt is er dus nog niet over eens of pensioenuitvoering daadwerkelijk goedkoper wordt. Velen denken dat de uitvoering eerst zelfs duurder wordt en pas over een paar jaar goedkoper. Dat heeft te maken met de enorme investeringen die we nu moeten doen en met het feit dat het pensioen op zich niet eenvoudiger wordt. En natuurlijk omdat we iets aan het doen zijn wat we nog nooit eerder hebben gedaan. Fondsen vragen ons om prijsstellingen op dienstverlening die we nog niet leveren. Je kunt straks pas in de praktijk toetsen of je quote volledig klopte.’

En dan helpt het volgens Bottinga niet dat enkele politieke partijen nu alweer aan de nieuwe wet willen sleutelen. ‘Dat leidt tot nieuwe onzekerheden. Terwijl we al heel lang met de Wet toekomst pensioenen bezig zijn en hij er eindelijk is. Is het wellicht de beste wet? Nee. Is het de best haalbare wet? Ja. De nieuwe invalshoeken zijn al onderwerp van gesprek geweest. Aan de andere kant: als je echt voor deze aanpassingen wil vechten, dan heb ik er respect voor wanneer je – zoals Agnes Joseph nu doet – vanuit ons vak het podium van de politiek opstapt en zoiets probeert voor elkaar te krijgen.’

BLUE SKY GROUP

TYPE

Pensioenuitvoerings-organisatie

DEELNEMERS

200.000

TOTAAL BEHEERD

VERMOGEN

€ 28,5 miljard

BDO voor Financial Services

In de wereld van financiële dienstverlening volgen de ontwikkelingen elkaar in hoog tempo op. Zodoende komt er in deze turbulente markt veel op u af. Niet alleen die nimmer aflatende stroom aan nieuwe wet- en regelgeving, maar ook heel nieuwe topics, nog los van de actualiteit die ons altijd weer inhaalt. Vooral de opkomst van technologie en digitalisering – en aanverwante risk- en compliancevraagstukken – heeft grote impact op elke organisatie in de financiële sector; van banken, verzekeraars en pensioenfondsen tot tussenpersonen, nieuwe betaaldienstverleners en beleggingsinstellingen. Ook politieke onzekerheid speelt een grote rol. Niet alleen globaal, maar ook op nationaal niveau, bijvoorbeeld rondom het nieuwe pensioenakkoord.

Meer informatie

Voor meer informatie naar aanleiding van dit onderzoeksrapport of over BDO voor Financial Services kunt u contact opnemen met:

Industry Group Financial Services van BDO
E-mail: financialservices@bdo.nl
Internet: www.bdo.nl/financial-services
LinkedIn: <https://nl.linkedin.com/company/bdo-nederland>



Ryan de Waard
Director Financial Services
T +31 (0)30 284 97 84
E ryan.de.waard@bdo.nl



Werner Hoeve
Partner Financial Services
T +31 (0)30 284 98 09
E werner.hoeve@bdo.nl



Philippe la Maitre
Manager Financial Services
T +31 (0)30 284 98 12
E philippe.la.maitre@bdo.nl



Rob Smeulders
Manager Financial Services
T +31 (0)13 594 04 57
E rob.smeulders@bdo.nl



Lilian Maters-de Groen
Manager Financial Services
T +31 (0)30 284 97 14
E lilian.maters.de.groen@bdo.nl



Nathan Vastenburg
Manager Financial Services
T +31 (0)30 633 62 74
E nathan.vastenburg@bdo.nl

COLOFON

Tekst
BDO
Irene Schoemakers

Concept & realisatie
Monte Media

Vormgeving
Ivo van IJendoorn

Infographics
Ivo van IJendoorn

Fotografie
ANP photo
Mark Horn
Marijn Scheeres
Dennis Vloedmans

bdo.nl/financialservices

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt **BDO** gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountants & Adviseurs is een op naam van BDO Holding B.V. te Eindhoven geregistreerde handelsnaam en wordt gebruikt ter aanduiding van een aantal met elkaar in een groep verbonden rechtspersonen, die ieder afzonderlijk onder de merknaam 'BDO' actief zijn op een bepaald terrein van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Holding B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.

