



# Pensioencarrousel komt voor 2028 in beweging

Onderzoek naar de status van de pensioentransitie

KPMG Asset Management & Pensions

December 2024



# Introductie

Sinds de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) op 1 juli 2023 bevindt de pensioensector zich in een overgangsfase. Pensioenfondsen, pensioenuitvoeringsorganisaties en andere betrokken partijen hebben tot 1 januari 2028 de tijd om aan de nieuwe regels te voldoen. Deze overgangsfase brengt diverse uitdagingen met zich mee. Middels een jaarlijks onderzoek brengt KPMG die uitdagingen in kaart. De resultaten van de inmiddels derde editie van dit onderzoek vind je in dit rapport.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is een bijzonder omvangrijke en ingrijpende wijziging. Het nieuwe stelsel heeft impact op de pensioenregeling van vrijwel iedere Nederlander. Pensioenfondsen, pensioenuitvoeringsorganisaties (PUO's) en fiduciair vermogensbeheerders zitten midden in deze transitie vol veranderingen die grote impact hebben op het pensioenlandschap.

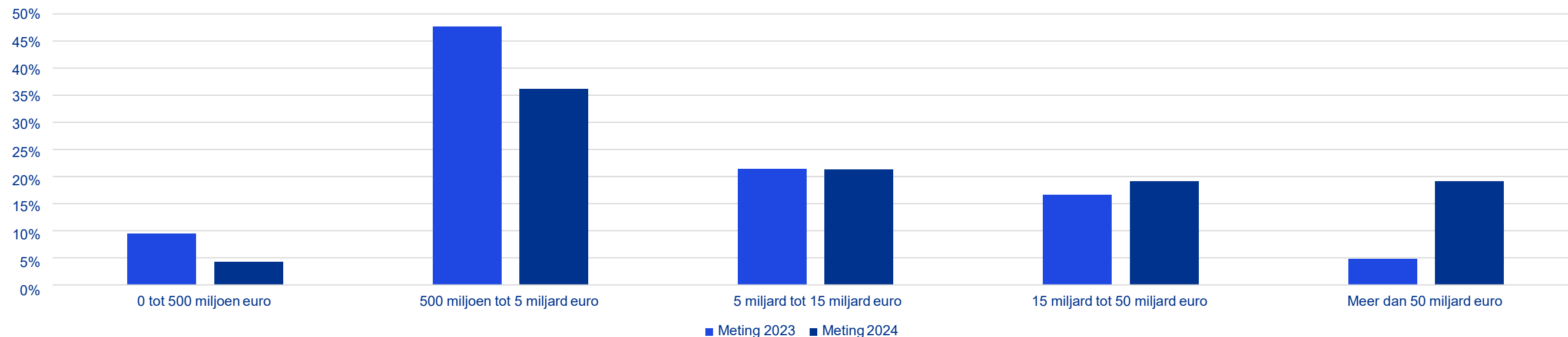
Voor het derde jaar op rij heeft KPMG via een vragenlijst onder verschillende stakeholders onderzoek gedaan naar hun kijk op het nieuwe pensioenstelsel, hun belangrijkste uitdagingen in het transitieproces en naar hoe

pensioenfondsen dit proces aanpakken. Aan het onderzoek namen 47 pensioenfondsbestuurders, directeuren van bestuursbureaus en overige functionarissen deel. Van de organisaties die deze functionarissen vertegenwoordigen beheert 41% een belegd vermogen tot 5 miljard euro, 21% tussen 5 en 15 miljard euro, 19% tussen 15 en 50 miljard euro en 19% meer dan 50 miljard euro.

In dit rapport presenteren we de belangrijkste en meest opvallende uitkomsten.

Zo geeft veertig procent van de respondenten in het onderzoek aan in de komende drie jaar een overstap naar een andere PUO te overwegen. Zeventien procent geeft aan op deze termijn een wisseling van fiduciair vermogensbeheerder als optie te zien. Hetzelfde percentage stelt met deze horizon een fusie of liquidatie als reële mogelijkheid te beschouwen. Vierendertig procent van de respondenten geeft verder aan het beoordelingsproces door AFM en DNB als grootste onderschatting te zien in de transitie.

Grafiek 1: Belegd vermogen van uw pensioenfonds



# Pensioenuitvoering

## Conclusie:

### Wtp katalysator voor strategische heroverweging

De implementatie van de Wtp zorgt met veranderingen in systemen en de consolidatie van pensioenfondsen en PUO's voor een grote dynamiek in de pensioenwereld. Respondenten geven aan te verwachten dat consolidaties grote impact zullen hebben op het aangezicht van het pensioenlandschap (36%). Consolidaties leiden niet alleen tot liquidaties van fondsen die moeite hebben om te overleven, maar zullen ook de bedrijfsvoering van de overblijvende fondsen beïnvloeden. Mede hierdoor wordt de manier waarop de uitvoering is ingericht door veel pensioenfondsen herzien. Zo geeft ruim 20% van de respondenten aan binnen de komende drie jaar een overstap naar een ander pensioen-administratiesysteem te overwegen.

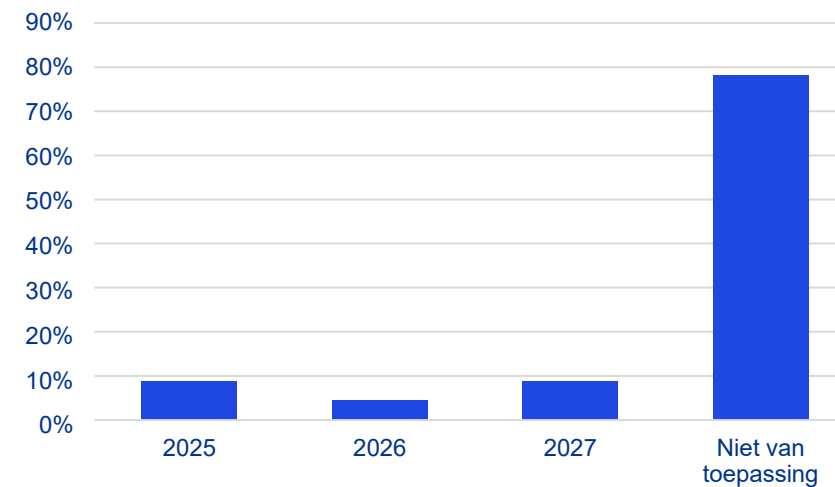
Daarnaast overweegt 40% in deze periode een overstap naar een andere PUO en overweegt 17% te wisselen van fiduciair vermogensbeheerder. Verder geeft 17% van de respondenten met deze horizon aan een fusie of liquidatie als reële mogelijkheid te beschouwen. Dit laatste percentage komt overeen met een recent [DNB-onderzoek](#), waarin 20% van de ondervraagden aangeeft te verwachten voor het einde van 2028 te stoppen als zelfstandig fonds.

Voorals de kleinere fondsen overwegen een traject te starten dat hun bestaan beëindigt. Dit doen zij mede vanwege de financiële en operationele uitdagingen die de transitie en het nieuwe pensioenstelsel met zich meebrengen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de beperkte ervaring met beschikbare premiereregelingen, of de communicatie en zorgplichten rondom het bieden van handelingsperspectief en keuzebegeleiding aan deelnemers.

Redenen voor een mogelijke overstap naar een andere PUO of een ander administratiesysteem zijn onder andere tegenvallende prestaties van de huidige PUO, capaciteitsproblemen en de veronderstelling dat de huidige dienstverlener of het huidige systeem niet adequaat zijn toegerust op de beoogde pensioenregeling. Het overwegen van een overstap betekent nog niet dat deze gelijk zal plaatsvinden, gezien de uitdagingen waar alle PUO's en vermogensbeheerders momenteel mee te maken hebben. Bovendien vergt een overstap veel tijd, die nu volledig in andere aspecten van de transitie wordt geïnvesteerd. Toch zijn deze getallen indicatief voor de op handen zijnde carrousel binnen het pensioenlandschap.

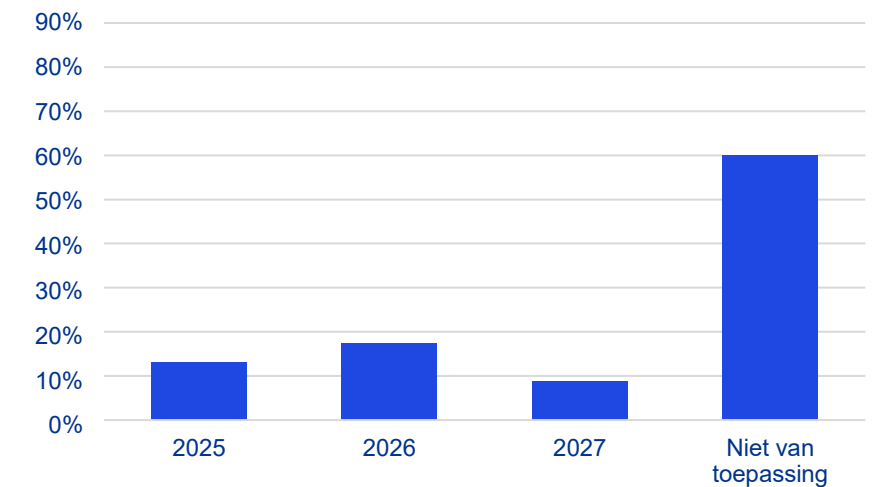


Grafiek 2: Overweging aanvang fusie of liquidatie traject



Cumulatief geeft 17% van de respondenten aan een fusie of liquidatie te overwegen vóór 1 januari 2028

Grafiek 3: Overweging overstap van PUO



Ruim 40% van de respondenten geeft aan te overwegen vóór 1 januari 2028 over te stappen van PUO.



# Onderschattingen

## Conclusie:

Beoordelingsproces toezichthouders leidt tot vertraging

Zoals bij iedere transitie en verandering komen er ook bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zaken naar boven die lastiger blijken dan vooraf gedacht. We vroegen de vertegenwoordigers van pensioenfondsen welk onderdeel van de transitie zij het meest hebben onderschat. Hoewel de omvang van de transitie volgens veel respondenten geen verrassing is en hier goede voorbereiding aan vooraf ging, zijn er genoeg zaken die complexer bleken dan verwacht. 34% van de respondenten geeft aan het beoordelingsproces door interne en externe toezichthouders het meest te hebben onderschat.

Bestuurders ervaren aanzienlijke druk om te voldoen aan de eisen van de externe toezichthouders, De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM), maar ook om de aanwijzingen van de interne toezichthouders en bijvoorbeeld sleutelfunctiehouders op te volgen. Pensioenfondsen die vroeg in het proces hun conceptdocumentatie en/of verzoeken tot partiële beoordelingen hebben ingediend bij de toezichthouder ontvingen bijvoorbeeld veel bevindingen die om aanzienlijke aanpassingen vroegen. Denk hierbij aan aanpassingen in keuzes en onderbouwingen om richting de toezichthouder aantoonbaar aan de wettelijke voorschriften te voldoen.

Een ander punt dat voor veel aanpassingen zorgde, was dat toezichthouders regelmatig het beleid rondom de transitie aanpassen. Door deze aanpassingen moeten pensioenfondsen hun eerdere keuzes en besluiten opnieuw toetsen aan de meest actuele inzichten of op

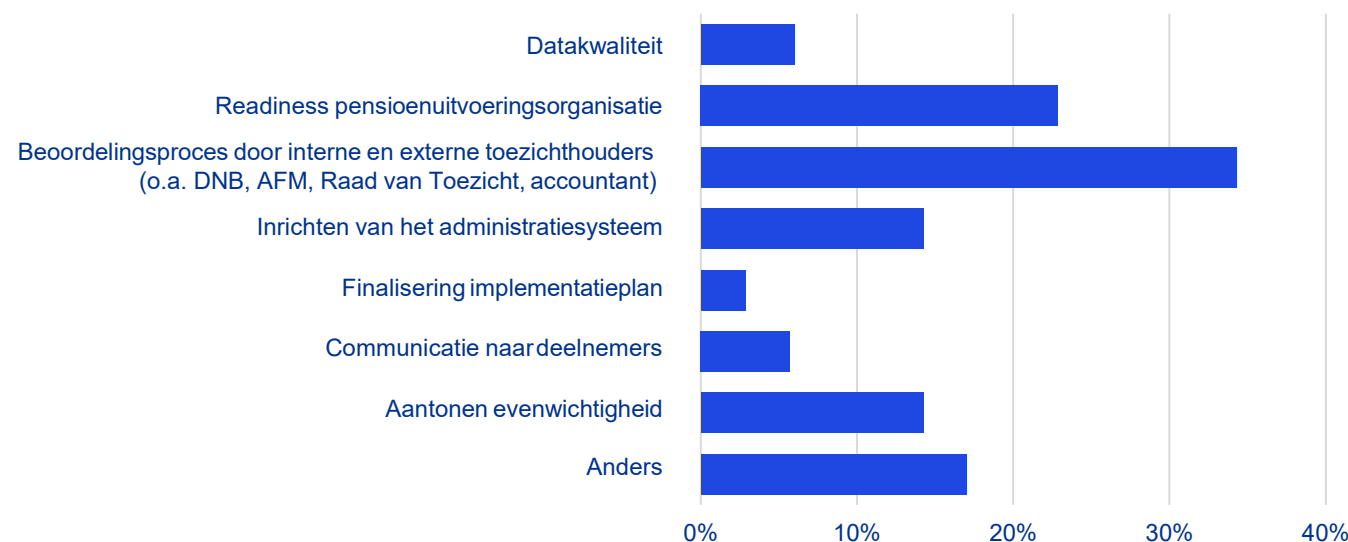
onderdelen herzien. Dit heeft sommige fondsen ertoe gedwongen om hun planning aan te passen en in sommige gevallen zelfs de geplande transitiedatum uit te stellen. Mede hierdoor blijkt op dit moment het beoordelingsproces van de externe toezichthouders de meest onderschatte uitdaging te zijn.

Naast de vertraging als gevolg van de bevindingen van (vooral) de externe toezichthouders, hebben pensioenfondsen hun initiële planning ook om andere redenen tussentijds moeten aanpassen. Uit het onderzoek blijkt dat ook gereedheid van PUO's werd onderschat (23%): PUO's zijn minder ver met het op orde krijgen van processen en systemen dan respondenten eerder hadden verwacht. Meerdere PUO's hebben aangegeven dat hun IT-systemen vanwege de grote complexiteit van het transitietraject nog niet gereed zijn of langer de tijd nodig hebben om deze gereed te krijgen.

Vermeldenswaardig is verder dat de arbeidsvoorwaardelijke fase aan de zijde van sociale partners bij een aantal fondsen langer heeft geduurd dan vooraf verwacht.

Dit zijn binnen het pensioenlandschap de voornaamste oorzaken voor vertraging in het transitieproces en, zoals aangegeven, voor enkele partijen de hoofdredenen voor uitstel van de transitiedatum.

Grafiek 4: Belangrijkste uitdagingen bij het invaren



# Transitie

## Conclusie:

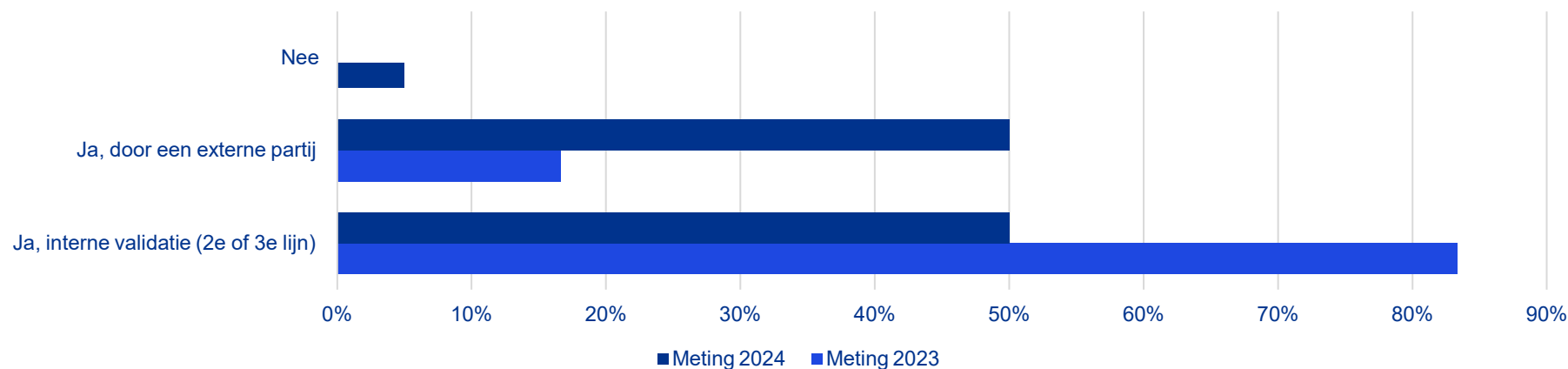
Pensioenfondsen krijgen meer grip op de transitie

Net als in voorgaande jaren blijkt ook dit jaar uit het onderzoek dat datakwaliteit een belangrijk onderdeel van de transitie is. Pensioenfondsen moeten hun data inzichtelijk, transparant en begrijpelijk voor de deelnemers op orde hebben – en dit ook na de transitie zo behouden. Wanneer dit niet het geval is, kan het pensioenfonds niet overgaan naar het nieuwe stelsel. Interessant is dat datakwaliteit in eerdere jaren als grootste uitdaging werd gezien (samen met deelnemerscommunicatie), maar nu met 6% het laagst scoort bij de vraag over de meest onderschatte aspecten van de transitie. Dit duidt erop dat pensioenfondsen stappen zetten met het op orde brengen van de datakwaliteit, of hier in ieder geval druk mee bezig zijn aan de hand van de relevante beleidsuitingen van DNB en de kaders vanuit de markt, zoals het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie.

Pensioenfondsen lijken overigens ook andere maatregelen te treffen die de transitie soepeler laten verlopen. Hierbij valt te denken aan de gerichte inzet van sleutelfunctiehouders, maar bijvoorbeeld ook aan de toepassing van modelvalidatie. Bijna alle respondenten (96%) geven aan dat ze de modellen die in het nieuwe pensioenstelsel worden gebruikt, willen laten valideren – een stijging ten opzichte van vorig jaar (83%). Deze stijging valt mede te verklaren doordat dit onderwerp voor meerdere pensioenfondsen vorig jaar nog niet aan de orde was. Verder heeft DNB inmiddels meer relevante guidance en aanvullende richtlijnen gegeven over plausibiliteitscontroles op modellen, wat mogelijk heeft bijgedragen aan de toename in de wens om modelvalidaties te laten uitvoeren.

Aangezien veel pensioenfondsen zelf niet beschikken over de expertise of middelen om deze validatie zelf uit te voeren, is de keuze om de validatie bij externe partijen neer te leggen een logische keuze. Uit ons onderzoek blijkt dat 51% van de pensioenfondsen van plan is om externe validatie te laten uitvoeren, terwijl 45% kiest voor interne validatie (2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> lijn).

Grafiek 5: Modellen valideren



# AI

## Conclusie:

Kunstmatige intelligentie op verschillende processen inzetbaar

De ontwikkeling die kunstmatige intelligentie (AI) doormaakt, heeft ook invloed op de manier waarop er naar het nieuwe pensioenstelsel wordt gekeken. De ontwikkelingen bieden immers veelbelovende kansen om de implementatie van de Wtp te versnellen. Respondenten signaleren dat AI kan bijdragen aan zowel de interactie met deelnemers als het stroomlijnen van communicatieprocessen. Zo ziet 41% van de ondervraagden mogelijkheden om met AI (deelnemers)communicatie tijdens en na de transitie te verbeteren, terwijl 43% aangeeft dat AI kan worden ingezet bij keuzebegeleiding. Daarnaast wordt verwacht dat AI waarde kan toevoegen op andere gebieden, zoals het optimaliseren van beleggingsstrategieën. Deze technologische ondersteuning kan niet alleen de implementatie versnellen, maar ook de algehele efficiëntie verhogen, waardoor pensioenfondsen flexibeler kunnen inspelen op de eisen en veranderingen die de Wtp met zich meebrengt.



# Communicatie

## Conclusie:

Deelnemerscommunicatie blijft een uitdaging

Uit het onderzoek komen verschillende aandachtspunten naar boven die ook in onderzoeken uit eerdere jaren al aan het licht kwamen, maar nog steeds aandacht verdienen. Zo blijft de inrichting van de deelnemerscommunicatie een grote uitdaging. Deze communicatie verandert immers aanzienlijk in het nieuwe pensioenstelsel. Niet alleen verandert de manier van communiceren, maar moet ook de frequentie waarmee deelnemers geïnformeerd worden flink worden aangepast.

Hoewel het aantal respondenten dat dit als grootste zorg noemt, is gehalveerd ten opzichte van vorig jaar, blijft communicatie volgens het merendeel nog altijd het punt dat meer aandacht verdient in de aanloop naar de nieuwe regeling. Ook bij het onderwerp invaren geeft 20% aan dat deelnemerscommunicatie de grootste uitdaging is. Dat pensioenfondsen aangeven dat dit punt nog meer aandacht verdient, kan duiden op de ervaringen die de fondsen hebben opgedaan met, of de feedback die zij hebben gekregen op, hun communicatieplan dat zij met het oog op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel hebben opgesteld.

De uitdagingen stoppen niet bij de transitie zelf. Ook ná de invoering van de Wtp lijkt communicatie een aandachtspunt te blijven. De introductie van nieuwe zorgplichten, zoals heldere keuzebegeleiding en transparantie over verwachte pensioenuitkomsten, brengt nieuwe eisen met zich mee. Bijna een derde van de respondenten (30%) noemt dat dit een aspect is dat méér aandacht verdient.

Dat deelnemerscommunicatie nog altijd een van de grootste uitdagingen is, vraagt pensioenfondsen om innovatie en creativiteit in te zetten om de standaard voor deelnemerscommunicatie naar een hoger niveau te tillen.

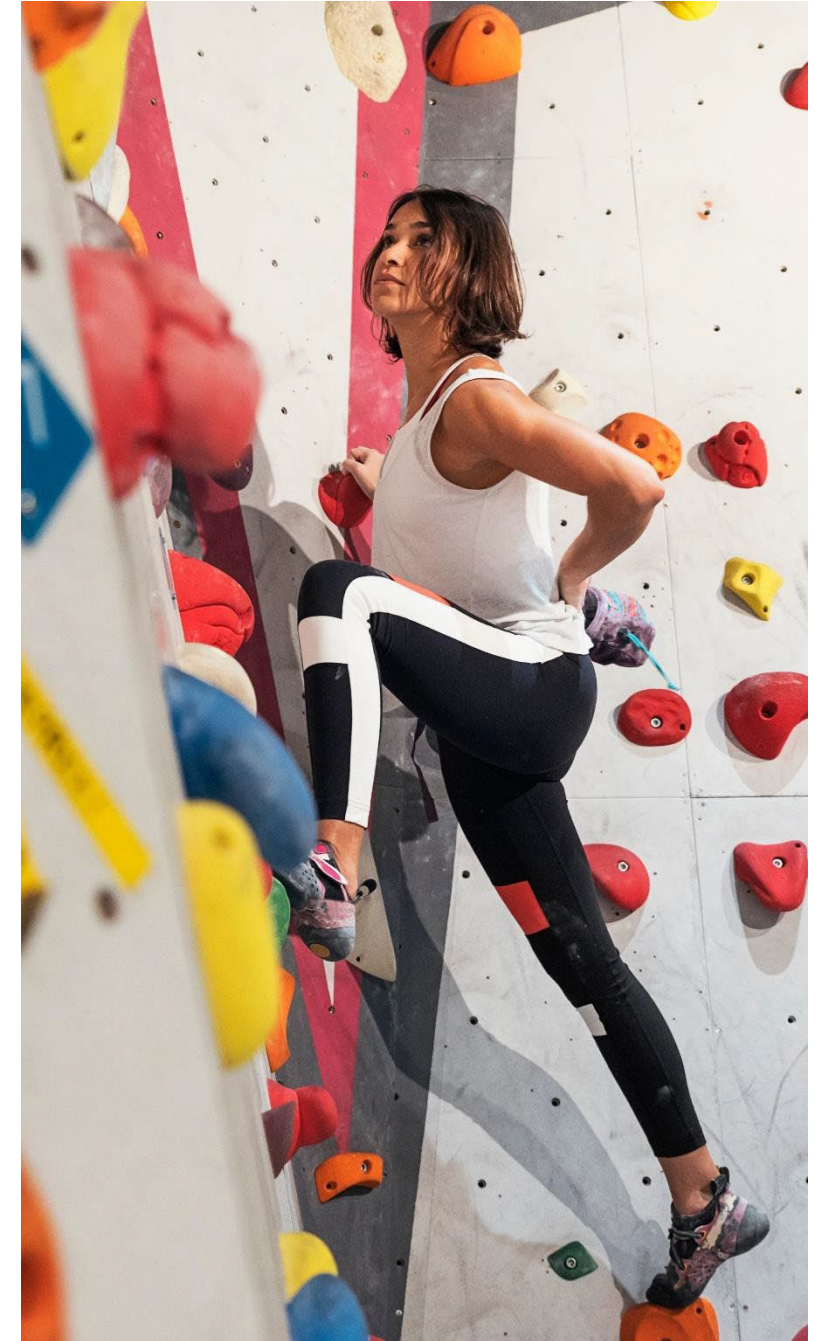
# ESG

## Conclusie:

Wtp-transitie niet aangegrepen voor ESG-versnelling

Environmental, Social & Governance (ESG)-initiatieven krijgen bij pensioenfondsen tijdens deze transitie geen extra aandacht. Uit de vraag of fondsen het momentum van deze transitie benutten om versnelling aan te brengen op ESG-vlak geven de respondenten aan dat er momenteel weinig extra stappen worden gezet op het gebied van ESG. Geen van de respondenten geeft in dit onderzoek aan dat ESG-aspecten in het beleggingsbeleid meer aandacht verdienen en slechts 11% geeft aan het momentum van deze transitie te gebruiken om extra stappen te zetten op dit terrein.

Dit beeld wordt ook bevestigd door een recente uiting van DNB waaruit volgt dat een groot aantal fondsen op dit moment onvoldoende zicht heeft op de ESG-risico's in het beleggingsbeleid: 37% van de fondsen geeft in het DNB-onderzoek aan niet of nauwelijks te zijn gestart met het identificeren van ESG-risico's. Waarschijnlijk is de omvang van de transitie op dit moment zo groot, dat de focus nu ligt op het goed overgaan naar het nieuwe stelsel en er weinig ruimte is op de agenda voor andere zaken, zoals ESG-initiatieven.





# Slot

Pensioenfondsen, PUO's, fiduciair vermogensbeheerders, sociale partners en alle andere stakeholders zijn druk bezig met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze overgang wordt gekenmerkt door een flink aantal stevige uitdagingen.

KPMG inventariseerde eerder in 2022 en 2023 de verwachtingen ten aanzien van de transitie bij pensioenfondsbestuurders en directeuren van bestuursbureaus. Het huidige onderzoek is daar een reprise van.

Op meerdere fronten valt uit dit derde onderzoek te concluderen dat pensioenorganisaties het niet makkelijker hebben gekregen. Zo ervaren pensioenfondsen het beoordelingsproces door AFM/DNB momenteel als belangrijk zorgpunt in de transitie. Verder blijkt dat PUO's grote moeite hebben om de administratie- en IT systemen op tijd gereed te hebben. Communicatie blijft, net als in voorgaande jaren, hoog op de agenda staan. Zo zijn de zorgen omtrent deelnemerscommunicatie, keuzebegeleiding en zorgplicht nog niet weggenomen.

Tegelijkertijd wordt duidelijk dat pensioenfondsen geleidelijk meer grip krijgen op het transitieproces. Hierbij valt te denken aan de voortgang in het op orde brengen van de datakwaliteit en het actief treffen van diverse mitigerende maatregelen.

De impact van de Wtp is dusdanig groot dat deze wordt aangemerkt als een belangrijke katalysator voor strategische heroverweging. Versnelling in consolidatie wordt als onvermijdelijk gezien. Partijen verwachten dat consolidaties en wisselingen van providers het toekomstige pensioenlandschap fundamenteel zullen wijzigen. En dat, blijkens dit onderzoek, op opvallend korte termijn.

Graag dank ik mijn collega's Michelle Groenendijk, Lydiah van Soestbergen, Marjorie Rijkse, Tim Barlage, Boudewijn Broers en Olivier Roodenburg voor hun bijdrage aan dit project.

Wij hopen dat de inzichten uit dit onderzoek waardevolle handvatten bieden voor het vervolg van de transitie en dat pensioenfondsen, PUO's, fiduciair vermogensbeheerders en andere betrokkenen zich met de opgedane kennis verder kunnen voorbereiden op de implementatie van de Wtp.

Hartelijke groet,

**Jeroen Ruepert**

Partner en Head of KPMG Asset Management & Pensions



# Contact

## Meer informatie?

Ben je benieuwd naar meer details of heb je andere vragen? Wij gaan graag in gesprek. Neem contact op met een van onze experts.



### Jeroen Ruepert

Partner en Head of KPMG Asset Management & Pensions

+31 20 656 83 46

[ruepert.jeroen@kpmg.nl](mailto:ruepert.jeroen@kpmg.nl)



### Tim Barlage

Partner - Asset Management & Pensions

+31 20 656 8152

[barlage.tim@kpmg.nl](mailto:barlage.tim@kpmg.nl)



### Olivier Roodenburg

Senior Manager - Asset Management & Pensions

+31 20 656 74 78

[roodenburg.olivier@kpmg.nl](mailto:roodenburg.olivier@kpmg.nl)



### Boudewijn Broers

Senior Manager - Asset Management & Pensions

+31 20 656 8792

[broers.boudewijn@kpmg.nl](mailto:broers.boudewijn@kpmg.nl)

[kpmg.nl/pensioenakkoord](https://kpmg.nl/pensioenakkoord)

