



# KPS studiebijeenkomst

**“Transitie van verzekerde regelingen op koers?!”**

Ervaringen van adviseurs, verzekeraars, PPI's en ministerie SZW na het eerste transitiejaar 2024'

---

24 maart 2025

# Opening en welkom



**Jack Borremans**

voorzitter werkgroep Pensioenadvies, Zorgplicht, Wft

# Fotografie en Video-opnames

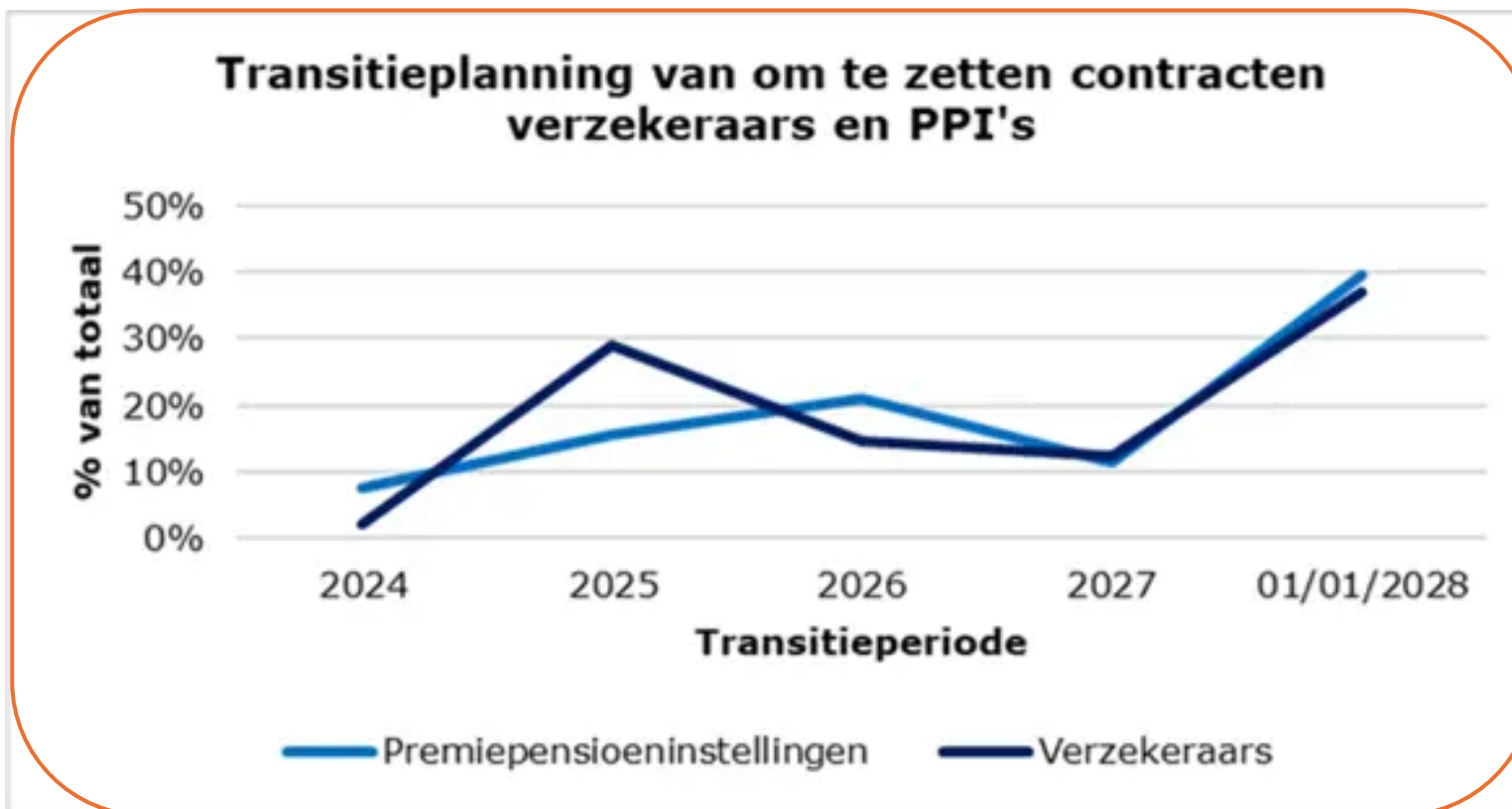
Tijdens deze bijeenkomst worden er foto's en video's gemaakt die gebruikt kunnen worden voor communicatie- en promotiedoeleinden, zoals publicaties op onze website en social media-kanalen.

Mocht je bezwaar hebben tegen het gebruik van dit beeldmateriaal, laat dit dan weten aan de gastvrouw of neem contact op via [info@kps.nl](mailto:info@kps.nl)

# Programma

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>14.00 – 14.05</b> | <b>Opening en welkom</b><br>Jack Borremans, voorzitter werkgroep Pensioenadvies, zorgplicht, Wft                                                                                                                                                                                                             |
| <b>14.05 – 14.30</b> | <b>Juridisch kader transitie voor verzekerde regelingen; een update</b><br>Eric Bot, Senior Compliance Officer pensioenen Zwitserleven                                                                                                                                                                       |
| <b>14.30 – 15.00</b> | <b>Gesignaleerde knelpunten, resultaten van de enquête onder KPS leden en adviseurs in de markt</b><br>Ron van Os, actuaris AG en voorzitter werkgroep Modernisering Pensioenstelsel                                                                                                                         |
| <b>15.00 – 15.15</b> | <b>Pauze</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>15.15 – 16.00</b> | <b>Voortgang, knelpunten, ervaringen en beleid voor 2025 van enkele pensioenuitvoerders:</b><br>Zwitserleven, Ronald Neervoort, manager Pensioenen Zwitserleven<br>a.s.r. Verzekeringen, Theo Aanhaanen, commercieel directeur pensioenen<br>Nationale Nederlanden, Dirk Schoute, manager commercie pensioen |
| <b>16.00 – 16.30</b> | <b>Visie ministerie SZW op de transitie in deze markt</b><br>Roger Planje, programmadirecteur Pensioenen ministerie SZW                                                                                                                                                                                      |
| <b>16.30 – 17.00</b> | <b>Discussie en afronding</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                |

# Aanleiding voor dit seminar



# Hoe groot is het probleem (1/3)?

- Volgens het rapport van de regeringscommissaris
- Verzekeraars
  - 48.299 uovk's
  - 1.408.006 deelnemers
  - nuance (CBS):
    - waarvan 823.000 actieven in premieovereenkomsten
    - waarvan 62.000 actieven in uitkeringsovereenkomsten
    - Gemiddeld 18 werknemers per contract
- Premiepensioeninstellingen
  - 22.750 contracten
  - 1.543.275 deelnemers
  - nuance (DNB):
    - waarvan 775.000 actieven
    - Gemiddeld 34 werknemers per contract



# Hoe groot is het probleem (3/3)?

## Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden



Jaargang 1999

### 211

Wet van 29 april 1999 houdende aanpassing van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet op de inkomstenbelasting 1964, de Coördinatiewet Sociale Verzekering en in samenhang daarmee enige andere wetten naar aanleiding van de voorstellen van de werkgroep Fiscale behandeling pensioenen (Wet fiscale behandeling van pensioenen)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.



Martijn Visser • 1e

Zeer ervaren pensioenspecialist voor ondernemingsraden en werkgevers

5 d •

HUP, AAN DE SLAG!

Met verbazing lees ik nog steeds dat er voetstoots van uit wordt gegaan dat ...meer



### 3. Aantal adviseurs met adviesbevoegdheid

Op 1 januari 2025 waren er 82.820 adviseurs met een of meer beroepskwalificaties, die adviesbevoegd zijn tot en met 31 maart 2025 (eind derde PE-periode). 47.966 (58%) van deze adviseurs hebben een of meer beroepskwalificaties die geldig zijn tot en met 31 maart 2028 (eind vierde PE-periode). Hieronder staan de aantallen adviseurs per beroepskwalificatie.

|                     | Adviesbevoegd t/m<br>31 maart 2025 <sup>1</sup> | Adviesbevoegd t/m 31 maart 2028 |                       |        |
|---------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|--------|
|                     |                                                 | Nieuw <sup>2</sup>              | Verlengd <sup>3</sup> | Totaal |
| Consumptief krediet | 10.606                                          | 1.413                           | 2.593 (28,2%)         | 4.006  |
| Hypothecair krediet | 22.006                                          | 2.128                           | 11.318 (56,9%)        | 13.446 |
| Inkomen             | 19.574                                          | 1.558                           | 10.997 (61,0%)        | 12.555 |
| Pensioen            | 4.736                                           | 522                             | 2.275 (54,0%)         | 2.797  |

# Transitie verzekerde regelingen op koers?

## Juridisch kader transitie verzekerde pensioenregelingen. Een update!



Eric Bot,

Senior Compliance Officer pensioenen Zwitserleven

# Agenda

- Overgangsrecht & eerbiedigende werking
- Transitiecommunicatie verzekeraars/ PPI's
- Q&A's SZW Verzekeraars en PPI's
- Afsluiting



# Verschillende fase in het Wtp-traject

1 juli 2023

1 -1-2024

1-1-2025

1-1-2026

1-1-2027(8?)

## Arbeidsvoorwaardelijke fase

1-7-2023 – 1-1-2025 (PF)

1-10-2026 (7?) Verzekeraars

- Sociale partners akkoord nieuwe regeling, compensatie, wel/niet invaren, afronding **transitieplan**
- Onderbrenging bij PU

## Onderbrengingsfase

1-1-2025 – 1-7-2025\*

- Opdrachtaanvaarding PU + opdrachtbevestiging
- Opstellen **Implementatie & Communicatieplan**
- Deze toesturen aan DNB/AFM

## Implementatiefase

1-7-2025 – 1-1-2027 (8?)

- Concrete implementatie
- Evt. uitvoering van het invaar verzoek omgezet naar een **invaarbesluit**

\* Dynamisering van het implementatieplan

# Overgangsrecht of eerbiedigende werking 1/8

- Art. 220i Pw bevat het **overgangsrecht** van de Wet toekomst pensioenen
- Door overgangsrecht regel je de verhouding tussen **de nieuwe regels** en de **bestaande rechtstoestand**. M.a.w. de situatie voor ingang van de Wtp en de situatie na ingang van de Wtp
- De termijn van de periode van overgang noemen we de transitietermijn
- Art. 220i Pw stelt dat de 'oude' Pw van toepassing blijft tot dat de PU overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst, maar uiterlijk per 1 januari 2028
- Uitzonderingen:
  - 1) Artikel 48 lid 3 en lid 4 Pw (Communicatie vereisten)
  - 2) Artikel 48a Pw (Keuzebegeleiding)
  - 3) Artikel 8 lid 5 Pw (leeftijd 18 jaar)

## Overgangsrecht of eerbiedigende werking 2/8

- Er zijn specifieke voorschriften tijdens transitieperiode opgenomen in Hst. 6B Pw
- § 6b.1 **Toepassing gebied** en vaststelling scenario's (art. 150b)
- § 6b.2 Mijlpalen (art. 150c)
- § 6b.3 **Pensioenovereenkomst** en **transitieplan** (artt. 150d, 150e, 150f, 150g, 150h)
- § 6b.4 Taken en bevoegdheden PU en UVO (artt. 150i, 150j, 150k)
- § 6b.5 Bevoegdh. PF, CWO & aanwenden vermogen (artt. 150l, 150m, 150n 150o, 150oa)
- § 6b.6 FTK PF tijdens transitie (artt. 150p, 150q)
- § 6b.7 Aanvullende maatregelen transitieperiode voor PF (art. 150r)

# Overgangsrecht of eerbiedigende werking 3/8

- Wanneer eerbiedigende werking?
- Art. 150b Pw geeft aan wanneer Hst. 6B Pw van toepassing is, namelijk indien:
  - 1) Op de dag voorafgaande van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wtp er een pensioenovereenkomst gold;
  - 2) De pensioenovereenkomst wordt gewijzigd om te voldoen aan het nieuwe kader van de Wtp; **en**
  - 3) Er **géén** gebruik gemaakt wordt van het *overgangsrecht* als bedoeld in artikel 220e Pw (**EB: overgangsrecht → lees ‘eerbiedigende werking’**)

# Overgangsrecht of eerbiedigende werking 4/8

Dus Hst. 6B is **niet** van toepassing indien:

- Bij voortzetten van een bestaande progressieve premiestaffel (= eerbiedigende werking)
- Indien de Pensioenovereenkomst niet wordt gewijzigd (premienvrije regelingen)
- Bij keuze voortzetten progressieve premiestaffel en wijzingen van het PP voor PD, dan wel verplicht een transitieplan opstellen? Wel is er sprake van een verkort transitieplan. Discussie of deze zienswijze juridisch juist is, maar is het erg?
- V&A SZW versie december 2024 vraag VB-8 blz. 5.
- Vraag: Is het verplicht om een transitieplan te schrijven als er al een vaste premiereregeling is?
- Antwoord: **Niet** bij keuze eerbiedigende werking (→ geen transitieplan)
- Geen eerbiedigende werking, dan is een transitieplan bij een vaste premiereregeling verplicht als andere onderdelen van de regeling moeten worden aangepast aan de nieuwe regels van de Wtp. Bijvoorbeeld het NP voor PD of een vrijwillige excedentregeling

# Overgangsrecht of eerbiedigende werking 5/8

- Artikel 220e Pw overgangsrecht progressieve premie (**EB: lees eerbiedigende werking progressieve premie**)
- In afwijking van artikel 17 lid 1 Pw (...) mag een verschuldigde premie, tot het moment van beëindiging van die deelneming, een met de leeftijd oplopend percentage van het loon bedragen (...)
- **Voorwaarden:**
  - 1) Voor ingang van de Wtp bestond de pensioenovereenkomst met progressieve premie al
  - 2) Deelname aan regeling was reeds aangevangen, voordat voor nieuwe deelnemers een pensioenovereenkomst geldt waarbij de premie conform artikel 17 Pw voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon wordt genomen, maar uiterlijk tot en met 31 december 2026(7?) (zie ook V&A CAP 23-007)

# Overgangsrecht of eerbiedigende werking 6/8

Werkgever pensioenregeling met progressieve premie

- Keuzes werkgever/OR/Sociale partners

3% staffel II Staffel besluit 26 juni 2023, nr. 2023-13825

| • <b>Leeftijd:</b> | <b>percentage PG</b> | <b>Staffel 38R<br/>Wet LB</b> |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|
| • 15 t/m 19        | 7,0%                 | 19,0%                         |
| • 20 t/m 24        | 7,8%                 | 19,8%                         |
| • 25 t/m 29        | 9,1%                 | 21,0%                         |
| • 30 t/m 34        | 10,5%                | 22,6%                         |
| • 35 t/m 39        | 12,2%                | 24,4%                         |
| • 40 t/m 44        | 14,2%                | 26,4%                         |
| • 45 t/m 49        | 16,5%                | 28,6%                         |
| • 50 t/m 54        | 19,3%                | 31,0%                         |
| • 55 t/m 59        | 22,6%                | 33,8%                         |
| • 60 t/m 64        | 26,7%                | 37,0%                         |
| • 65 t/m 67        | 30,8%                | 40,0%                         |

- a) Keuze eerbiedigende werking → handhaven progressieve premie staffel
- b) Uiterlijk tot 1 januari 2028
- c) Stel deelnemer X van 18 jaar in dienst per november 2027
- d) Stel deelnemer Y van 18 jaar in dienst per februari 2028
- Ad c) WN X kan op bestaande regeling toetreden tot deze uitdienst gaat! (eerbiedigende werking)
- Ad d) WN Y kan alleen toe treden op een nieuwe regeling met een vlakke premie!
- Stel de vlakke premie is voor iedere nieuwe deelnemer 15%
- Kunnen deelnemers met minder dan 15% premie overstappen?

# Overgangsrecht of eerbiedigende werking 7/8

Werkgever pensioenregeling met progressieve premie

3% staffel II Staffel besluit 26 juni 2023, nr. 2023-13825

| • <b>Leeftijd:</b> | <b>percentage PG</b> | <b>Staffel 38R<br/>Wet LB</b> |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|
| • 15 t/m 19        | 7,0%                 | 19,0%                         |
| • 20 t/m 24        | 7,8%                 | 19,8%                         |
| • 25 t/m 29        | 9,1%                 | 21,0%                         |
| • 30 t/m 34        | 10,5%                | 22,6%                         |
| • 35 t/m 39        | 12,2%                | 24,4%                         |
| • 40 t/m 44        | 14,2%                | 26,4%                         |
| • 45 t/m 49        | 16,5%                | 28,6%                         |
| • 50 t/m 54        | 19,3%                | 31,0%                         |
| • 55 t/m 59        | 22,6%                | 33,8%                         |
| • 60 t/m 64        | 26,7%                | 37,0%                         |
| • 65 t/m 67        | 30,8%                | 40,0%                         |

- Keuzes werkgever/OR/Sociale partners
  - a) Kunnen deelnemers met minder dan 15% premie overstappen naar nieuwe regeling met 15% premie?
  - b) Hierover waren de geluiden verschillend. Volgens belastingdienst en SZW\* kan dit wel
  - c) Eénmalig keuze! Partner mede ondertekenen!
  - d) Wat doet dit met de kosten voor de regeling?
  - e) Bijsparen: Stel WG heeft al een vlakke premie van zeg 10%, maar kan worden bij gespaard op basis van een progressieve premiestaffel.
  - f) Mogelijkheden c.q. moeilijkheden? → wordt zo nog vervolgd!
- \* Bron: V&A SZW in versie dec. 2024 vraag Nr. VB 17 blz. 8 en 9.

# Overgangsrecht of eerbiedigende werking 8/8

- **Bijsparen:** Stel een WG heeft al een vlakke premie van zeg 10% voor alle deelnemers, maar er kan worden **bij gespaard** op basis van een **progressieve premiestaffel**

Wat zijn dan de mogelijkheden?

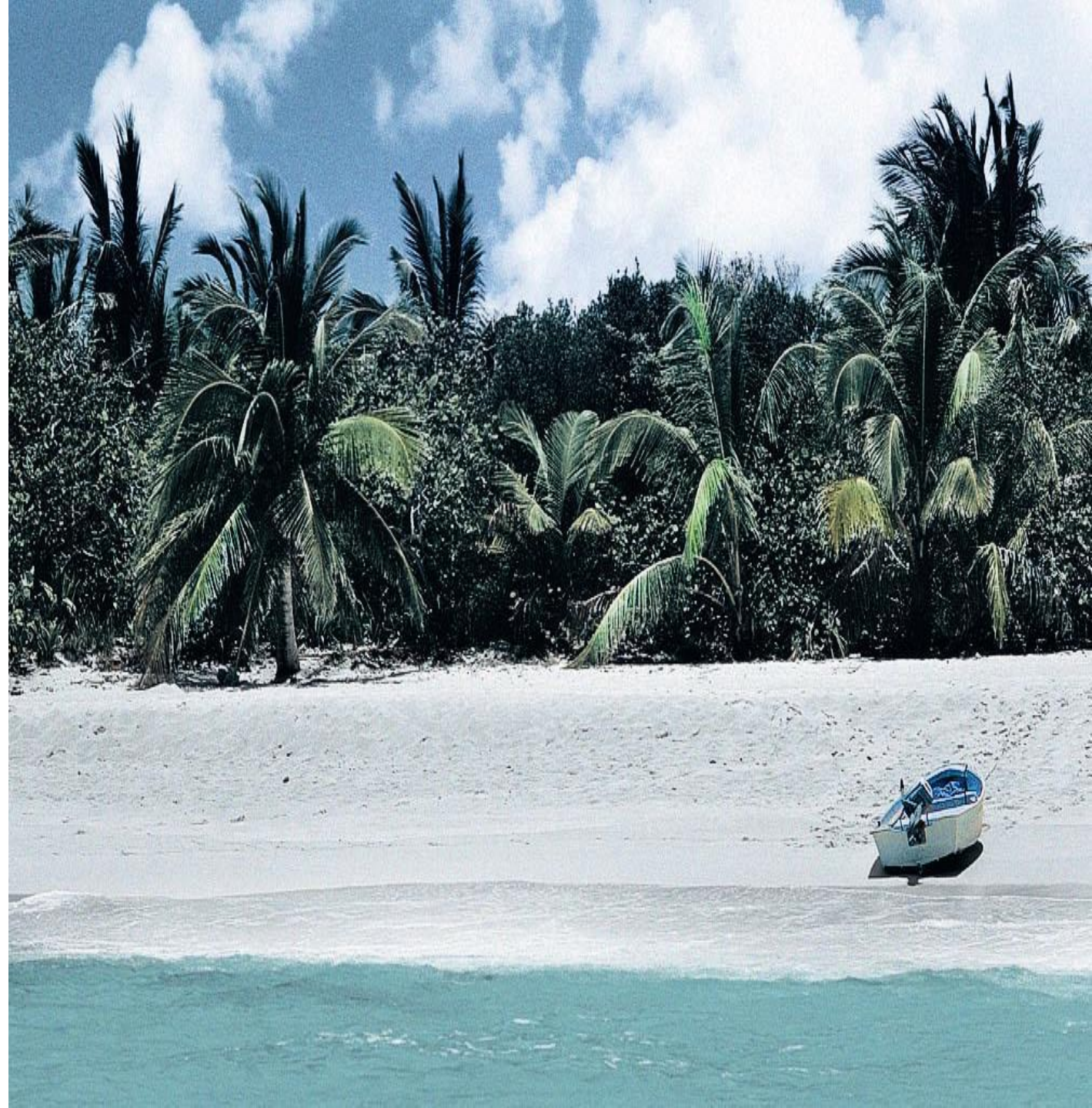
- 1) WG kan regeling geheel Wtp proof maken
- 2) WG kan kiezen voor eerbiedigende werking, handhaven 10% premie en vrijwillig bijsparen op grond van de overeengekomen staffel in de regeling maar niet meer dan fiscaal toegestaan volgens art. 38r Wet LB 1964 staffel. (Zie ook V&A CAP 23-007)

Let op! V&A SZW in versie dec 2024 vraag nr. VB 11 blz. 6.

- Wat is het karakter van de (basis)regeling? In of exclusief bijsparen?
- Art 17 lid 4 Pw: vlakke premie geldt niet voor vrijwillige regelingen → dus 220e Pw n.v.t.
- Basis- en bijspaarregeling bij zelfde uitvoerder fiscaal geen onderscheid (Zie V&A 23-007)
- Bijspaarregeling los van basisregeling dan kan deze geëerbiedigd worden
- Voor basisregeling dan wel een transitieplan opstellen

# Agenda

- ✓ Overgangsrecht & eerbiedigende werking
- Transitiecommunicatie verzekeraars/ PPI's
- Q&A's SZW Verzekeraars en PPI's
- Afsluiting



# Transitie communicatie verzekeraars 1/11

- Uitgangspunt van de Wtp is dat met de voorgeschreven **transitie-informatie** deelnemers adequaat worden geïnformeerd over de **persoonlijke gevolgen van de transitie**
- Echter voor verzekeraars en PPI was/is (?) hier een issue!
- Art. 150j lid 3 Pw Jo. Art. 46a lid 4 Besl. Pw is geschreven voor Pensioenfondsen, niet voor verzekeraars en PPI's (ook wel UPO voor UPO na of Transitie UPO 1 en 2 genoemd)
- Voor verzekeraars en PPI's werkt de onboarding anders, zeker **bij wisseling van PU**
- Art. 46a lid 4 Besl. Pw: informatie uitwisseling oude uitvoerder naar nieuwe uitvoerder
- Verbond in overleg met SZW, AFM, DNB en marktpartijen

# Transitie communicatie verzekeraars 2/11

- Brief SZW van 28 maart 2024 onderdeel 3 blz. 5 e.v.: Transitie bij overstap Verzekeraar (Zie TK, Vergaderjaar 2023-2024, 32043, nr. 637) Knelpunten benoemd:
  - a) Transitiemoment valt gelijk met de overstap naar een andere uitvoerder
  - b) De door sociale partners gemaakte keuzes en de pensioengevolgen zijn door de WG voorgelegd aan de deelnemers en het instemmingstraject is succesvol doorlopen
  - c) Er zijn twee verschillende verzekeraars betrokken of een PPI (of pensioenfonds) of een verzekeraar
  - d) Opgebouwd pensioen wordt niet ingevaren in een nieuwe Wtp proof regeling
- Gewijzigde pensioenregeling bestaat uit twee delen:
  - 1) Oude premievrije regeling; **en**
  - 2) Het pensioen van de nieuwe pensioenregeling bij de (nieuwe) uitvoerder

# Transitie communicatie verzekeraars 3/11

- Wettekst niet gewijzigd, wel een gewijzigde interpretatie hiervan! Vr. Waarom was dit?
- Kern gewijzigde interpretatie: PU informeert alleen over de regeling die het uitvoert
- **“De pensioenuitvoerder”** in artikel 150j lid 3 PW is oude en nieuwe PU
- Oude uitvoerder:
  - Voor transitiedatum: Wat het pensioen wordt bij ongewijzigde voortzetten tot PD
  - Na transitiedatum: Wat het pensioen wordt na premievrijmaking hiervan
- Nieuwe uitvoerder:
  - Voor transitiedatum: Hoeft niets te versturen? → Gewijzigd inzicht!?
  - Na transitiedatum: Het te bereiken pensioen nieuwe pensioenregeling

# Transitie communicatie verzekeraars 4/11

- **Vraag:** Is het toegestaan dat de voorgeschreven informatie voor deelnemers, zowel vóór als ná de transitiedatum, door verschillende uitvoerders verstrekt wordt, indien de nieuwe regeling wordt ondergebracht bij een andere uitvoerder?
- **Antwoord:** Ja, dit is toegestaan.

## Toelichting:

Het is wel van belang dat de voorgeschreven informatie op overzichtelijke wijze gepresenteerd wordt aan deelnemers, waarbij ook het geheel correct, duidelijk en evenwichtig moet zijn. Dat moet zowel voor als na de transitie plaatsvinden. De brieven van de verschillende uitvoerders mogen niet verwarrend zijn voor deelnemers. Helder moet zijn wat het verwacht pensioen zou worden in de oude regeling en wat het verwacht pensioen wordt na de transitie. De informatie voorafgaand aan de transitie moeten deelnemers kunnen vergelijken met de situatie 'erna'. Het is aan pensioenuitvoerders die kiezen voor deze aanpak om hier een goede oplossing voor te vinden en dit op te nemen in hun communicatieplan.

Bron: V&A SZW (verzekeraars) in versie dec 2024 vraag nr. VB 12 blz. 7.

# Transitie communicatie verzekeraars 5/11

- Met de Verzamelbrief van SZW van 28 maart 2024 (Pensioenonderwerpen) dacht men dat Transitie communicatie geen issue meer zou zijn → **Niets is minder waar!**
- Verzekeraars kunnen veelal niet voldoen aan **Art. 150j lid 3 Pw** en Art. 46a Besl. Pw.

Artikel 150j lid 3 Pw:

- **De pensioenuitvoerder** verstrekt de informatie, bedoeld in het tweede lid, en de overige relevante informatie bij de transitie, aan **deelnemers**, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden **voorafgaand aan het tijdstip**, bedoeld in artikel 220i, tweede lid, op basis van een **zo nauwkeurig mogelijke prognose** en verstrekt **na dit tijdstip** de informatie, bedoeld in het tweede lid, zoals die definitief is vastgesteld, waarbij de pensioenuitvoerder de verschillen tussen de prognose en de vastgestelde informatie toelicht.

# Transitie communicatie verzekeraars 6/11

- Brief AFM 27 nov. 2024 toezichttoets ontwerpbesluit transitietermijnen
- Wetsvoorstel (36578) verlenging pensioentransitie + ontwerp besluit
- Doel overhevelen transitiedata naar een AMvB + codificatie van de 1 maandstermijn transitie informatie voorafgaande aan de beoogde transitiedatum
- Brief SZW 10 maart 2025 (TK vergaderjaar 24-25, 32043, nr. 682) (vertraging)
- Brief AFM 24 jan. 2025 eerste observaties n.a.v. overgang naar Wtp. Zorgen bij verzekeraars/ PPI's rond proces van tijdige verstrekking transitie informatie (blz. 5 van 9) **(catch 22)**
- **Stelling EB:** met bestendiging van de huidige uitvoeringspraktijk kunnen verzekeraar/PPI hier niet aan voldoen!
- Verzekeraar stuurt offerte en werkgever en adviseur gaan in overleg afstemming
- Overeenkomst pas nadat de uitvoeringsovereenkomst is getekend (KYC)

# Transitie communicatie verzekeraars 7/11

- Het gros van de handtekeningen komt later binnen om 1 maand voorafgaand aan de beoogde transitiedatum de transitie informatie te kunnen versturen
- Mijn inziens drie toekomstbestendige mogelijkheden:
  1. Aanpassing in artikel 46a Besl. Pw.
  2. Ingrijpende wijziging in het proces van onboarding verzekeraar/PPI
  3. Ingangsdatum contract is x periode (bv. 2 maanden) nadat de handtekening is gezet

# Transitie communicatie verzekeraars 8/11

- **Toelichting optie 1:** Aanpassing in artikel 46a Besl. Pw.

Voorstel tekst:

- Het besluit houdende de vaststelling van de transitie termijnen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wordt als volgt aangepast:
- In artikel 46a Besluit Pw wordt in het zesde lid het woord <pensioenuitvoerder> vervangen door <pensioenfondsen>
- Het zevende lid wordt vernummerd tot het achtste lid en in het zevende lid wordt het volgende opgenomen:
- lid 7) Het door verzekeraars en premiepensioeninstellingen verstrekken van informatie aan deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, als bedoeld in artikel 150j, derde lid, van de Pensioenwet, vindt qua aanvang uiterlijk plaats binnen twee maanden vanaf het moment dat de werkgever de uitvoeringsovereenkomst heeft ondertekend.
- Deze optie doet het meeste recht aan de huidige uitvoeringspraktijk van verzekeraars/ppi
- Oplossing is proportioneel en dient ook het belang van de klant

# Transitie communicatie verzekeraars 9/11

- Let op! Deze transitie informatie verstrekking alleen van toepassing indien er geen gebruik is gemaakt van de eerbiedigende werking!
- Daarbij heeft voor verzekerde regelingen de transitie geen gevolgen voor:
  1. Gewezen deelnemers/partners; deze hebben en houden een premievrije aanspraak
  2. Voor gepensioneerde wijzigt het pensioenrecht niet hooguit indexatie (andere uitvoerder)
  3. Bij een PPI zijn er in het geheel geen pensioengerechtigden (inkoop bij verzekeraar)
  4. Enige wat we wel kunnen melden is voor u veranderd er NIETS! (reguliere informatie)

# Transitie communicatie verzekeraars 10/11

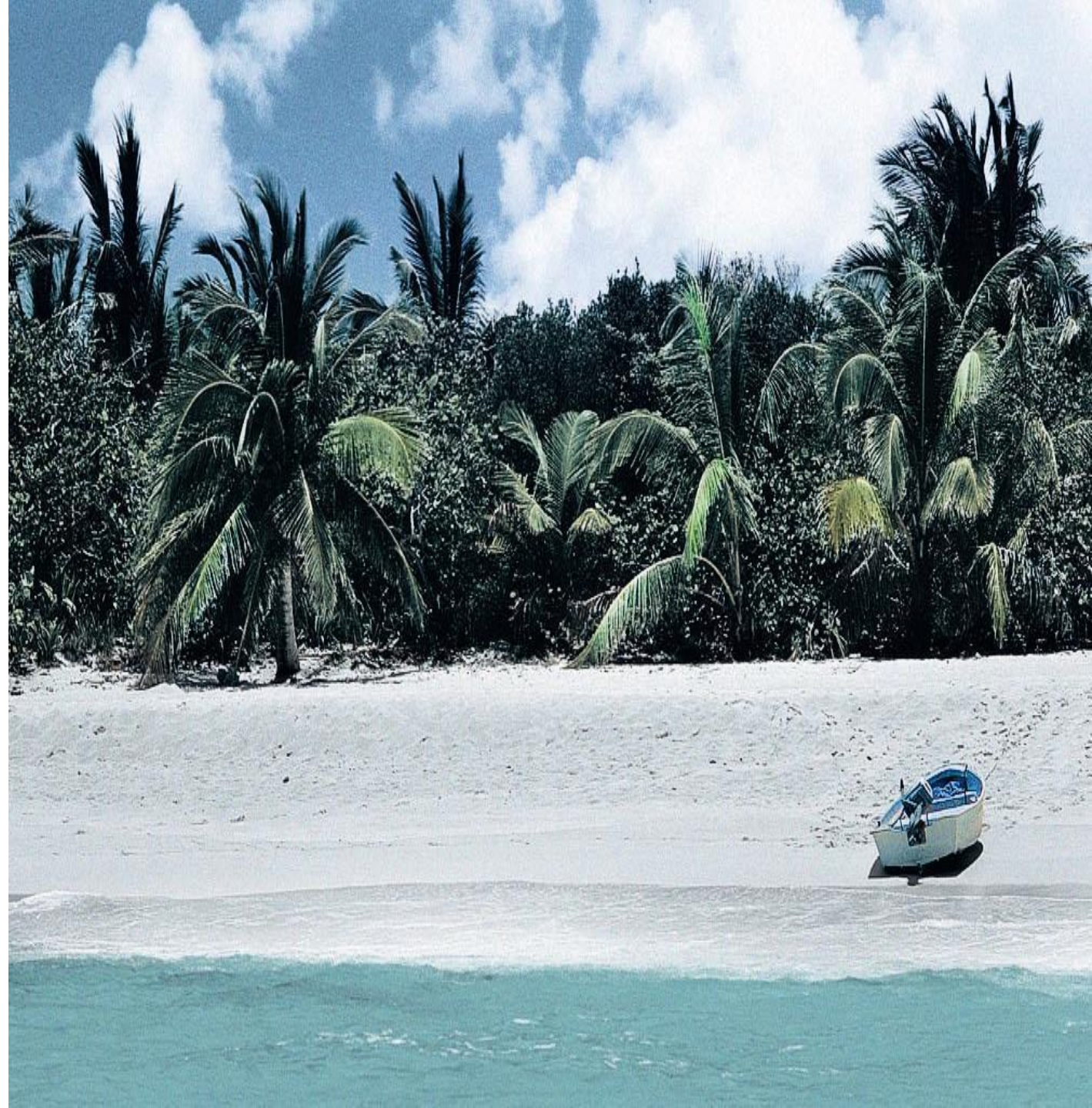
- **Toelichting optie 2:** Ingrijpende wijziging in het proces van onboarding verzekeraar/PPI
- Het **onboarding proces** bij de verzekeraars/ ppi gaat **substantieel wijzigen**
- De **offerte** voor een nieuwe overeenkomst krijgt een **fatale datum** waarop de handtekening van de werkgever binnen moet zijn
- Stel beoogde transitiedatum is 1 januari, dan moet de handtekening voorafgaande 1 oktober bij de pensioenverzekeraar/ppi binnen zijn!
- Dan nog voldoende tijd om **voor** 1 december – 1 maand voorafgaande aan de beoogde transitiedatum – het prognose overzicht te kunnen versturen
- Dit is echter een zodanig majeure ingreep in een structuur die al decennia zo loopt dat de gerechtvaardigde vraag kan worden gesteld of dit haalbaar is in de Nederlandse markt

# Transitie communicatie verzekeraars 11/11

- **Toelichting optie 3:** Ingangsdatum contract is x periode (bv. 2 maanden) nadat de handtekening door de werkgever is gezet
- In deze variant gaat de verzekeraar/ppi een uitvoeringsovereenkomst aan waarbij de ingangsdatum van het nieuwe contract standaard x periode (bijvoorbeeld 2 maanden) later ligt dan de datum waarop de handtekening door de werkgever is gezet
- Op deze wijze kan de verzekeraar/ppi als uitvoerder tijdig invulling geven aan de wettelijk vereiste informatieverstrekking
- Brengt andere complexiteiten met zich mee! Bijvoorbeeld het wel niet laten doorlopen van de 'oude overeenkomst' (Veelal is de UVO opgezegd)
- Of bij voorbeeld de verschillende factor A bij een 'gebroken' jaar
- Kortom het transitie informatie dossier vraag om een adequate oplossing!

# Agenda

- ✓ Overgangsrecht & eerbiedigende werking
- ✓ Transitiecommunicatie verzekeraars/ PPI's
- Q&A's SZW Verzekeraars en PPI's
- Afsluiting



# Vragen en antwoorden SZW 1/1

- Vragen en antwoorden rondom pensioenregelingen ondergebracht bij een verzekeraar of PPI
- Laatste versie van december 2024 (eerdere sets: december 2023, maart 2024, juni 2024)
- Positieve ontwikkelingen dat SZW hiervoor open staat en invulling aan geeft
- Wat minder is de passage: “Aan de antwoorden kunnen geen rechten worden ontleend”
- Suggestie om dit op een specifiek website (WAOP?) te publiceren
- Suggestie om bij wijzigingen een track change versie te plaatsen naast de nieuwe versie
- Suggestie om nieuwe V&A's goed vooraf met de uitvoeringspraktijk te toetsen (Verbond)

# Slot opmerkingen & Afsluiting

- Er is al veel gedaan maar het transitie tempo moet omhoog willen we de transitie tijdig afronden
- In het pad van nu gaan we het niet halen en wordt het laatste jaar over vol!
- Onduidelijkheden moeten benoemd en geadresseerd worden waarbij in de oplossing aansluiting op de huidige uitvoeringspraktijk van belang is
- Wetgever, toezichthouder moeten openstaan om blokkades te beslechten ook als dat aanvullende wetgeving vereist

**Ik wens u veel succes met de voortgang van het Wet toekomst pensioen proof maken van de portefeuille, en dank u voor uw aandacht!**



kennisdelen is vermenigvuldigen

**Dank voor uw aandacht!**

**Mr. Eric V.G. Bot MBA CPL**

# Gesignaleerde knelpunten, resultaten van de enquête onder KPS leden en adviseurs in de markt



Ron van Os

actuaris AG en medevoorzitter werkgroep  
Modernisering Pensioenstelsel

# Agenda

- Is er een probleem?
- Resultaten enquête
- Slotopmerkingen/conclusies

# Is er een probleem?

Voortgangsrapportage monitoring WTP – winter 2025

Brief 30 januari 2025 Minister SZW Hijum, met bijlagen:

EY, Regeringscommissaris, Pensioenfederatie, DNB, AFM, Publieksmonitor



## Opstrooeffect

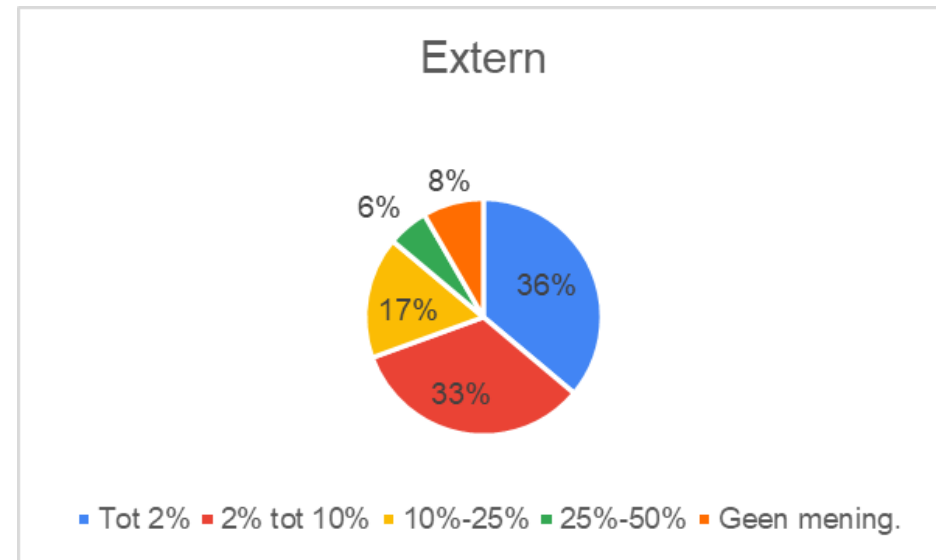
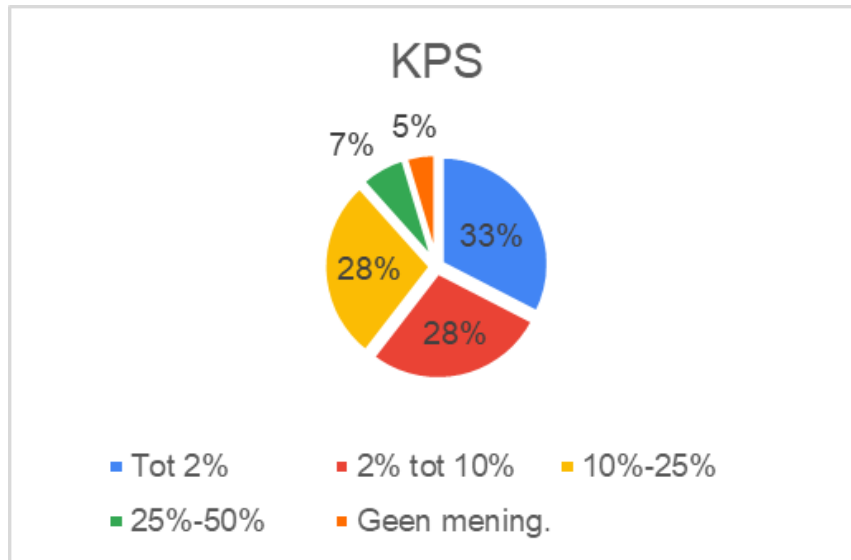
# Is er een probleem?

## Enquête

- Eigen leden KPS
- Via LinkedIn

## Resultaten enquête – Vraag 2

- Voor hoeveel procent van de werkgevers denk je dat de transitiedatum van 1 januari 2028 niet haalbaar is?



# Resultaten enquête – Vraag 3

- Bij welke partijen liggen met name de oorzaken die de haalbaarheid van de deadline in gevaar brengen? Maximaal 3 antwoorden

De werkgevers

De werknemers / OR / Vakbonden

De pensioenuitvoerders

De adviseurs

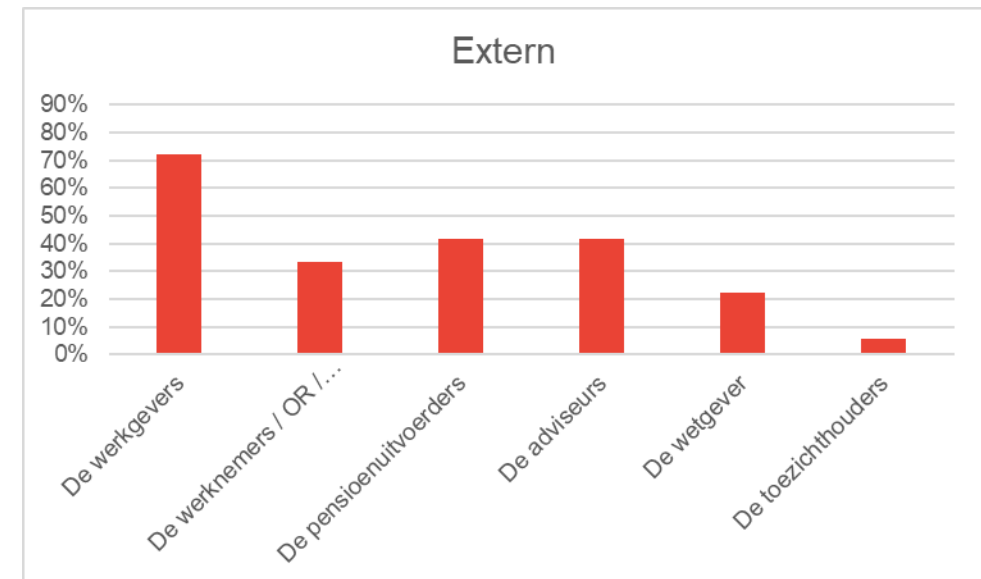
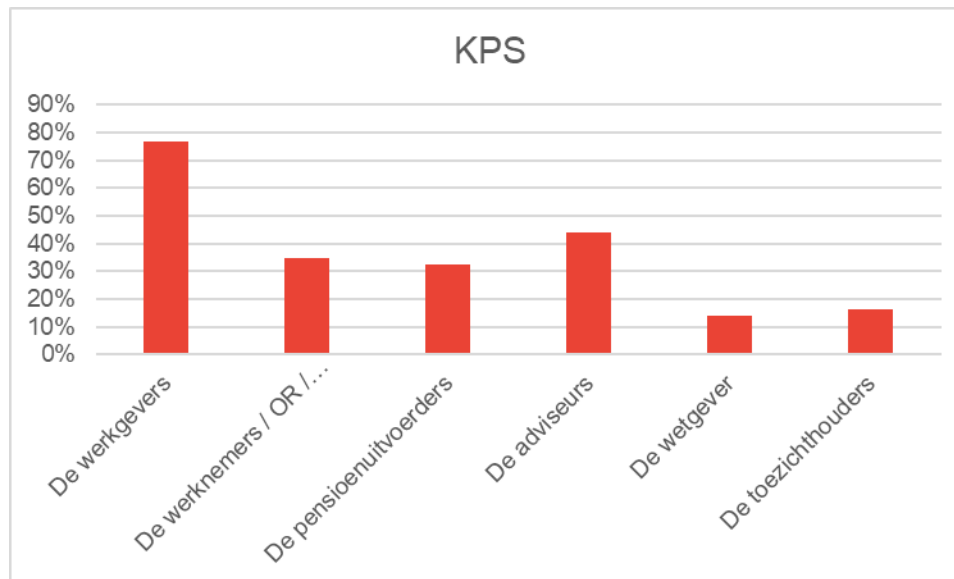
De wetgever

De toezichthouders

Anders

# Resultaten enquête – Vraag 3

- Bij welke partijen liggen met name de oorzaken die de haalbaarheid van de deadline in gevaar brengen?



# Resultaten enquête – Vraag 4

- Welke problemen spelen vooral bij werkgevers? Meerdere opties mogelijk

De kat uit de boom kijken, wachten tot anderen (concurrenten) een keuze hebben gemaakt

Wachten op de zekerheid dat de wetgeving niet meer wijzigt

Andere prioriteiten

De kosten die gepaard gaan met het wijzigen van de pensioenregeling

Een gebrek aan kennis binnen de organisatie

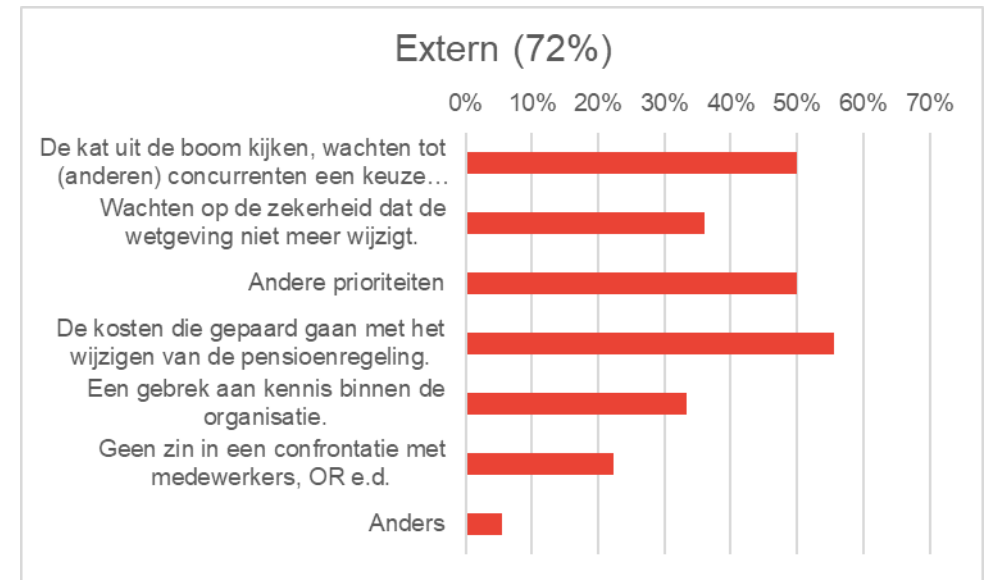
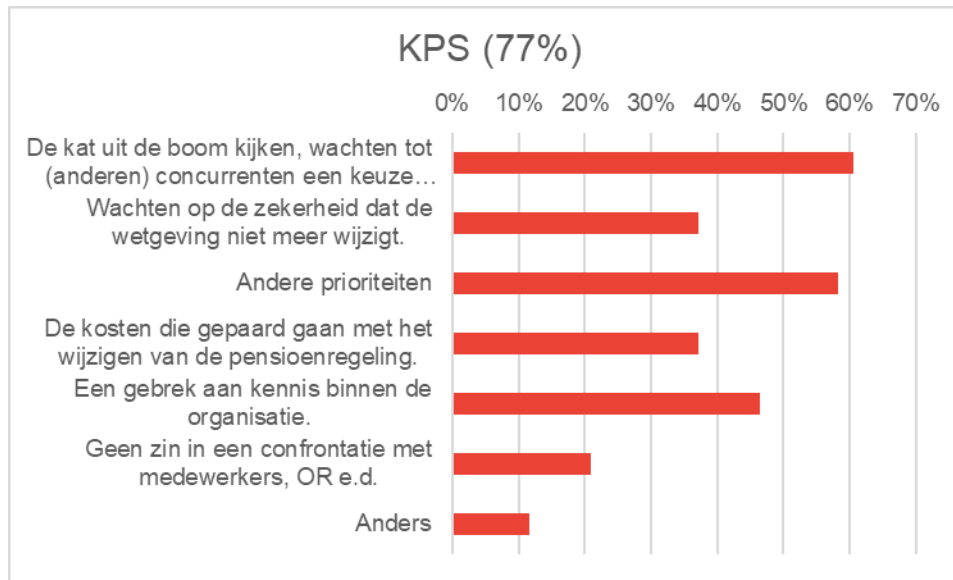
Geen zin in een confrontatie met medewerkers, OR e.d.

Geen mening

Anders

# Resultaten enquête – Vraag 4

- Welke problemen spelen vooral bij werkgevers?

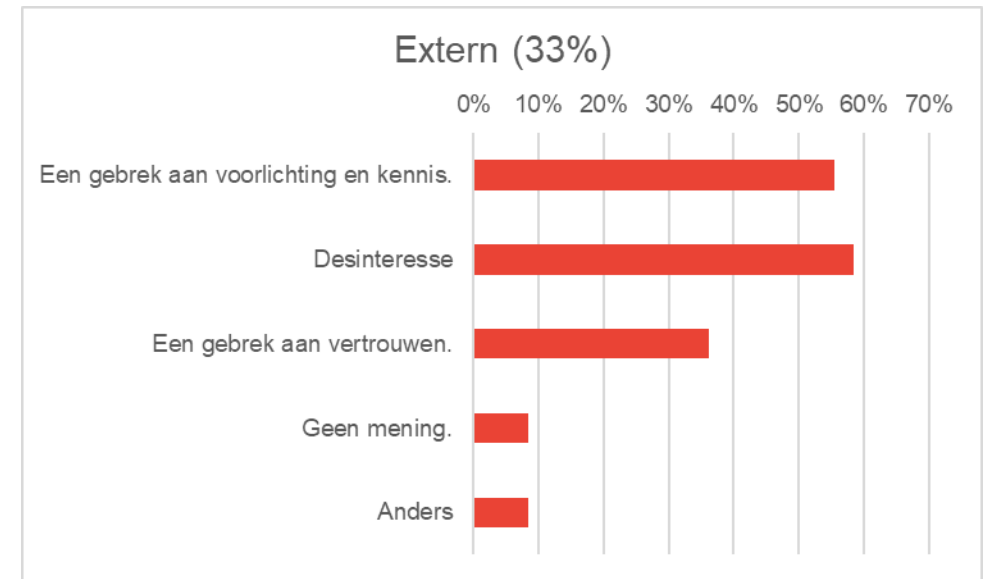
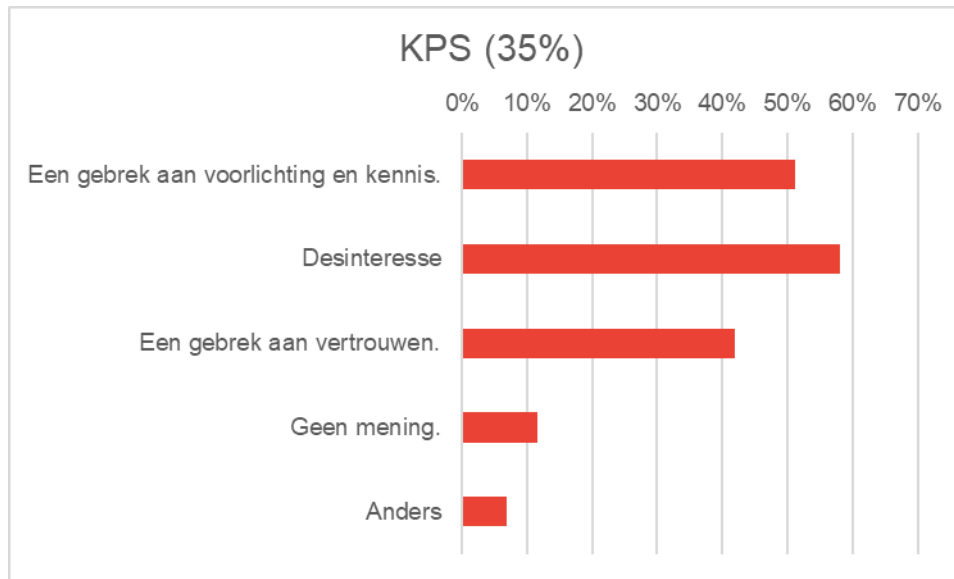


*Om verder te komen  
moet je soms even  
door de zure appel  
heen bijten*



# Resultaten enquête – Vraag 5

- Welke problemen spelen vooral bij werknemers?



# Resultaten enquête – Vraag 6

- Welke problemen spelen vooral bij pensioenuitvoerders? Meerdere antwoorden mogelijk

Teveel oude, verschillende en/of complexe producten

Een gebrek aan capaciteit

Te laat begonnen aan de transitie

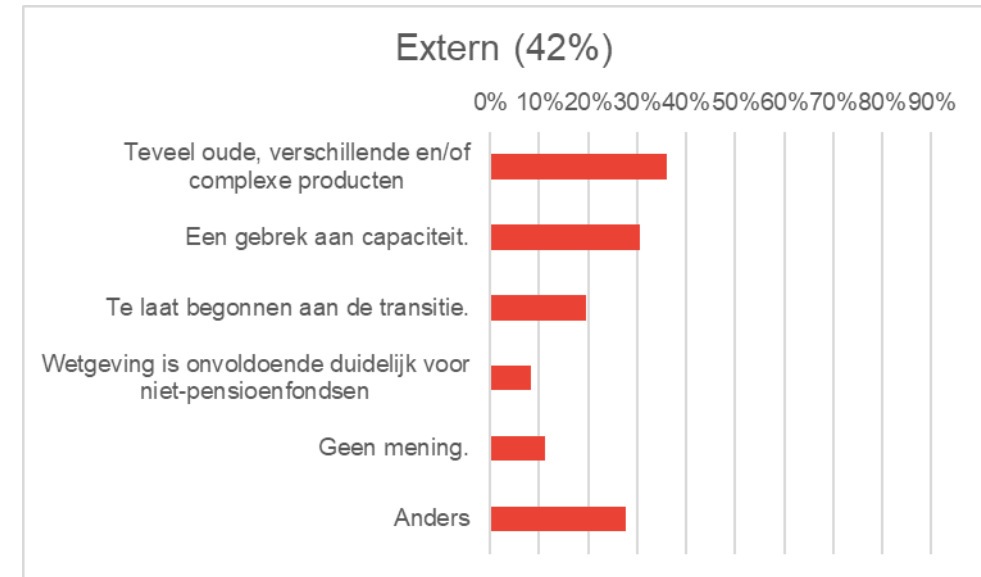
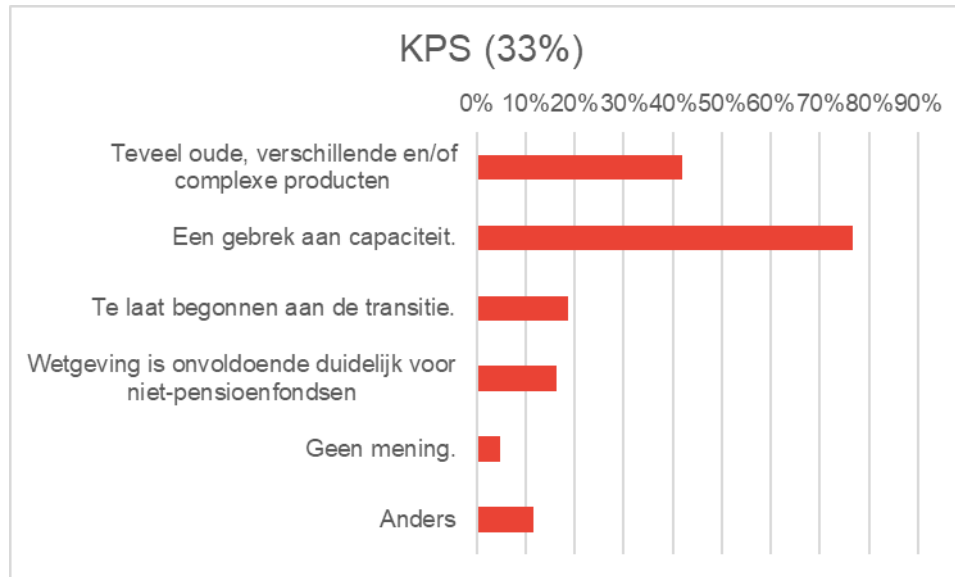
Wetgeving is onvoldoende duidelijk voor niet-pensioenfondsen

Geen mening

Anders

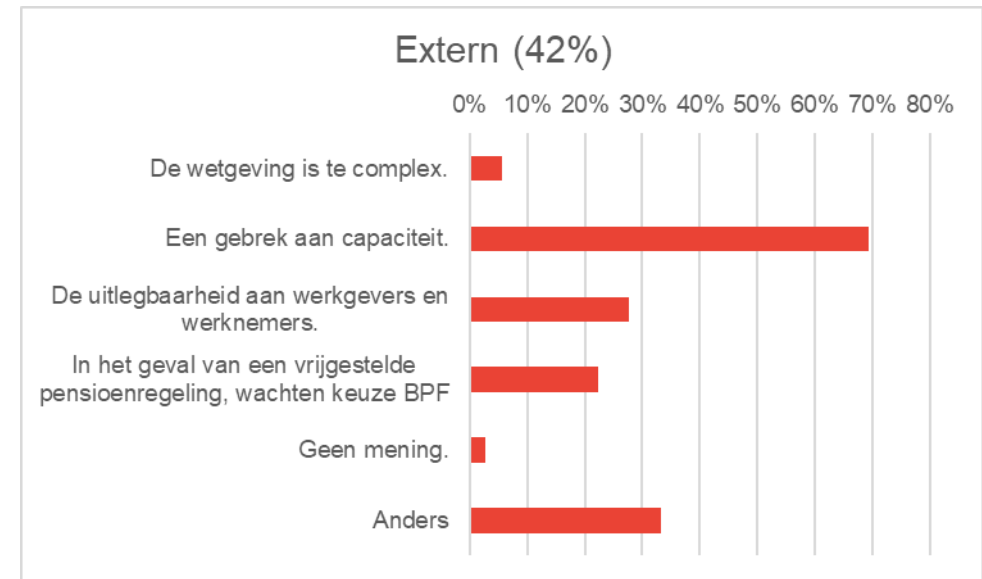
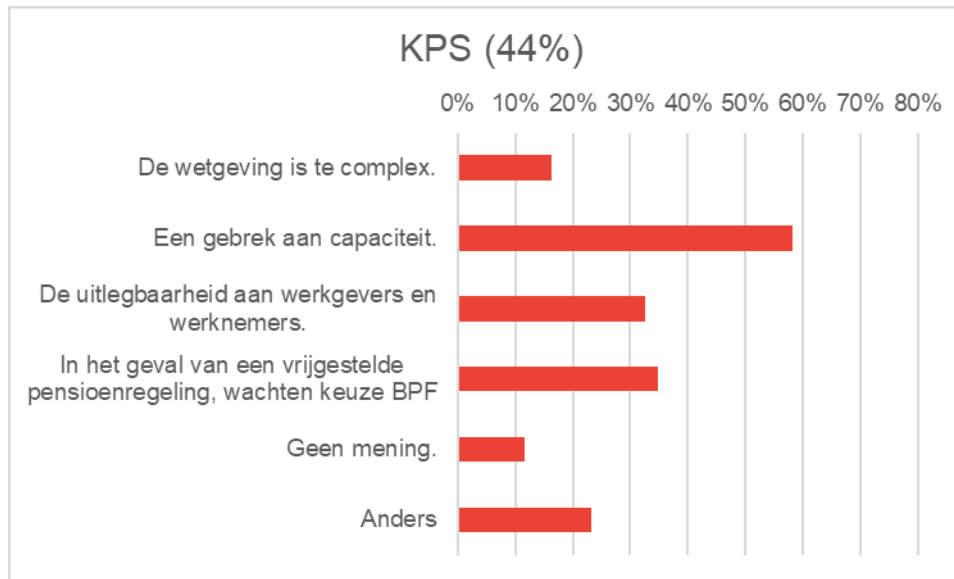
# Resultaten enquête – Vraag 6

- Welke problemen spelen vooral bij pensioenuitvoerders?



# Resultaten enquête – Vraag 7

- Welke problemen spelen vooral bij adviseurs?



# Resultaten enquête – Vraag 8

- Welke problemen spelen vooral bij de wetgever? Meerdere antwoorden mogelijk

De wetgeving is te complex

De details worden te laat gepubliceerd

De wet is nog niet compleet

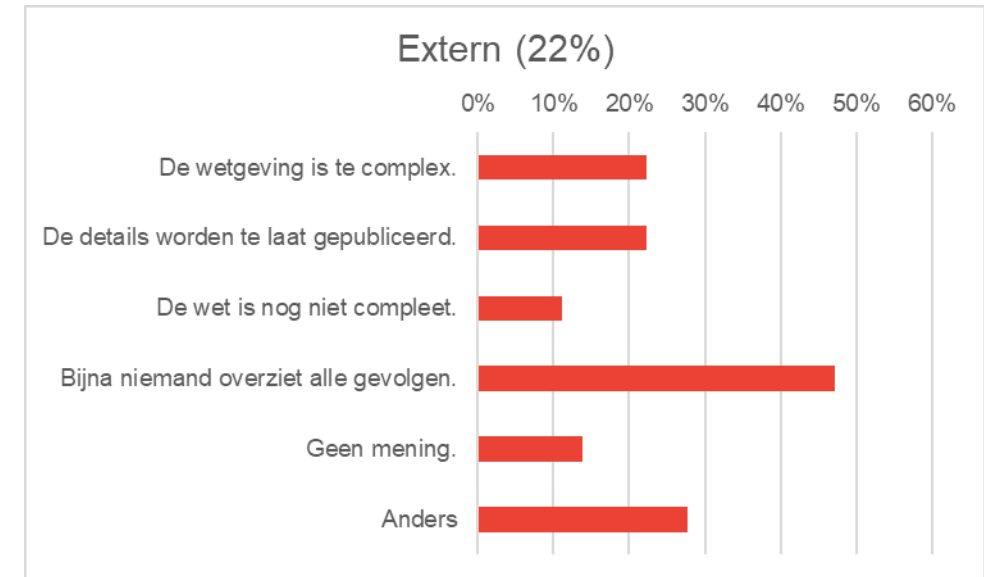
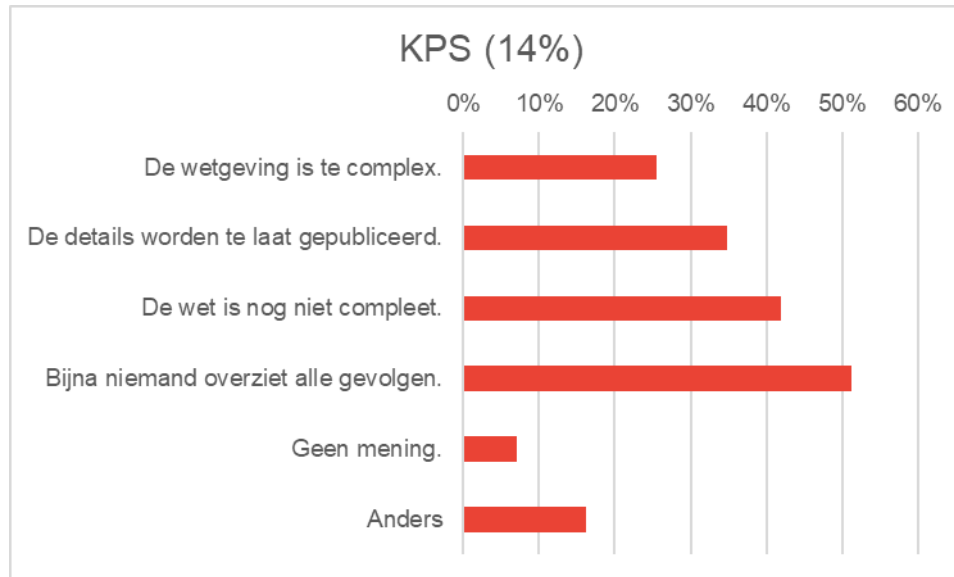
Bijna niemand overziet alle gevolgen

Geen mening

Anders

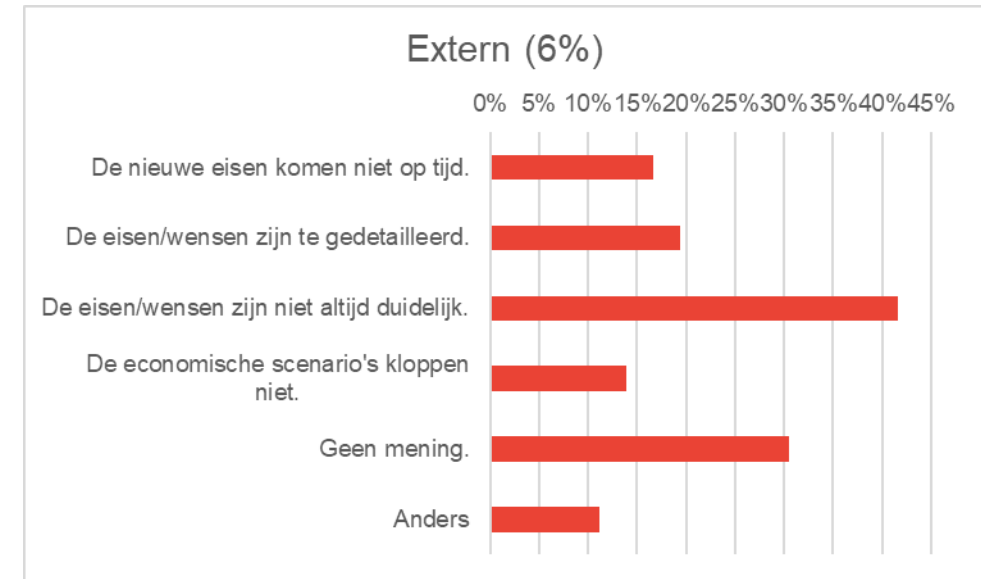
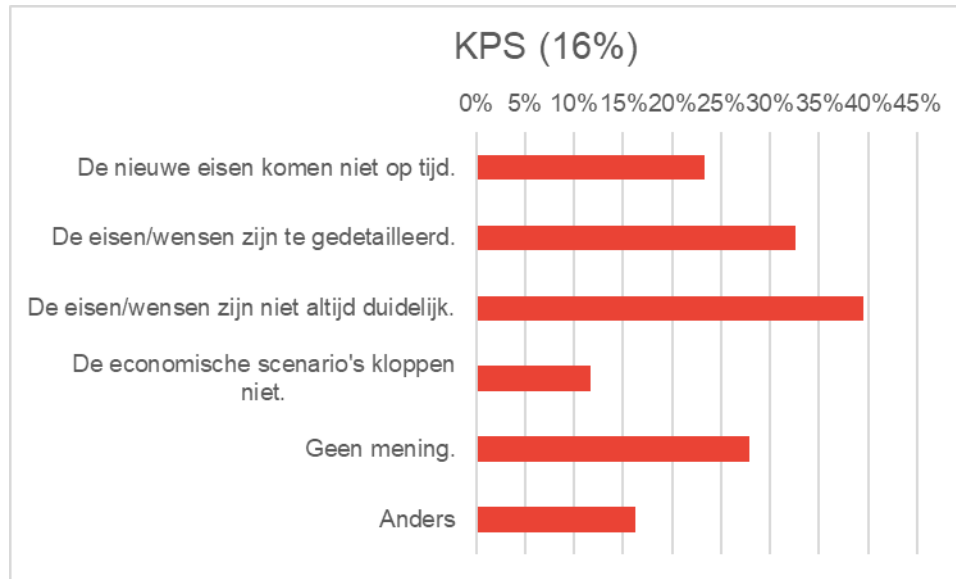
# Resultaten enquête – Vraag 8

- Welke problemen spelen vooral bij de wetgever?



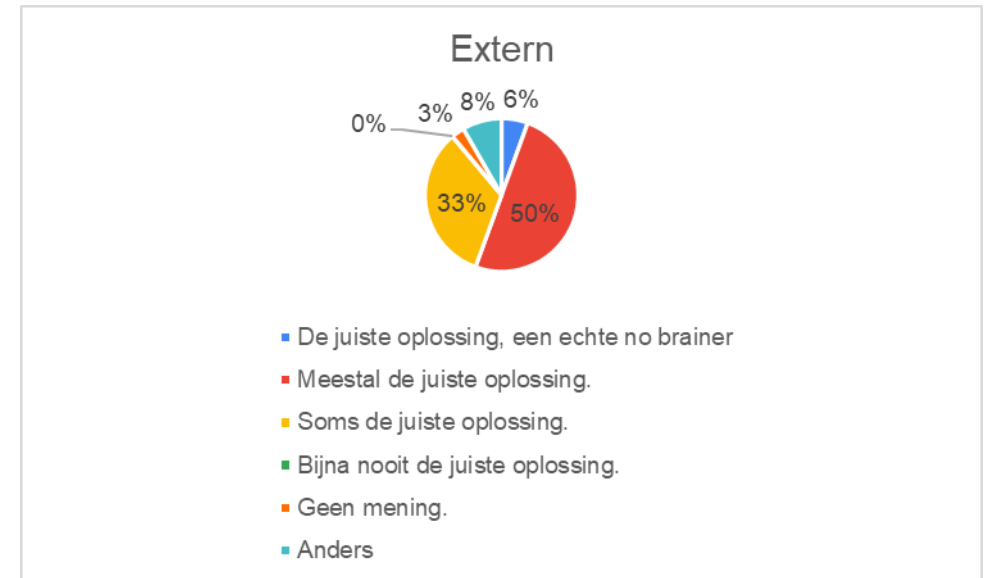
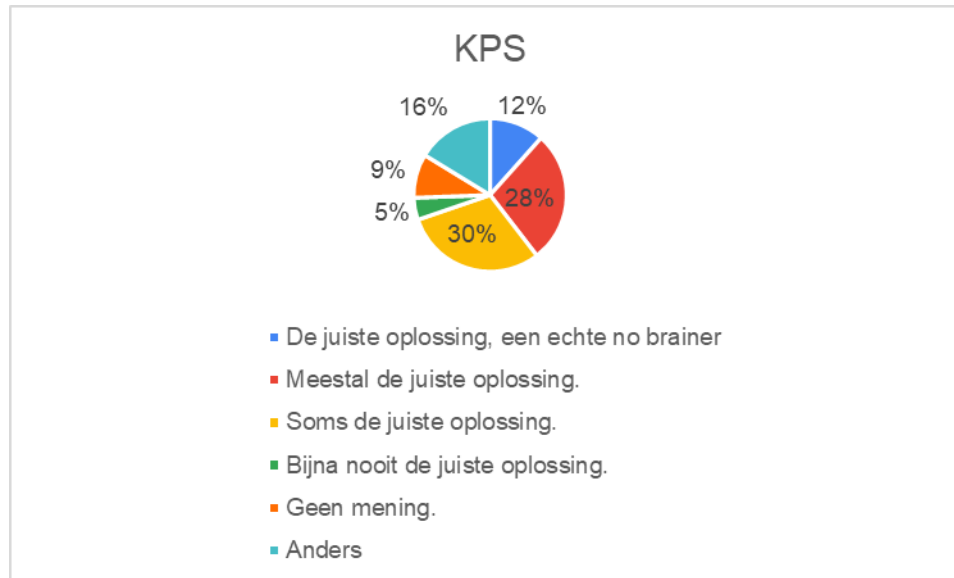
# Resultaten enquête – Vraag 9

- Welke problemen spelen vooral bij toezichthouders?



# Resultaten enquête – Vraag 10

- De eerbiedigende werking wordt vaak gezien als de Haarlemmerolie voor transitieproblemen. Als een werkgever kiest voor de eerbiedigende werking, dan is dit:



# Resultaten enquête – Vraag 11

- Wat zijn de belangrijkste criteria voor werkgevers voor de nieuwe pensioenregeling?

Zelfde pensioenlasten bij aanvang

Zelfde pensioenambitie voor huidige werknemers

Zelfde pensioenambitie bij 42 dienstjaren

Zo min mogelijk uitleg aan en discussie met deelnemers

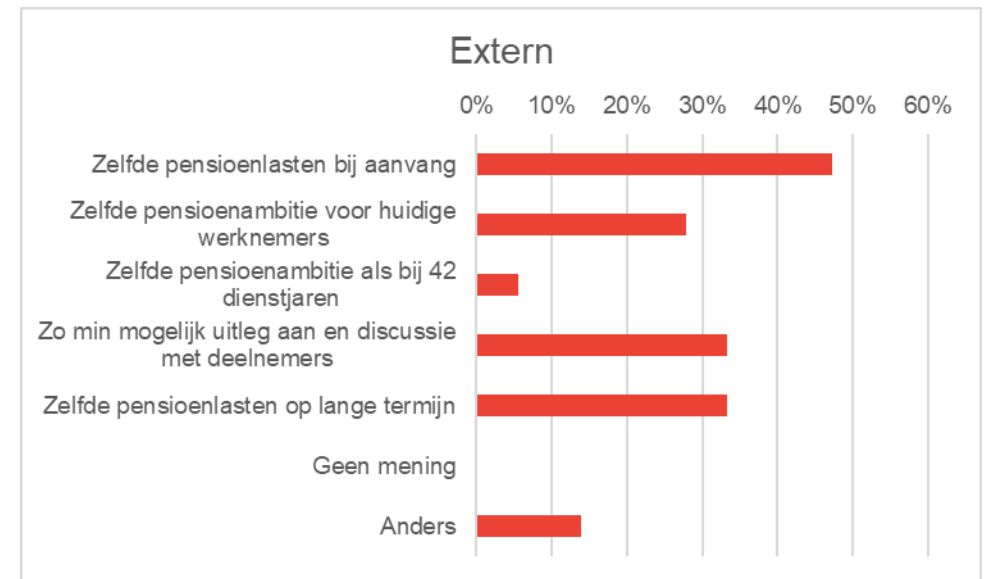
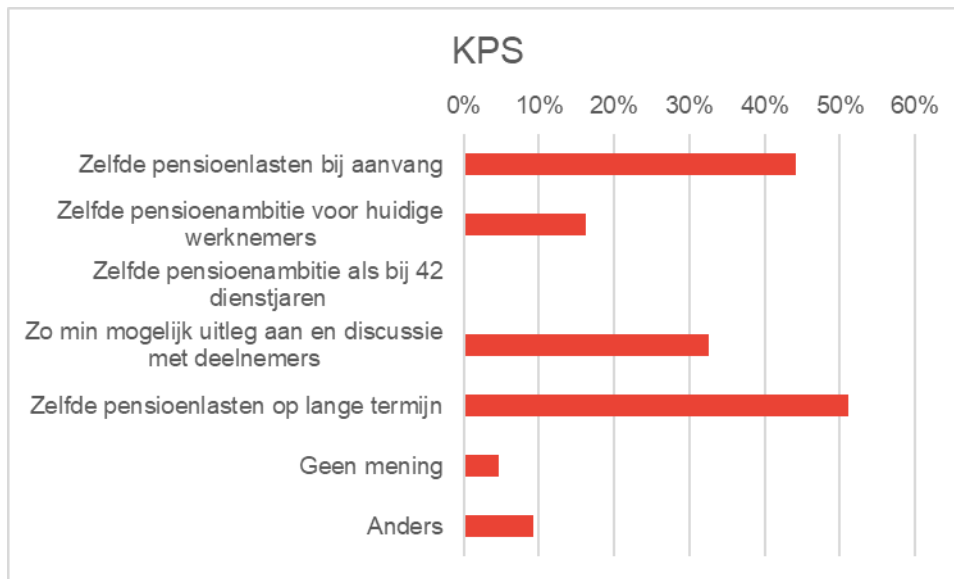
Zelfde pensioenlasten op lange termijn

Geen mening

Anders

# Resultaten enquête – Vraag 11

- Wat zijn de belangrijkste criteria voor werkgevers voor de nieuwe pensioenregeling?



# Slotopmerkingen/Conclusies

- Uit “Voortgangsrapportage monitoring WTP – winter 2025” blijken zorgen over haalbaarheid deadline
- Die zorgen blijken ook uit enquête onder eigen leden KPS en Externen
- Grootste “boosdoener” lijkt werkgever
- Van belang dat alle actoren werkgevers gaan activeren om tot actie te komen, anders komen problemen uiteindelijk bij andere partijen terecht (pensioenadviseurs, pensioenuitvoerders)

Om verder te komen  
moet je soms even  
door de zure appel  
heen bijten





kennisdelen is vermenigvuldigen



Pauze

## Voortgang, knelpunten, ervaringen en beleid voor 2025 van enkele pensioenuitvoerders:



**Ronald Neervoort**

manager Pensioenen  
Zwitserleven



**Theo Aanhaanen**

commercieel directeur  
pensioenen  
a.s.r. Verzekeringen



**Dirk Schoute**

manager commercie  
pensioen  
Nationale Nederlanden

## Voortgang, knelpunten, ervaringen en beleid voor 2025 van enkele pensioenuitvoerders:



**Ronald Neervoort**  
manager Pensioenen  
Zwitserleven



# **Update Wtp**

**Een gezamenlijke verantwoordelijkheid**

# Aantallen – WTP vs PRE WTP in onze huidige administratie

| Product               | WTP          | PRE WTP      |
|-----------------------|--------------|--------------|
| DC Verzekerd          | 1.118        | 3.428        |
| DC PPI tariefgarantie | 162          | 944          |
| DC PPI En Bloc        | 389          | 3.061        |
| Individueel DC/DB     | 0            | 1.770        |
| Collectief DB         | 0            | 525          |
| <b>Totaal</b>         | <b>1.668</b> | <b>9.728</b> |

# Ervaringen Wtp

## Wtp-regeling

- Gemiddeld kiest ca. **12,5%** voor flat rate, maar zien grote fluctuaties
- Gemiddeld kiest ca. **30%** voor dekking PP van salaris
- En kiest **9,1%** voor wezenpensioen
- (Nog) geen compensatie in pensioen via premiestaffel
- Ca. **5%** van de regelingen heeft compensatie PP/WzP
- Verder kiest **76%** voor eerbiedigend en **24%** voor vlakke premie

| Beschikbare premie |                       |              |
|--------------------|-----------------------|--------------|
| Groep              | Gemiddelde percentage | % werkgevers |
| Groep 1: 0-10%     | 7,18%                 | 40,91%       |
| Groep 2: 10-20%    | 15,00%                | 51,60%       |
| Groep 3: 20-30%    | 24,43%                | 7,49%        |
|                    |                       | 100,00%      |
| Partnerpensioen    |                       |              |
| Groep              | Gemiddelde percentage | % werkgevers |
| Groep 1: 0 - 15%   | 8,35%                 | 8,67%        |
| Groep 2: 15-20%    | 19,75%                | 21,51%       |
| Groep 3: 20-25%    | 24,78%                | 5,78%        |
| Groep 4: >25%      | 35,32%                | 64,04%       |
|                    |                       | 100,00%      |
| Wezenpensioen      |                       |              |
| Groep              | Gemiddelde percentage | %werkgevers  |
| Groep 1: 0 - 5%    | 4,30%                 | 21,08%       |
| Groep 2: 5-10%     | 7,94%                 | 58,80%       |
| Groep 3: 10-15%    | 13,02%                | 6,95%        |
| Groep 4: >15%      | 19,81%                | 13,17%       |
|                    |                       | 100%         |

# Informatie brieven 1 & 2

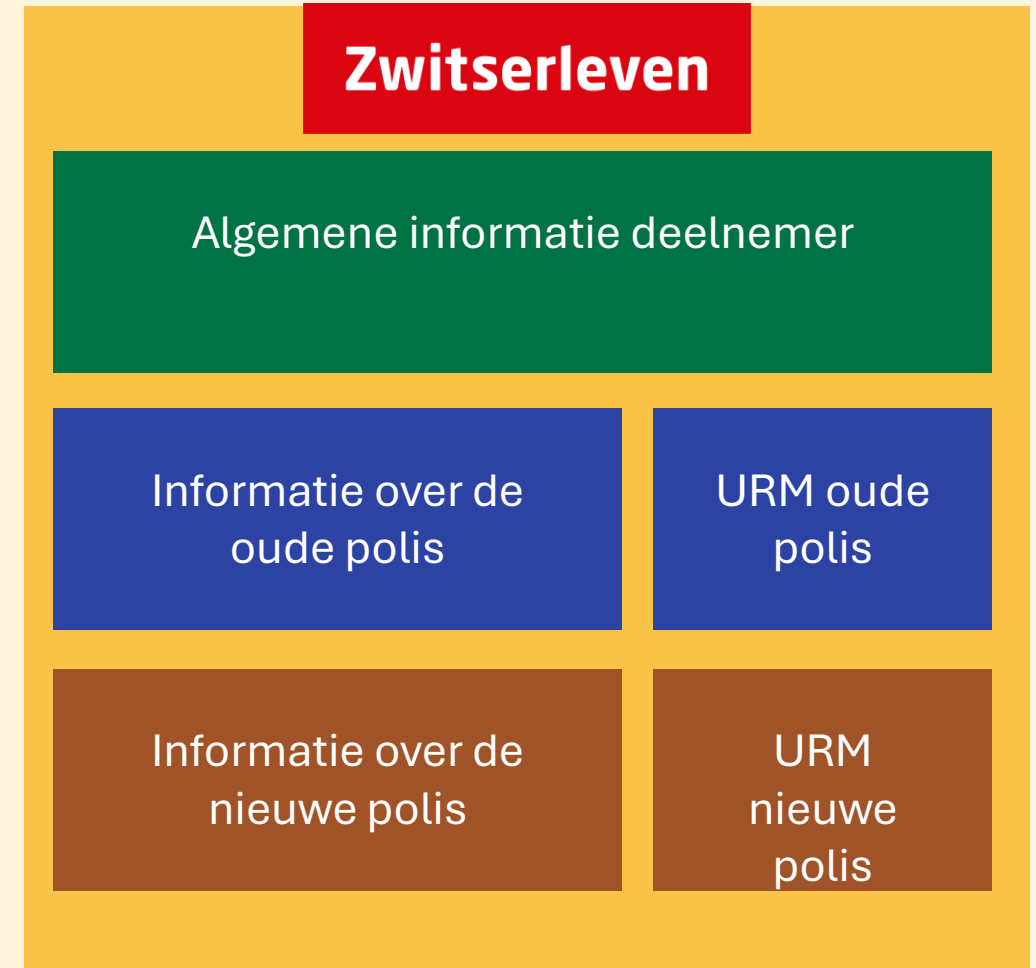
Zwitserleven informeert de deelnemers over de WTP overgang op twee momenten:

**Informatiebrief 1:** Na ondertekenen van de offerte, maar voor administreren

**Informatiebrief 2:** Na administreren

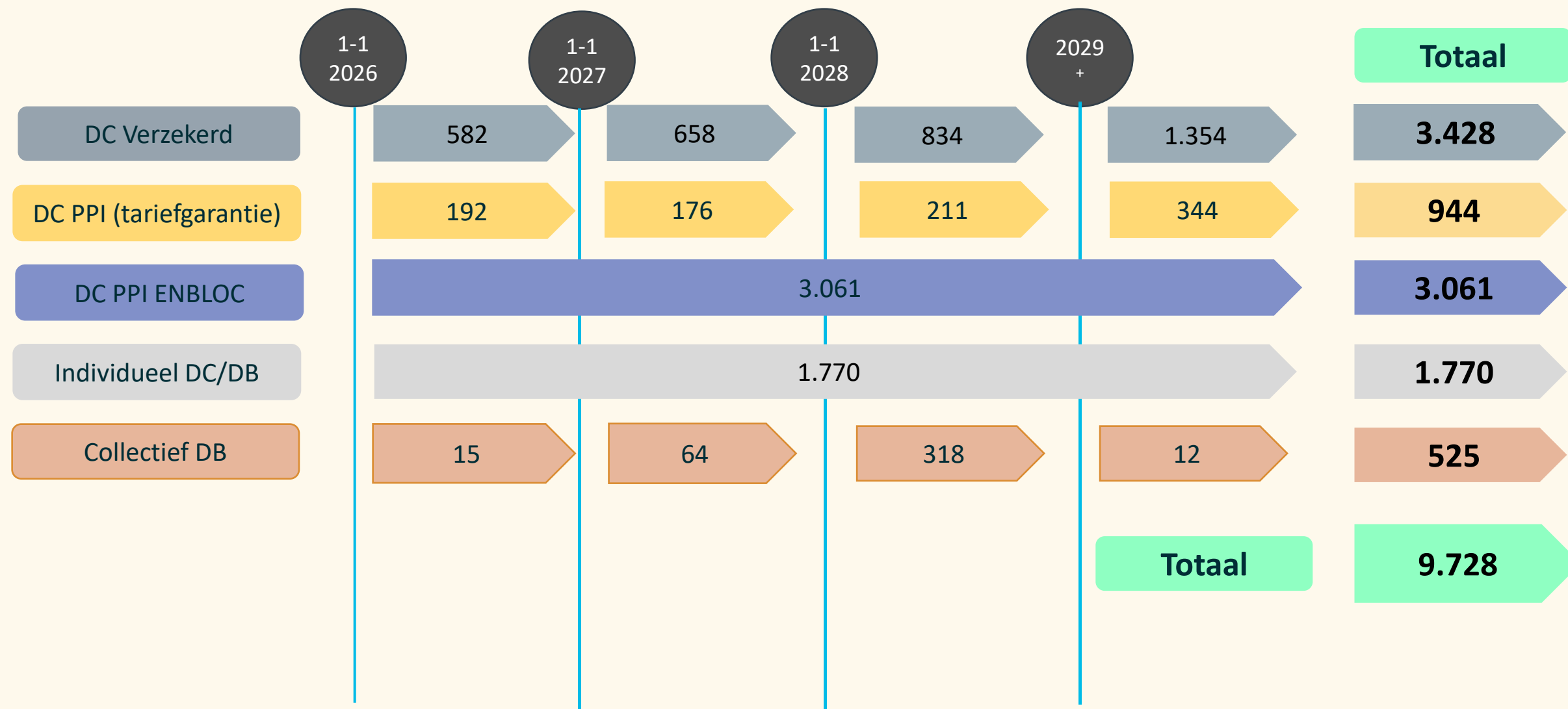
De brieven vergelijken de oude en nieuwe situatie op deelnemer niveau.

Inhoudelijk: premies, aanspraken, voorbeeldpensioenen (URM) en uitleg over de regeling.

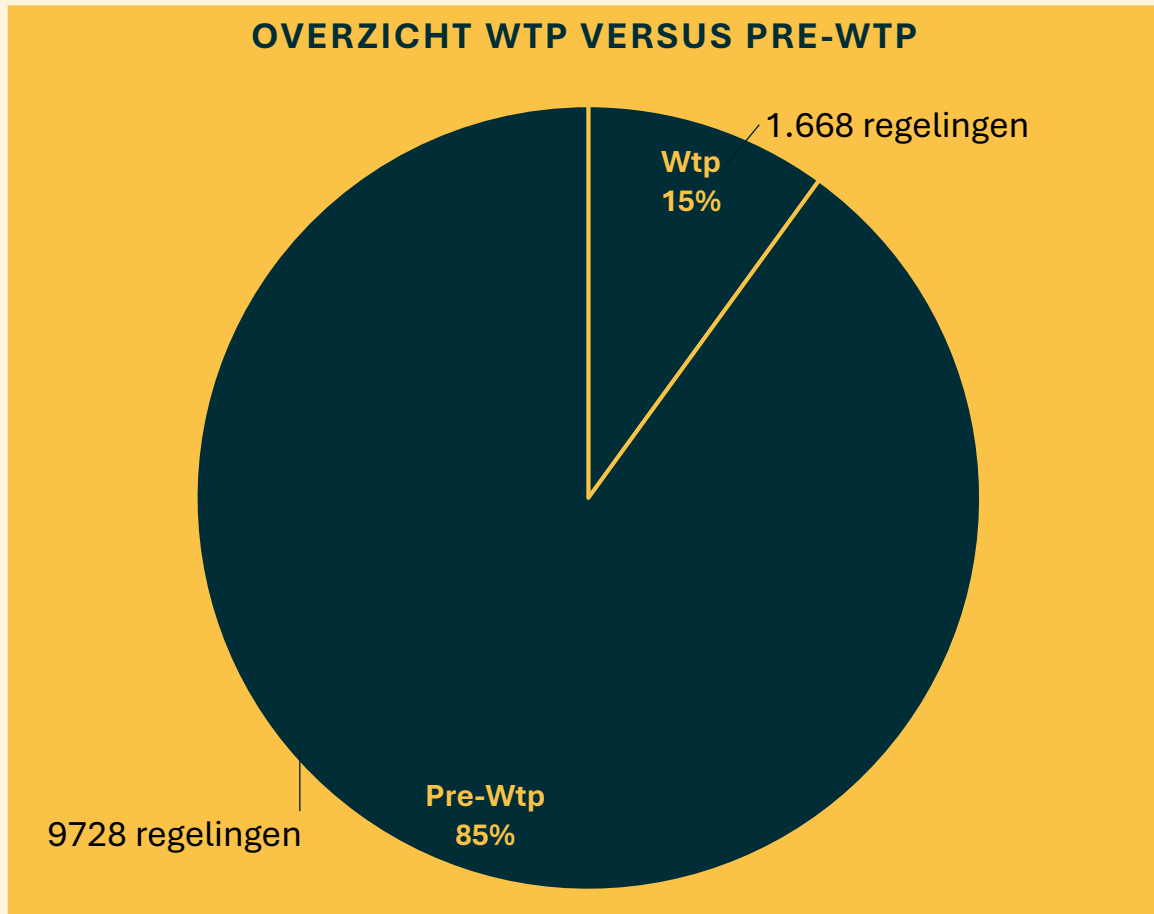


Opzet brief 1

# Aantallen – per jaarlaag (alleen PRE WTP)



# Stuwmeer in cijfers



Rekening houdend met onze acties verwachten wij in 2027 nog een stuwmeer van **3500** regelingen die omgezet moeten worden naar Wtp!

Zonder deze acties moeten er in 2027 ongeveer **10.000** regelingen over naar Wtp (stuwmeer)

“

**Werkgever doet niks:**

**Mag de pensioenuitvoerder dan op een gegeven moment o.b.v. van gelijke pensioenaanspraken voor de deelnemers zelf een WTP pensioenregeling bepalen en die gaan uitvoeren om er maar voor te zorgen dat de deelnemer niet de dupe is.**

**Zwitserleven**

**Een gevoel dat we delen.**

Voortgang, knelpunten, ervaringen en beleid voor 2025 van enkele pensioenuitvoerders:



Theo Aanhaanen  
commercieel directeur  
pensioenen  
a.s.r. Verzekeringen

# Bijeenkomst KPS

*“Transitie verzekerde regeling op koers?”*

# Voor elke klant een passende WTP-oplossing



# Knelpunten 2024

- ✓ Onbepaalde tijd contracten hebben geen prioriteit
- ✓ Tractie in de markt is nog beperkt; werkgevers stellen bewust en onbewust uit
- ✓ Wettelijke transitiecommunicatie & termijnen zorgt voor vertraging en onduidelijkheid in geval transitie

# Samen aan de slag met Wtp



Ondersteunen van adviseurs



Activeren van werkgevers



Begeleiden van werknemers



# Ondersteunen van adviseurs

- ✓ Pensioenakkoord tool
- ✓ Tussentijds aanpassen mogelijk
- ✓ Kosteloze aanpassing pensioenregeling
- ✓ Inzicht in portefeuille
- ✓ Pensioen Urgentie Tool

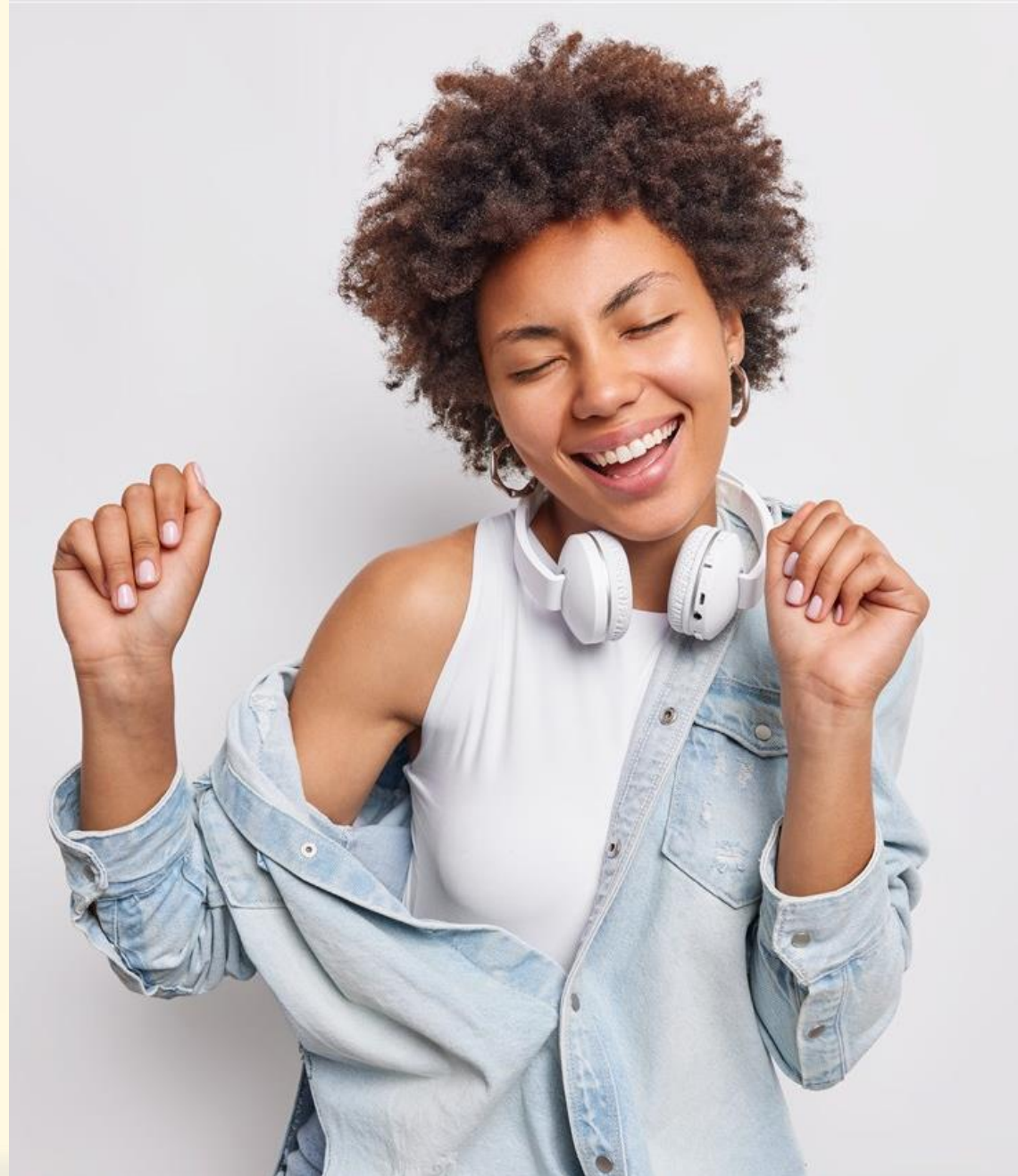
Wat komt er nog aan:

- ✓ Chat WTP

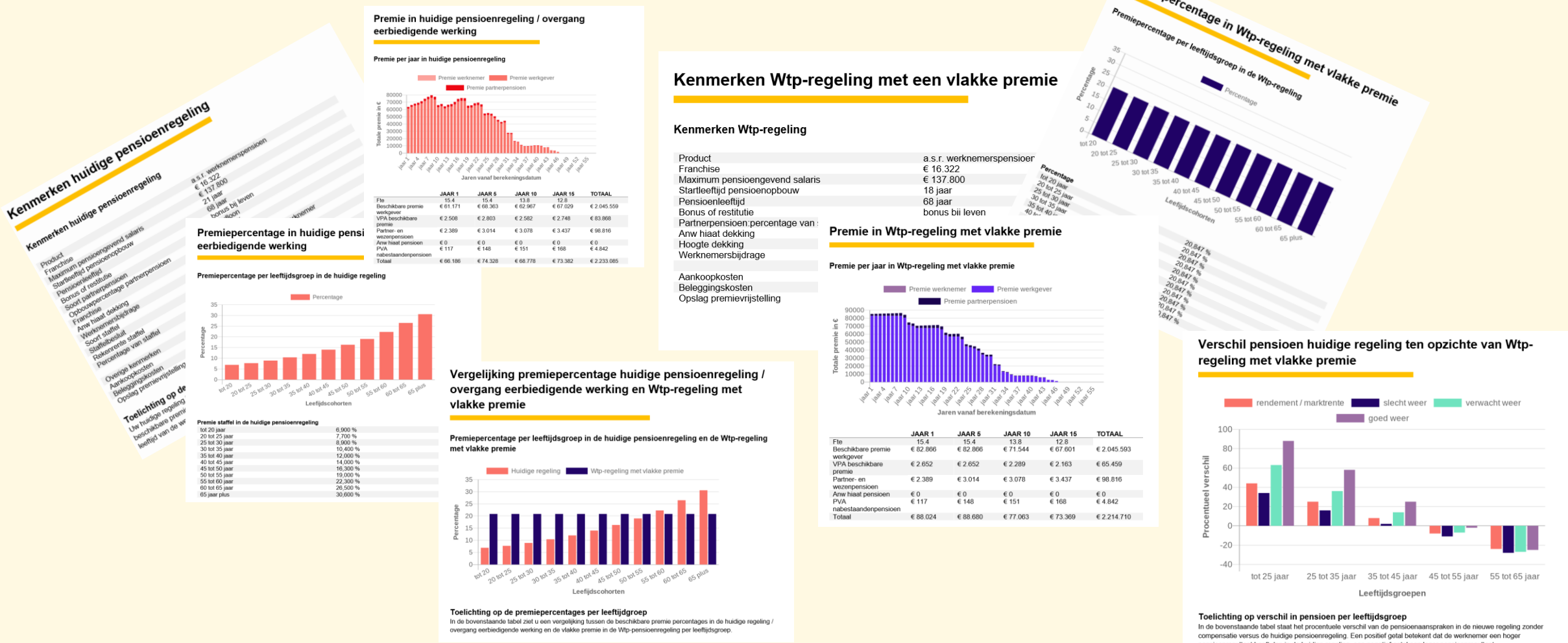


# Ondersteunen van adviseurs

- ✓ Introductie van de Wtp rekentool
- ✓ Berekening (met de actuele tarieven + URM) van Doenpensioen, Werknemerspensioen en Cappital
- ✓ Uitkomst huidige regeling op basis van eerbiedigende werking versus transitie naar een nieuwe regeling
- ✓ Basis voor het transitieplan
- ✓ Ook toepasbaar op producten van andere uitvoerders



# Uitgebreid rapport met tekst en grafieken



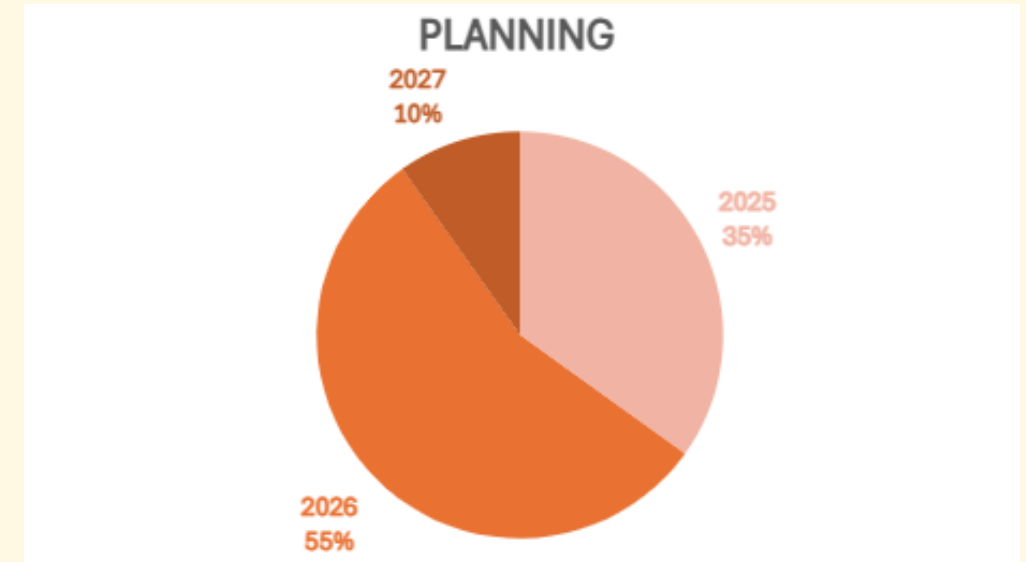
# Ondersteunen van adviseurs

- ✓ Kosteloze aanpassing pensioenregeling
- ✓ Tussentijdse aanpassing is mogelijk
- ✓ Opgave klantenbestand en regelingsgegevens bij de vaste aanspreekpunten
- ✓ Introductie ChatWtp



# Planning adviseurs

- ✓ Focus op contracten met einddatum
- ✓ Aanpak onbepaalde tijd contracten nog beperkt
- ✓ Grote verschillen in aanpak adviseurs
- ✓ Werkgevers vertonen bewust & onbewust uitstelgedrag
- ✓ Behoefte aan defaults, maar niet altijd



# Samen aan de slag met Wtp



Ondersteunen van adviseurs



**Activeren van werkgevers**



Begeleiden van werknemers



# Activeren van werkgevers



- ✓ Activatiecampagne “Het Pensioenpad”
- ✓ Klantcommunicatie via webinars & mailings
- ✓ Introductie Whitepaper “Stappenplan Wtp”

Werkgeversversie 2024

# Begeleiden van werknemers

- ✓ Stimuleren actieve pensioenkeuzes met persoonlijke en gebruikersvriendelijke portalen
- ✓ Meten van de financiële fitheid van werknemers in het Werkgeversdashboard
- ✓ Extra Vermogensopbouw in de 4e pijler met introductie van Werknemersbeleggen (per 1-2-2025)



## Voortgang, knelpunten, ervaringen en beleid voor 2025 van enkele pensioenuitvoerders:



Dirk Schoute

manager commercie  
pensioen

Nationale Nederlanden

# Ervaringen Wtp- transitie bij NN



# 2024 - terugblik

**Verwachtingen/doelstellingen**

**2023: +/- 5% > Wtp**

**Verwachting 10% – 20% > Wtp (target: 40%)**

**Resultaten**

**56% > Wtp**

**Wat zien we in onze data?**

**Wat hebben we gedaan?**

**Flexibel product aanbod**

**Kennissessies & webinars**

**Benchmark data Human Capital Planner**

**Magazines voor werkgever en adviseur**

**Samenwerking met adviseurs**



# 2025 - vooruitblik

## Doelstellingen

Expiratielaag 2025: 95% > Wtp

Expiratielaag 2028 en later: 30% > Wtp

## Marktbewerkingsplan

Samen optrekken met adviseurs

Urgentie creëren bij werkgever

Verbeteringen offerteproces

Vervolg: Kennissessies & webinars

Uitbreiding Human Capital Planner

## Hoe gaan we dit doen?





**nationale  
nederlanden**

# Visie ministerie SZW op de transitie in deze markt



Roger Planje

programmadirecteur Pensioenen ministerie SZW



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Verzekerde regelingen op koers?

KPS

24 maart 2025

Roger Planje

Programmadirecteur Pensioenen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



# Vandaag

- › De rol van SZW tijdens de implementatie
- › Oplossen knelpunten uit de praktijk
- › Politieke actualiteit



# De rol van SZW tijdens de implementatie



## Wetgeving

Wetsvoorstel toezeggingen pensioenen (in consultatie geweest)  
Wetsvoorstel transitietermijnen (TK)  
Vrijstellings- en boetebesluit  
Coördinatie aanvullende wet- en regelgeving



## Implementatie

Professionals

- [Werkenaanonspensioen.nl](https://werkenaanonspensioen.nl)
- Signalen

Publiek

- [Pensioenduidelijkheid.nl](https://pensioenduidelijkheid.nl)
- Publiekscampagne



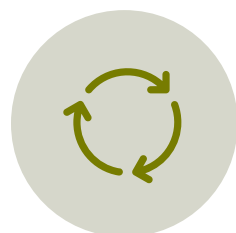
## Monitoring

Transitiemonitor  
Deelnemerservaringen  
Doelstellingenonderzoek  
Adviezen regeringscommissaris



Veelgestelde vragen en antwoorden  
over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel  
Vragen rondom pensioenregelingen ondergebracht bij een verzekeraar of PPI

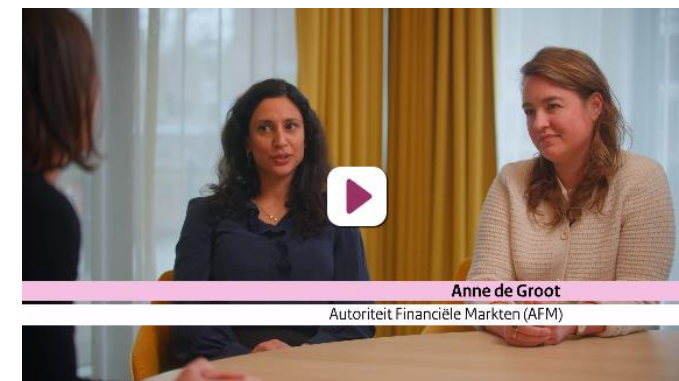
Versie juni 2024



# Implementatie

|               | Input                                                           | Output                                                                         |
|---------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Professionals | Signalering<br>Beleidsmonitoring<br><i>Regeringscommissaris</i> | Werkenaanonspensioen.nl<br>Aanvullende activiteiten<br>Doorvertaling in beleid |
| Publiek       | Publieksvragen<br>Publieksmonitor<br>Pretesting                 | Publiekscampagne<br>Pensioenduidelijkheid.nl<br>Aanvullende activiteiten       |

[werkenaanonspensioen@minszw.nl](mailto:werkenaanonspensioen@minszw.nl)



Anne de Groot  
Autoriteit Financiële Markten (AFM)

pensioen duidelijkheid.nl



Wat betekent het voor mij?  
En wat kan ik doen?

In Nederland krijgt iedereen een basispensioen, de AOW. Ook sparen veel mensen voor hun pensioen via de werkgever. De regels vo...



Wat is pensioen?

Pensioen is inkomen voor later. Zo heeft u op latere leeftijd nog steeds geld om van te leven. Op deze pagina leest ...

# Monitoring



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## Bevindingen tweede voortgangsrapportage

- › De pensioensector werkt hard aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel ...
- › ...daarbij is het lerend vermogen van de sector van cruciaal belang om de transitie tijdig af te ronden.

## Aanbevelingen

- › Dynamisering van indieningsmoment implementatieplan
- › Oproep aan werkgevers en adviseurs: kom in actie, voorkom een opstrooeffect bij de verzekeraars

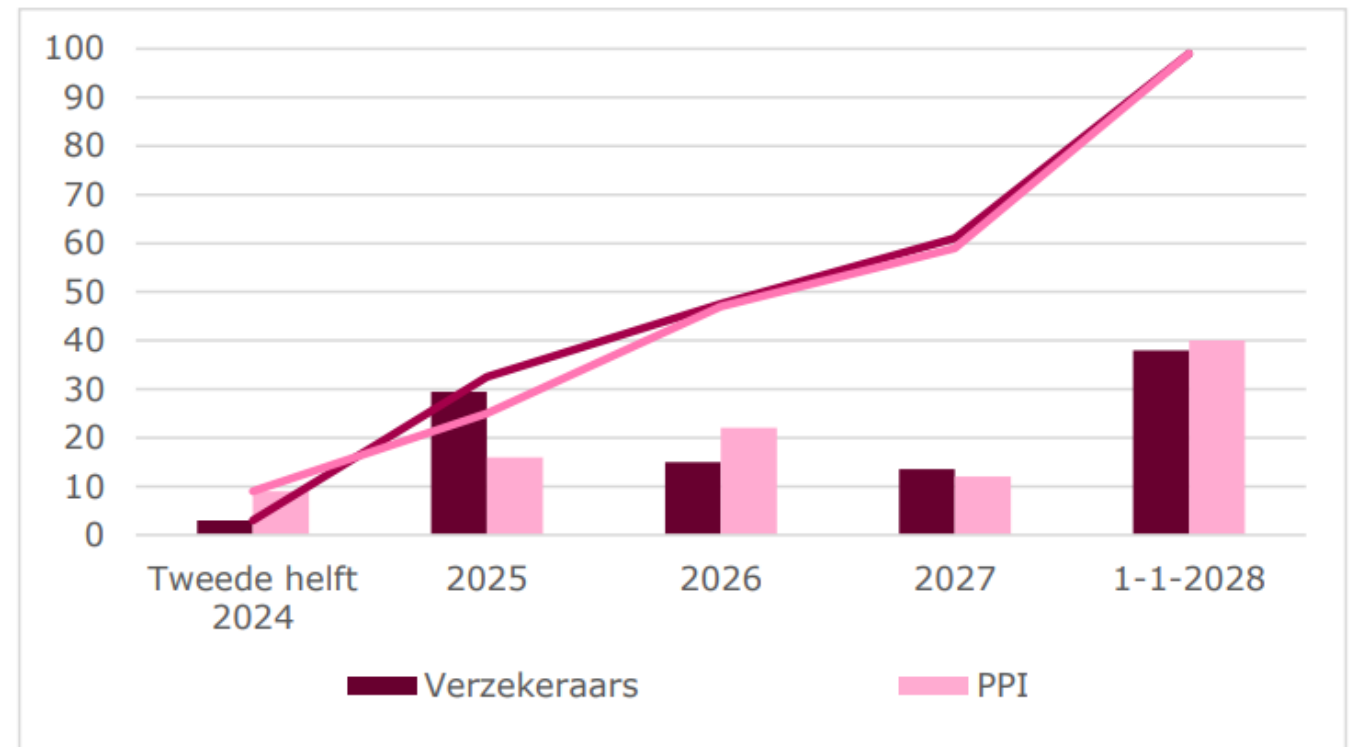




# Samen aan de slag

- › Werkgevers lijken af te wachten tot 2028
- › Samen met werkgeversorganisaties, Adfiz en Verbond van Verzekeraars én KPS aan de slag om (kleine) werkgevers te motiveren

**Figuur 2: Ontwikkeling van de omzetting van contracten naar het nieuwe stelsel gedurende de transitieperiode door verzekeraars en PPI's**



Bron: De Nederlandsche Bank, uitvraag gedaan door SZW



# Oplossen knelpunten uit de praktijk

- › Hoe pakken we knelpunten aan?
- › - Praktische oplossingen met de sector
  - Transitie-informatie bij wijziging uitvoerder
- › QA's op Werken aan ons Pensioen
  - Keuze aanbieden tussen deelname progressieve premieregeling en vlakke premieregeling
- › Wet- en regelgeving
  - Vrijstellings- en boetebesluit



# Wat doet dit kabinet met pensioen?

1. Vrije kwestie: wat betekent dat?
2. Grote wijzigingen afwegen tegen:
  - Effect op voortgang transitie
  - Eerder genomen besluiten
  - Financiële effecten
  - Budgettaire effecten





Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

**NSC pareert kritiek Raad van  
State op pensioenplan:  
'Waarom zou het nu opeens te  
complex zijn?'**

**Raad van State komt met  
vernietigend oordeel over  
pensioenplan NSC en BBB:  
'Onvoldoende doordacht'**

**Snoeihard oordeel Raad van State  
verkleint kansen pensioen-  
raadpleging NSC en BBB**

**'Ik sta open voor verbeteringen', zegt Minister Van  
Hijum na dikke RvS-onvoldoende voor pensioenplan  
NSC**



- > "Juist goed een referendum, opgebouwd pensioen is eigendom van werknemers en gepensioneerden. Onder hen neemt het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel af omdat nu pas de grote nadelen duidelijk worden. Niet graaien in ons pensioen."

**NEE[...], @RAADVANSSTATE IS #D66CLUBJE WELKE >  
ZELF #DEMOCRATIE & #RECHTSTAAT ONDERMIJNT!  
#AGNESJOSEPH HEEFT MEER VERSTAND VAN  
#PENSIOENSTELSTEL DAN DAT CLUBJE! ONS GELD  
WORDT VERKWANSELD! DUS FIJN DAT  
@PIETEROMTZIGT HIER OVER UITSPREEKT!**

**"DE HARDWERKENDE  
NEDERLANDERS WILLEN EEN  
BINDEND REFERENDUM. ONS  
PENSIOEN GELD DE LUCHT IN MET  
DE NIEUWE.**

**POLITICI BLIJVEN BIJ DE OUDE.  
DAT MOET GENOEG ZEGGEN."**

- "Er moet gewoon een INDIVIDUELE keuze komen. Géén referendum, want dan beslist óók een ander over jouw geld.
- > Ook is er sprake van eenzijdige contractbreuk bij reeds gepensioneerden. Pensioenfondsen voldoen niet meer aan de afspraak van een VAST bedrag p.m. tot aan overlijden. #WTP"



# Vragen?



## Discussie en afronding



Jack Borremans

Dagvoorzitter

# Tot slot: volgende KPS-bijeenkomsten

**Do 10 april**

tijdstip volgt

**Online kick-off KPS Hackathon**

**Woe 16 april**

8.00 – 20.00 uur

**KPS Hackathon: Help jij mee om werkgevers te activeren op het gebied van pensioenen?**

Locatie: IG&H Utrecht

**Woe 7 mei**

*Thema*

*16.00 – 17.30 uur*

**Extra kennissessie**

**‘Risicomanagement en invaren Wtp: van plan naar praktijk.’**

Locatie: kantoor AethiQs, Rotterdam.

*m.m.v.*

Vijay Gangandin en Simon Heerings



# BEDRIJFS ABONNEMENT



## VOOR 5 PERSONEN VAN ORGANISATIE

- voordelige en periodieke scholing
- om multidisciplinaire visie te vormen op actuele ontwikkelingen in pensioensector
- werknemers kunnen elkaar afwisselen en zich richten op thema van bijeenkomst

1

## ONBEPERKT AANBOD MULTIDISCIPLINAIRE KENNIS

- toegang tot webinars, seminars, congres, debat en hackathon
- participeren in thema- en werkgroepen
- extra kennissessies als actualiteit erom vraagt

2

## KENNISDELEN IS VERMENIGVULDIGEN

- deelnemer vanuit de organisatie kan per bijeenkomst een introductie uitnodigen
- vanuit de organisatie zelf of diens netwerk

3

## PODIUM VOOR SECTORBREED NETWERK

- krijgt podium voor sprekers
- draagt thema aan voor bijv. congres én verdieping in werkgroepen
- treedt op als gastlocatie

4

## LEVEN LANG LEREN

- uitwisseling van theorie (wet- en regelgeving) en praktijkcasussen
- collectieve PE-aanvraag bij AG-AI, FFP
- deelnamecertificaat voor CPL, CPC, NBA

5

## INZICHTELIJK EN EENVOUDIG ABONNEMENT

- één nota - dus één verificatie - voor scholing van groep werknemers
- vaste ambassadeur per organisatie
- 3.000 euro per jaar per organisatie (excl. btw, excl. indexatie CPI)

6

kennisdelen is vermenigvuldigen

# Dank voor jullie aandacht!

- PE-punten worden aangevraagd bij AG en FFP  
Wel PE, maar niet bij AG of FFP? Vraag dan verklaring op bij secretariaat KPS!
- We zijn erg benieuwd naar jullie reactie op deze bijeenkomst → evaluatie volgt

**KPS**, delen is vermenigvuldigen





kennisdelen is vermenigvuldigen

# Afsluiting

KPS

Postbus 44

3879 CA Hoevelaken

T: 033 257 05 88

[info@kps.nl](mailto:info@kps.nl)

[www.kps.nl](http://www.kps.nl)



Kring van Pensioenspecialisten



@kringpensioen

© KPS. Niets uit deze presentatie mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van KPS.