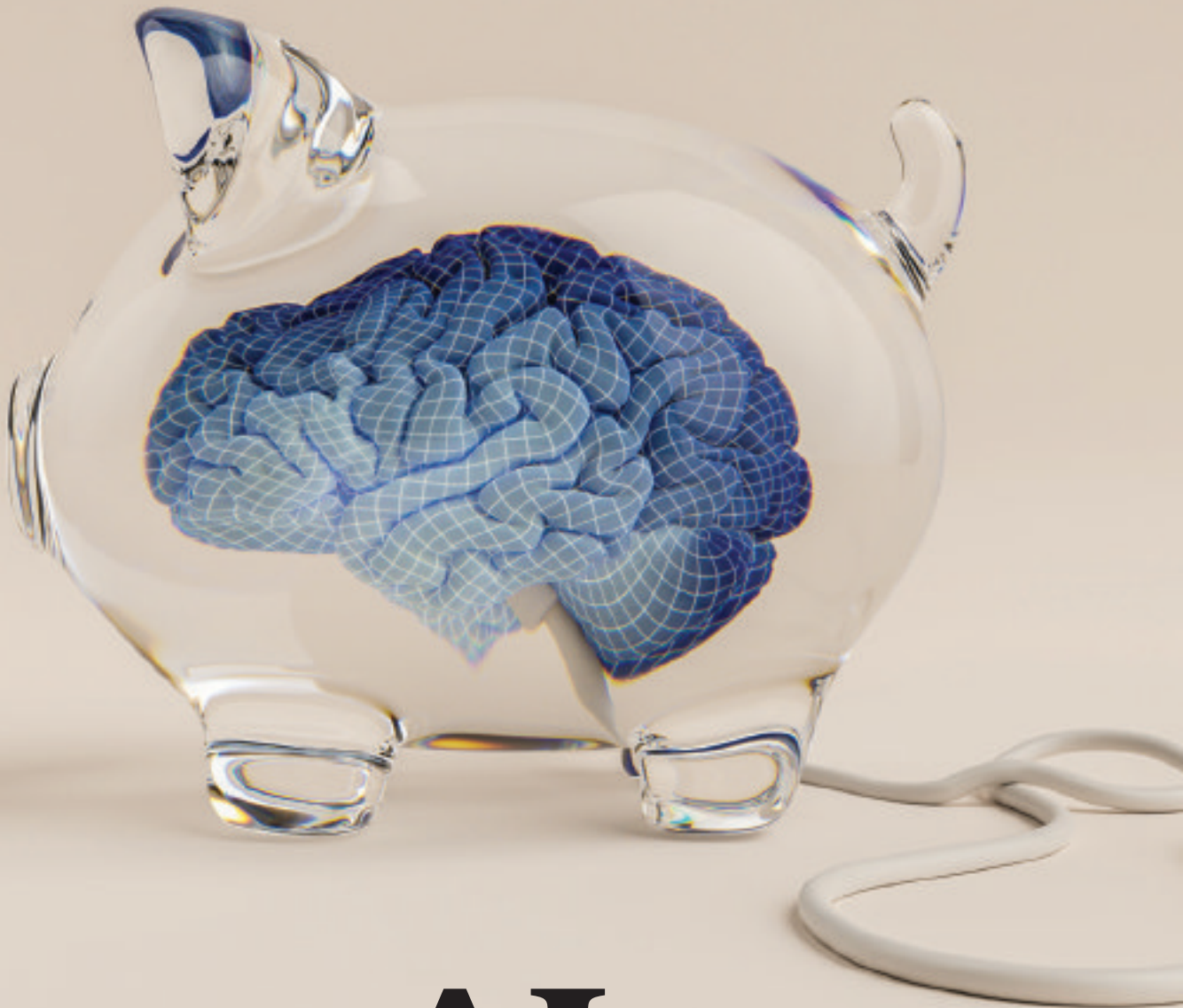


Pensioen Pro

PAUL EVERLOO (TKP) **KOPLOPERS: EEN
JAAR LATER** POLITIEKE PENSIOENEN

TRAGE MKB-TRANSITIE OVERZICHT APF EN PPI EEN NIEUWE BEWAARDER PROFIEL PGB

N°54
maart/april 2026



AI

Trage transitie

De overgang naar het nieuwe stelsel van de circa 70.000 pensioencontracten bij verzekeraars en ppi's baart de sector grote zorgen. Maar die trage transitie is deels bewust. 'Ik wil zo laat mogelijk over.'

TEKST

RIEN MEIJER

FOTOGRAFIE

PETER STRELITSKI

'Goedemorgen', klinkt het in veelvoud vanaf een levensgroot scherm aan de muur in een vergaderzaal bij Building Materials Europe (BME). Terwijl buiten de vliegtuigen op het nabijgelegen Schiphol landen en opstijgen, vindt binnen overleg plaats over de nieuwe pensioenregeling van het bedrijf. Aan tafel met HR-topman David Thomas zitten de adviseurs Ton Winkels en Elise van Dreumel van Montae & Partners. Vanaf het scherm praten HR-verantwoordelijken van de drie werkmaatschappijen van het internationale bouwmaterialenbedrijf, met elk een eigen ondernemingsraad, mee.

BME is medio 2025 begonnen met het voorbereiden van de Wtp-transitie en heeft volgens Winkels 'niet veel sessies nodig gehad om te komen waar we nu zijn'. Met de vierde kennissessie met de or in het vizier, gaat het vandaag vooral over 'huiswerk' dat die or de vorige keer had meegegeven. Waar de werkgevers hadden aangeboden de vlakke premie voor nieuwe medewerkers op te trekken van 22,47% naar 23,05%, vroeg de or zich af of dat extraatje niet kan worden gebruikt om de eigen bijdrage voor de huidige medewerkers

wat te verlagen. Het idee, doorgerekend door de adviseurs, zorgt voor gefronste wenkbrauwen. 'Behoorlijk complex. Het heeft niet onze voorkeur', zo luidt de conclusie, waarmee de werkgevers terug moeten naar de or.

Het zal de planning van BME (circa drieduizend medewerkers) vermoedelijk niet in gevaar brengen. Het idee is het huidige contract met ppi BeFrank, dat eind dit jaar afloopt, voor minimaal een jaar te verlengen. De contouren voor de nieuwe regeling, die per 1 januari 2028 moet ingaan, zijn duidelijk: BME stelt een flexibele premieregeling voor, omdat die erg lijkt op de huidige beschikbare premieregeling, met eerbiedigende werking en voor een periode van vijftien jaar kostenneutraliteit voor de werkgever. De leeftijdsafhankelijke premie voor bestaande medewerkers blijft dus in stand, nieuwe medewerkers krijgen een vlakke premie van zo'n 23%.

MARKTONDERZOEK

BME wil volgens Thomas 'zo laat mogelijk over' naar het nieuwe stelsel: op 1 januari 2028. De reden: de nieuwe regeling, met

David Thomas van BME (midden) met adviseurs Ton Winkels en Elise van Dreumel van Montae & Partners.



dezelfde ambitie, zorgt de eerste jaren voor hogere kosten. Immers, de huidige medewerkers houden wat ze hadden, maar (doorgaans jonge) nieuwe medewerkers krijgen een hogere premie dan in de 'oude' staffel. 'En die hogere kosten wil ik graag zo laat mogelijk, want dat is beter voor het bedrijf', verklaart Thomas, die desondanks vóór 1 januari 2027 alles klaar wil hebben. 'Zodat BeFrank als het zover is alleen nog maar op de knop hoeft te drukken.'

Over bedrijven als BME hoeft regeringscommissaris Fieke van der Lecq, die regelmatig haar zorgen uit over de volgens haar trage omzetting van verzekerde regelingen, zich niet zoveel zorgen te maken. Anders is dat met veel andere middelgrote en kleinere ondernemingen – 'en ook wel een paar grote' – die in de woorden van Enno Wiertsema, directeur van brancheorganisatie Adfiz, 'vooral bezig zijn met ondernemen'. 'Die hebben er vaak geen zin in, omdat ze pensioen niet zo'n leuk onderwerp vinden.' Zij hebben regelmatig ook nog geen adviseur in de arm genomen en lopen het risico er ook geen meer te kunnen vinden (zie kader).



Hoe groot deze groep is? 'Het interessante is dat men geen idee heeft', zegt Wiertsema. 'Er moeten in totaal zo'n 70.000 pensioencontracten worden omgezet en we zitten nu rond de 20.000. Maar veel belangrijker is hoeveel werkgevers inmiddels zijn begonnen. Zodra je in de planning van een pensioenadviseur zit, ben je wat mij betreft begonnen.'

Ervan uitgaand dat marktonderzoek naar de beste uitvoerder en implementatie door die uitvoerder zes maanden kost, zet Wiertsema de deadline voor het bereiken van een akkoord over de nieuwe regeling op 1 juli 2027. De uiterste deadline voor het tekenen van een offerte van de uitvoerder zal veelal 1 oktober 2027 zijn. Om tot een akkoord met de werknemers te komen, moet je volgens hem met zes maanden rekenen ('Al hebben we genoeg voorbeelden van processen die daar ruim overheen gaan'). Werkgevers hebben dus tot eind dit jaar de tijd om voor zichzelf scherp te krijgen hoe hun nieuwe pensioenregeling eruit moet zien. Zo bezien is de situatie 'op dit moment niet problematisch', volgens de Adfiz-directeur. 'Het baart me wel zorgen dat we momenteel weinig beweging zien bij werkgevers.'

VIJVER

Sprenkels-adviseur Robert Deddens, die ondernemingen bijstaat, is het met Wiertsema eens. 'Ik adviseer werkgevers dat ze uiterlijk 1 januari 2027 moeten weten wat ze willen met hun pensioenregeling. Het hele proces met de or en de selectie van de uitvoerder moet echt wel op 1 juli van dat jaar zijn afgerond. Er komt een tsunami richting de uitvoerders aan en na 1 juli 2027 loop je het risico dat het loket gesloten is. Dan ben je de regie kwijt en word je afhankelijk van partijen die jou nog als klant willen.'

Daar komt volgens Deddens bij dat werkgevers wier contract afliep, de afgelopen periode veelal bij hun huidige pensioenuitvoerder bleven, met een nieuw contract met flexibele opzegperiode. 'Maar bij de regeling van de toekomst past misschien wel een heel andere uitvoerder. Dan moet je de tijd nemen voor goed marktonderzoek.'

Deddens ziet diverse redenen voor de vaak afwachtende houding bij werkgevers. Om te beginnen is er minder noodzaak om →

“

Werkgevers moeten uiterlijk 1 januari weten wat ze willen

ROBERT DEDDENS
SPRENKELS

SCHAARSTE AAN ADVISEURS, GEEN TEKORT

‘K

oepeel Adfiz constateert een tekort aan pensioenadviseurs', berichtte *Pensioen Pro medio 2025*. Met de Wtp-transitie in volle gang, bleek het aantal financieel adviseurs met een bevoegdheid voor pensioenadvies met 15% te zijn gedaald tot 4.119. Ruim een halfjaar later nuanceert Adfiz-directeur Enno Wiertsema dat beeld. 'Een tekort wil ik niet zeggen – we gaan het wel redden – maar er is wel schaarste.'

Volgens Wiertsema waren er bij de jongste telling 4.818 pensioenadviseurs, al zijn er 'een heleboel die het erbij doen; mensen met een vakdiploma en vier klanten'. Speciaal voor die groep doet hij, met het oog op de traag verlopende Wtp-transitie, een oproep: 'Als je als adviseur niet weet wat je met die klanten moet doen, vraag dan om hulp bij een verzekeraar of bij Adfiz. Dat geldt ook voor niet-leden.'

In januari stuurde AFM een brandbrief aan alle financieel adviseurs met pensioenklanten in hun portefeuille om bedrijven tot actie aan te zetten. 'Wij ontvangen signalen dat nog niet alle pensioenadviseurs hiermee zijn begonnen', aldus de toezichthouder, die erop wijst dat de tijd dringt 'omdat de doorlooptijd van een advies- en omzettingproces in de praktijk vaak al snel achttien maanden in beslag neemt'.

vroegtijdig in actie te komen dan bij pensioenfondsen, waar sociale partners tijdig een transitieplan moesten indienen. Daarnaast heeft circa driekwart van de werkgevers een pensioencontract met een vaste looptijd (doorgaans vijf jaar) bij de huidige uitvoerder. 'Vaak wordt dan gewacht tot het jaar dat dit contract afloopt.'

Als werkgever kun je vervolgens kiezen voor een korte verlenging, zoals bij BME, of de gelegenheid aangrijpen om meteen over te gaan naar de Wtp. Volgens Centraal Beheer PPI (zie kader) blijkt uit de praktijk overigens dat werkgevers de ingangsdatum van de Wtp graag laten samenvallen met de vervaldatum van hun huidige contract. Als derde reden noemt Deddens dat ondernemers graag willen weten wat de concurrenten doen, die voor werknemers immers in dezelfde vijver vissen. 'Ze willen niet als eerste over, maar ook niet als laatste.'

Nog een reden is dat sommige werkgevers de Wtp-transitie in een breder arbeidsvoorwaardelijk perspectief plaatsen. Deddens: 'Als een werkgever alleen maar jonge mensen aantrekt die na vijf jaar vertrekken, is een compensatie in de vorm van pensioen dan de beste oplossing? Of moet je dan denken aan het geven van een sabbatical, of andere zaken die ook geld waard zijn? Dit is misschien het moment om goed na te denken over hoe het pensioen van de toekomst zich verhoudt tot het totale arbeidsvoorwaardenpakket.'

HOOGOPGELEID

Op een slordige vijftien kilometer afstand van BME, in een uiterst hip ingericht kantoorpand in Hoofddorp, is Macaw gevestigd; een digitale dienstverlener in Nederland, Duitsland en Litouwen, die zichzelf profileert als 'the guide in the era of AI' en waar Patrick Steenvoorden tijdelijk zowel cfo als ceo is. Als zijn broer Mike, cfo van kaasschaafproducent Boska, eind 2025 in het 8 uur Journaal mag vertellen over het Wtp-proces van Boska, maant Patrick zijn pensioenadviseur Remco Reinders van Montae & Partners ook voor Macaw wat publiciteit te regelen.

Het is slechts ten dele een grap – 'mijn broer en ik zijn nogal competitief ingesteld' – en maakt dat Pensioen Pro welkom is om tijdens een waterkoude middag in februari aan te schuiven. Het Wtp-proces bevindt zich dan in een

'gevoerd voorbereidingsstadium'. Concreet betekent dit dat er een werkgroep is gevormd met medewerkers van Finance en HR en twee leden van de ondernemingsraad, die binnen afzienbare tijd met een voorstel richting het bestuur komt. Op basis daarvan maakt het bestuur zijn eigen afwegingen, waarna het voorstel wordt voorgelegd aan de or. Als die er vervolgens mee instemt, kan de werkgever aan medewerkers een verzoek tot instemming doen. 'Maar dat doe ik alleen als er 100% een "ja" uitrolt', zegt Steenvoorden, die hoopt dit voor de zomer te hebben afgerond.

Vervolgens wil Macaw voor 1 oktober in kaart brengen of het aanbod van de huidige uitvoerder Zwitserleven, waarmee het contract eind 2026 afloopt, nog marktconform is, of dat een andere uitvoerder betere voorwaarden biedt. 'Uitvoerders hebben ook nog wel een paar maanden nodig om een nieuwe regeling te implementeren', aldus adviseur Reinders. Per 1 januari 2027 zou Macaw

dan over moeten gaan naar de flexibele premieregeling. Reinders denkt dat dit allemaal 'goed haalbaar' is. 'Het belangrijkste in deze fase is overeenstemming bereiken met de or.'

Het merendeel van de circa tweehonderd Nederlandse medewerkers van Macaw bestaat uit hoogopgeleide consultants. 'De mensen zijn ons kapitaal', zegt Steenvoorden. 'Het is daarom extra van belang dat we naar het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden kijken voor onze medewerkers.' Met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling betekent dit concreet dat de (veelgehoorde) wens dat die niet meer mag kosten dan de huidige regeling voor Steenvoorden het 'vertrekpunt' is. 'Kijk, ik kan wel zeggen dat ik er geen euro méér aan wil uitgeven, maar als ik mezelf daarmee uit de arbeidsmarkt prijs, maak ik het me zeker in deze people business misschien wel extra lastig.' Want ja, wat doen 'anderen' dan, vult adviseur Reinders aan. 'Je wilt niet te ver afwijken van andere bedrijven in de sector.'

EEN DERDE OVER NAAR WTP



ngeveer een derde van de pensioencontracten bij verzekeraars en ppi's was eind februari over naar het nieuwe stelsel. Dat blijkt uit een rondgang langs alle aanbieders. 'We beheren momenteel ruim 900 werkgevers en 1.100 pensioenregelingen. De komende twee jaar moeten we nog ruim 800 pensioenregelingen (dik 73%) overzetten naar de Wtp', zo laat directievoorzitter Stefan Duran van Centraal Beheer PPI weten. Het verst zijn volgens hem grootzakelijke klanten, waarvan de meeste per 1 januari 2027 of 1 januari 2028 converteren naar de Wtp. 'MKB-bedrijven zijn in het algemeen minder ver. Ook zien wij in deze groep nog steeds uitstel van de beslissing om over te gaan naar de Wtp.'

De circa 11.000 pensioencontracten bij NN Pensioen en ppi BeFrank hebben in de regel een looptijd van vijf jaar, waardoor ieder jaar gemiddeld zo'n 20% expireert. 'In toenemende mate zien we dat het contractverlengingsmoment wordt samengepakt met de overgang naar de Wtp', aldus een woordvoerder van NN Group. Na de afronding van het commercieel seizoen 2025-2026, waarin dus ook de expiraties van 1 januari 2026 zijn opgenomen, is grofweg 40% van de NN Pensioen portefeuille Wtp-proof. Bij BeFrank was dat ongeveer een derde.

Bij Zwitserleven was in januari zo'n 35% van de ruim 10.000 actieve collectieve pensioencontracten (verdeeld over de verzekeraar en de ppi) 'Wtp-proof'. ASR, dat tienduizenden pensioencontracten in de portefeuille heeft, laat weten dat eveneens zo'n 35% is overgestapt. Ook bij Allianz heeft ruim 35% van de werkgevers een Wtp-proof contract. Daarvan kiest 90% voor de eerbiedigende werking.