

Onderweg naar implementatie van het vernieuwde pensioenstelsel: elkaar faciliteren via Werkenaanonspensioen.nl

Op 13 januari 2022 is het informatieplatform [Werkenaanonspensioen.nl](https://werkenaanonspensioen.nl) gelanceerd. Het platform is een gezamenlijk initiatief van het ministerie van SZW, de Stichting van de Arbeid, werkgevers- en werknemersorganisaties, de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars en Adfiz. Doel is het tijdig informeren en ondersteunen van verschillende doelgroepen die direct bij de besluitvorming van het nieuwe pensioenstelsel betrokken zijn. In dit artikel schetsen we de achtergrond en bieden we u een overzicht wat u op en van het informatieplatform kunt verwachten. Helpt u ons om het informatieplatform te vullen en daarmee de transitie met elkaar tot een succes te maken?

■ INLEIDING

In het coalitieakkoord van 15 december 2021 “*Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst*” van VVD, D66, CDA en ChristenUnie staat simpelweg dat de coalitiepartijen voornemens zijn het pensioenakkoord uit te voeren voor een goed en fatsoenlijk pensioen voor alle generaties.¹ Feit is dat Nederland aan de vooravond staat van de grootste herziening van het pensioenstelsel tot dusver.

In 2019 sloot het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties h t pensioenakkoord. In het akkoord staan nieuwe afspraken over pensioenen en AOW die moeten zorgen voor een persoonlijker  n transparanter pensioenstelsel. De details worden uitgewerkt in de Wet toekomst pensioenen. Het wetsvoorstel is nu voor advies aanhangig bij de Raad van State. Naar verwachting

van het (demissionaire) kabinet treedt de Wet toekomst pensioenen in werking op 1 januari 2023.² De transitie naar het vernieuwde pensioenstelsel is een complex en omvangrijk verandertraject met vele stakeholders. In het pensioenakkoord 2019 hebben werkgevers-, werknemersorganisaties en het kabinet afgesproken hierbij te faciliteren met een transitiehandleiding in de vorm van een informatieplatform.

■ GROTE LIJNEN DUIDELIJK

Het opgebouwde pensioenkapitaal van meer dan   1700 miljard is nu voornamelijk gebaseerd op uitkeringsovereenkomsten. Deze dienen uiterlijk per januari 2027 te zijn getransformeerd naar premieovereenkomsten. Vanaf 2027 zal de wetgever de pensioenopbouw alleen nog door de premie begrenzen. Van de drie contracttypen die de Pensioenwet³ nu onderscheidt – de uitkeringsovereenkomst, de kapitaalovereenkomst en de premieovereenkomst – blijft alleen de premieovereenkomst bestaan met twee varianten: een solidaire of flexibele premieovereenkomst. Verzekeraars kunnen onder de Wet toekomst pensioenen bovendien een premie-uitkeringsovereenkomst (blijven) uitvoeren. Voor alle pensioencontracten wordt een leeftijdsonafhankelijke premie verplicht en bepaalt de inleg samen met rendement de hoogte van het uiteindelijke pensioen. Naarmate de leeftijd stijgt, daalt de pensioenopbouw (degressieve opbouw). Het pensioenstelsel wordt persoonlijker en transparanter door versterking van de link tussen de pensioenopbouw, ingelegde premies en beleggingsresultaten. Ook komt meer ruimte voor persoonlijke keuzes die mogelijk impact hebben op de hoogte van het pensioen en daarmee het financiële welzijn van (pensioen)deelnemers⁴.



Veronique Roelandt, Saskia de Zwaan en Emile Soetendal

V. Roelandt CPC, mr. S. de Zwaan-Cornelisse LL.M CPL en mr. drs. E. Soetendal LL.M CPE werken bij de Stichting van de Arbeid aan de totstandkoming en verdere uitbouw van het informatieplatform [Werkenaanonspensioen.nl](https://werkenaanonspensioen.nl).

Een en ander betekent dat partijen die direct betrokken zijn bij de besluitvorming in de periode van 1 januari 2023 tot 1 januari 2027 hun pensioenregeling(en) moeten aanpassen aan de nieuwe wetgeving. De transitie raakt de gehele pensioenketen: niet alleen moeten alle pensioenregelingen worden omgezet, maar ook alle administratieve systemen die daaraan ten grondslag liggen. Daarnaast zal de dienstverlening vanuit pensioenfondsen naar de (pensioen)deelnemer flexibeler en meer op maat zijn.

Hoewel de grote lijnen van het vernieuwde pensioenstelsel duidelijk zijn, schuilt zoals vaak de duivel in de details. Dat betekent dat de komende periode tal van belangrijke 'details' van het vernieuwde pensioenstelsel en keuzes op de tafel liggen bij werkgevers- en werknemersorganisaties, maar ook bij pensioenuitvoerders (pensioenfondsen, verzekeraars en premiepensioeninstellingen (PPI)) en overige partijen, zoals adviseurs en ook ondernemingsraden. Het informatieplatform (www.werkenaanonspensioen.nl) kan daarbij van ondersteunende waarde zijn.

■ FACILITEREN IN DE VORM VAN EEN INFORMATIEPLATFORM

Het informatieplatform is een gezamenlijk initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de Stichting van de Arbeid, werkgeversorganisaties (VNO-NCW, MKB Nederland en LTO), werknemersorganisaties (FNV, CNV en VCP), de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars en de branchevereniging van onafhankelijk financieel adviseurs (Adfiz).

Het platform beoogt zoveel mogelijk aan te sluiten bij de vraag/behoefte van partijen die betrokken zijn bij de besluitvorming. Naast specialistische kennis is kennis van de praktijk bij uitstek in de praktijk te vinden. Er is dan ook een beroep gedaan op de gehele sector: van uitvoeringsorganisaties tot adviseurs en van kennisorganisaties tot advocatenkantoren, aan iedereen het verzoek een bijdrage te leveren aan het informatieplatform. Hier is in groten getale gehoor aan gegeven en deze brede samenwerking geeft het informatieplatform de potentie de integrale samenhang zowel vanuit theorie als praktijk samen te brengen. Hierbij stemmen we ook regelmatig af met de externe toezichthouders AFM en DNB.

■ DOEL INFORMATIEPLATFORM: TIJDIG FACILITEREN

Het doel van het informatieplatform is het tijdig informeren en ondersteunen van verschillende doelgroepen die direct bij de besluitvorming betrokken zijn, zoals werknemers- en werkgevers(vertegenwoordiging), pensioenuitvoerders en ondernemingsraden.

Niet alle informatie is reeds beschikbaar. De (lage) wetgeving is nog in de maak. Maar ook als de wetgeving bekend is, zal sprake zijn van een voort-

schrijdend verandertraject in de periode 2022-2027. Binnen die periode moeten de betrokken doelgroepen voldoen aan (verschillende wettelijke) mijlpalen die de wetgever voorschrijft. Dat betekent dat de informatiebehoefte tijdgebonden is.

Bij lancering van het informatieplatform op 13 januari 2022 is de eerste fase beschikbaar gesteld: de zogenoemde 'voorbereidingsfase'.

Aansluiting bij de praktijk en de actualiteit is bepalend voor de toegevoegde waarde van het informatieplatform. Het informatieplatform zal de komende jaren steeds verder worden gevuld en waar nodig geactualiseerd. Bij lancering van het informatieplatform op 13 januari 2022 is de eerste fase beschikbaar gesteld: de zogenoemde 'voorbereidingsfase'.

De basis van het informatieplatform bestaat uit twee delen: het algemene deel en de zogenoemde stappenplannen. In het algemene deel is informatie te vinden over de invoering van de nieuwe pensioenregels (waarom en wanneer verandert ons pensioenstelsel?), uitleg van belangrijke begrippen, tijdslijnen en antwoorden op de meest gestelde vragen. De stappenplannen bieden informatie voor de verschillende doelgroepen. Deze stappenplannen zijn niet in alle situaties gelijk; dat komt omdat het transitieproces ook niet in alle situaties gelijk is.

■ VERSCHILLENDE STAPPEN

De stappen die gezet moeten worden bij een pensioenregeling die is ondergebracht bij een pensioenfonds⁵ zijn anders dan bij een

1 <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>.

2 <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/11/26/wet-toekomst-pensioenen-voor-advies-naar-raad-van-state>.

3 De Wet verplichte beroepspensioenregeling wordt buiten beschouwing gelaten in dit artikel. Praktisch betekent dit dat waar wordt gesproken over sociale partners ook beroepsgenoten kan worden gelezen.

4 In dit voorstel wordt gesproken over (pensioen) deelnemers. Daaronder worden verstaan actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioenge-rechtigden, tenzij in de tekst anders is aangegeven.

5 Buiten beschouwing blijft nu dat binnen de verschillende typen pensioenfondsen (algemene pensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen en beroepspensioenfondsen) ook een nadere uitsplitsing in stappen(plannen) kan worden gemaakt. Dat is wel aan de orde op het informatieplatform.

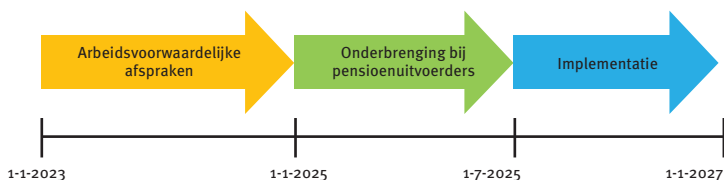
Afbeelding 1. Homepage informatieplatform



pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar of PPI.

Mijlpalen pensioenfondsen

Voor pensioenfondsen – en daarmee voor sociale partners – zien de mijlpalen er op hoofdlijnen als volgt uit, uitgaande van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen met ingang van 1 januari 2023:



- Voor pensioenregelingen die worden ondergebracht bij pensioenfondsen geldt dat uiterlijk 1 januari 2025 er overeenstemming is tussen sociale partners over de nieuwe pensioenregeling en moet het transitieplan zijn afgerond.
- Uiterlijk op 1 januari 2025 start het proces van opdrachtaanvaarding bij een pensioenfonds. Als onderdeel van het proces van opdrachtaanvaarding stellen pensioenfondsen een implementatieplan op (inclusief communicatieplan).
- Uiterlijk 1 juli 2025 is de opdrachtaanvaarding

afgerond en hebben alle pensioenfondsen hun implementatieplan gereed.

- Voor 1 januari 2027 moet de transitie zijn afgerond. Vanaf dat moment is geen pensioenopbouw meer mogelijk in een uitkeringsovereenkomst en is in premiereregelingen geen sprake meer van een leeftijdsafhankelijke (progressieve) premie, met uitzondering van die situaties waarin voor bestaande deelnemers de progressieve premie wordt geëerbiedigd (overgangsrecht)⁶. Pensioenopbouw vindt alleen nog plaats in een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijk premiepercentage.

Mijlpalen verzekeraars en PPI's

Het transitieproces bij verzekeraars en PPI's verloopt anders dan bij pensioenfondsen. Hoewel de memorie van toelichting behorende bij het (openbare) consultatiedocument daar minder expliciet op is toegesneden, is wel duidelijk dat verzekeraars en PPI's – maar ook werkgevers die een pensioenregeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of PPI (dan wel werkgevers die daarvoor opteren tot aan 2027) – andere stappen moeten zetten op weg naar een ander pensioencontract.⁷ Uitgangspunten zijn in ieder geval dat:

- De op 31 december 2022 lopende premiereregelingen en uitkeringsovereenkomsten bij verzekeraars kunnen worden verlengd tot 1 januari 2027. Vanaf 2027 zijn alleen premiereregelingen nog mogelijk.
- Klanten van verzekeraars en PPI's zelf het moment van overgang kiezen. Het kan zo zijn dat een werkgever al per 1 januari 2023 wil overstappen; het kan ook zo zijn dat een werkgever de overstap eerst per 31 december 2026 maakt. Normaliter maakt een klant de keuze op de einddatum van de uitvoeringsovereenkomst, maar tussentijdse overstap (gedurende de contractperiode) naar het vernieuwde pensioenstelsel is (veelal) ook mogelijk.
- Een werkgever de keuze heeft tussen eerbiedigende werking⁸ voor bestaande deelnemers (overgangsrecht) en overgang naar een vlakke premie voor alle deelnemers (transitie). Bij keuze voor overgangsrecht (eerbiediging) is geen transitieplan en implementatieplan ver-

Bij keuze voor overgangsrecht (eerbiediging) is geen transitieplan en implementatieplan vereist. Bij overgang naar vlakke premies (transitie) is wel een transitieplan en een implementatie-/communicatieplan vereist.

eist. Bij overgang naar vlakke premies (transitie) is daarentegen wel een transitieplan (verantwoordelijkheid werkgever) en een implementatie-/communicatieplan (verantwoordelijkheid uitvoerder) vereist.

- Verzekeraars en PPI's op grond van bestaande wet- en regelgeving⁹ eisen kennen ten aanzien van de kwaliteit van productontwikkelingsprocessen¹⁰ van de producten die zij in de arbeidsvoorwaardelijke fase aanbieden. In dit PARP proces wordt onder meer getoetst op de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's van de uitvoering, de risicobeheersmaatregelen die getroffen worden en de toepasselijke wet- en regelgeving. Ook wordt getoetst of het product / de propositie passend en geschikt is. De AFM ziet hierop toe.

■ STAPPENPLANNEN

Een stappenplan op het informatieplatform beoogt de betreffende doelgroep de voor hen relevante informatie overzichtelijk aan te bieden. Een ondernemingsraad zal bijvoorbeeld andere stappen moeten nemen dan een pensioenfondsbestuurder. Voor een ondernemingsraad is dan ook deels andere informatie relevant dan voor een pensioenfondsbestuurder. Een stap uit het stappenplan is opgebouwd uit een inhoudelijke toelichting met daarbij suggesties voor de uitvoering. Denk aan interviews, artikelen, webinars, checklists. De stappen zijn niet limitatief, kennen geen bepalende volgorde en zijn uitdrukkelijk geen handleiding op maat of routekaart. Iedere situatie is uniek. De gebruiker van het informatieplatform kan het beste beoordelen welke informatie op welk moment in een specifieke situatie wenselijk is om kennis van te nemen.

Voor de stappenplannen zijn op het platform twee hoofddoelgroepen onderscheiden: werkgevers- en werknemers(organisaties) en pensioenuitvoerders. Om ervoor te zorgen dat de gebruiker van het informatieplatform terecht komt bij het juiste stappenplan is er een "klantreis" opgenomen. Hierbij zijn twee hoofdstromen te onderscheiden:

1. De pensioenfondsenkant
pensioenfondsen en werkgevers/ werknemers(vertegenwoordigers) die hun pensioenregeling bij een pensioenfonds hebben ondergebracht; en
2. De verzekeraars/PPI-kant
verzekeraars/PPI's en werkgevers/ werknemers(vertegenwoordigers) die hun pensioenregeling bij een verzekeraar/PPI hebben ondergebracht.

In spiegelbeeld gaat het bij een werkgever of werkgevers- en werknemersorganisaties die een pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds of (een werkgever die een regeling) bij een verzekeraar/PPI (heeft ondergebracht) om dezelfde onderwerpen en stappen, maar dan belicht vanuit hun specifieke invalshoek. Deze spiegelbeelden zijn terug te

Afbeelding 2. Detail "klantreis" stappenplan pensioenuitvoerders



lezen in de verschillende stappenplannen voor pensioenfondsen, verzekeraars/PPI's, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties op het informatieplatform. Door de stappenplannen van de verschillende doelgroepen op elkaar af te stemmen ontstaat naar ons idee ook een interactie door noodzaak van samenwerking en onderlinge afhankelijkheden over en weer te benadrukken.

De Pensioenfondsenkant

Voor de doelgroepen aan de pensioenfondsenkant zijn in de voorbereidende fase een aantal stappen uitgelicht:

- *Proces*
Het in kaart brengen van het proces aan de hand van een duidelijke projectstructuur en projectplan;
- *Verantwoordelijkheids- en bevoegdheidsverdeling*
Het in kaart brengen van de (gezamenlijke) verantwoordelijkheids- en bevoegdheidsverdeling van de betrokken partijen;

6 Het overgangsrecht is overigens niet bedoeld voor de huidige uitkeringsovereenkomsten die door pensioenfondsen worden uitgevoerd. Zie verder voetnoot 8.

7 Met consultatiedocument wordt bedoeld op het conceptwetsvoorstel en memorie van toelichting die op 12 december 2020 zijn openbaar gemaakt, zie <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen>.

8 Het overgangsrecht houdt in dat de mogelijkheid om progressieve premies toe te passen, onder bepaalde voorwaarden wordt geëerbiedigd. Dat is bedoeld voor situaties waarin er op de dag voor inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen sprake is van een premiereregeling met een progressieve premie (ongeacht het type pensioenuitvoerder waar deze is ondergebracht) of een uitkeringsregeling met een progressieve premie die wordt uitgevoerd door een verzekeraar.

9 Artikel 32 Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft.

10 Ook wel product approval- en reviewproces (PARP) genoemd.

Afbeelding 3. Nadere detaillering “klantreis” stappenplannen voor verzekeraars en PPI's



- **Kennis**
Het creëren van het benodigde (algemene) kennisniveau bij alle relevante betrokken partijen;
- **Randvoorwaarden en uitgangspunten**
Waar staan we nu? Wat zijn de randvoorwaarden: wat zijn de basisvereisten? wat zijn de uitgangspunten: waar ga je keuzes op baseren en hoe voor te sorteren op het einddoel?;
- **Risicohouding en risicopreferentie**
Sluiten de risico's die pensioenfondsen nemen aan bij de risico's die deelnemers kunnen en willen nemen? En wat zijn de aandachtspunten en uitdagingen bij het uitvoeren van een risicopreferentieonderzoek; en
- **Communicatie**
Het belang van communicatie tijdens de voorbereidingsfase en hoe kun je dit vormgeven?

De verzekeraars/PPI-kant

Voor de doelgroepen aan de verzekeraars/PPI-kant komen in de voorbereidingsfase naast het proces, de taakverdeling en het kennisniveau, de eerbiedigende werking en overige keuzes aan orde. Denk bijvoorbeeld aan keuzes over het beleggingsbeleid: wordt er voorgesorteerd op een variabele uitkering of een vaste uitkering? Wat wordt de standaard lifecycle? Verder moet een werkgever bepalen of een werknemer de mogelijkheid krijgt om een uitgestelde gegarandeerde uitkering aan te kopen. En moet bijvoorbeeld ook de hoogte van het nabestandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen worden bepaald.

Verder moet een werkgever bepalen of een werknemer de mogelijkheid krijgt om een uitgestelde gegarandeerde uitkering aan te kopen.

staandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen worden bepaald.

Zowel voor de pensioenfondsenkant als de verzekeraars/PPI-kant geldt dat (een aantal) onderwerpen die niet expliciet in een stap aan de orde komen zijn opgenomen onder de stap 'Kennis'. In de stap kennis zijn verschillende onderwerpen kort toegelicht en is de (voor ons) vanuit de sector beschikbare informatie opgenomen. Het ligt in de rede dat een aantal van deze thema's in een latere fase van het informatieplatform uitgebreid(er) aan de orde komen. Denk bijvoorbeeld aan keuzes rond al of niet invaren van reeds opgebouwde pensioen-aanspraken en -rechten of de eventuele compensatie vanwege de transitie. Maar op deze wijze kunnen we de 'koplopers in het transitietraject' op onderdelen ook nu al faciliteren deze informatie te ordenen en alvast (een eerste aanzet daartoe) in de stappenplannen van de voorbereidingsfase op te nemen.

Voor iedere situatie een stappenplan?

Bedacht moet worden dat er vele hoedanigheden en variaties zijn op de hoofddoelgroepen. Er is dan ook geen sprake van een stappenplan op maat. Wat het informatieplatform biedt, is een stappenplan dat het beste aansluit bij de situatie van de bezoeker, waarbij een onderscheid is gemaakt tussen de belangrijkste doelgroepen. Het is onmogelijk gebleken om alle verschillende varianten uit te werken. Zo is er bijvoorbeeld geen stappenplan voor gesloten pensioenfondsen. Hét gesloten pensioenfonds bestaat niet; dit zou leiden tot vele verschillende varianten. Gezien de beperkte capaciteit hebben we ook voor doelgroepen die weinig voorkomen geen 'eigen' stappenplan. Een voorbeeld is de beperkte groep werkgevers met een cao die een pensioenregeling bij een verzekeraar heeft ondergebracht. Een en ander neemt niet weg dat specifieke informatie voor deze hoedanigheden of variaties wel onderdeel kan zijn van één van de stappenplannen. Zo kunnen documenten/checklist of webinars over gesloten pensioenfondsen prima onderdeel zijn van een stappenplan. Dit geldt ook voor interne organen zoals verantwoordingsorganen.

■ HOE VERDER?

Op 13 januari 2022 is het informatieplatform www.werkenaanonspensioen.nl gelanceerd. De hoofdboodschap is: start met de voorbereiding(en). Else Bos, voorzitter van het toezicht op verzekeraars, pensioenfondsen en banken bij DNB, verwoordde dit tijdens het congres van PensioenPro op 9 december 2021 als volgt: "Begin nu al. Wacht niet tot de wetgeving klaar is. Daar zijn de tijdslijnen te krap en de uitdaging te groot. Zorg dat u regie krijgt".¹¹

Het begin is er, maar er is nog veel werk te verzetten. Dat geldt ook voor de verdere uitbouw van het

informatieplatform. Een van de eerste aandachtspunten is de gebruikersvriendelijkheid van het informatieplatform. Wegens technische problemen is het (vooralsnog) niet gelukt de beoogde opmaak – leesbaarheid – van de stappenplannen te reali-

Het begin is er, maar er is nog veel werk te verzetten.

seren voor livegang. De informatie is er, maar de gebruikersvriendelijkheid kan beter. Dit heeft na lancering prioriteit.

Inhoudelijk zal het informatieplatform (fasegewijs) worden uitgebouwd en geactualiseerd. Hierbij zijn een aantal belangrijke ijkpunten.

– *Wetgeving*

Zodra het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen bij de Tweede Kamer is ingediend, zullen inhoudelijke vraagstukken en daarmee verband houdende en te maken keuzes op het informatieplatform de overhand krijgen. Dit geldt ook wanneer de lagere regelgeving beschikbaar komt. De volgende fase zal zo nauw mogelijk op het wetgevingsproces aansluiten. De inhoud op het informatieplatform volgt het wetgevingsproces.

– *Praktijk*

Zowel bij de volgende fases als bij het verder uitbouwen en actualiseren van de voorbereidingsfase zullen we zoveel mogelijk trachten aan te sluiten bij de behoefte en ontwikkelingen in de praktijk. Denk hierbij bijvoorbeeld aan beleidsuitingen van de toezichthouders DNB en AFM. Maar ook aan de informatie die beschikbaar komt uit uitvragen van de toezichthouders. Een recente uitvraag van DNB gaf ons bijvoorbeeld interessante inzichten.¹² Uit die uitvraag

bleek bijvoorbeeld dat ongeveer twee derde van de pensioenfondsen verwacht de bestaande pensioenrechten in te varen. Meer dan de helft van deze fondsen geeft aan nog geen concrete verwachting te hebben voor het jaar van invaren. Degenen die het al wel weten noemen in gelijke mate 2024, 2025 en 2026. Van de pensioenfondsen die verwachten niet in te varen overweegt grofweg de helft te liquideren. Deze uitkomsten laten de daadwerkelijke bewegingen in de pensioensector zien en bieden een indicatie voor onderwerpen waaraan behoefte is. Naast informatie vanuit de toezichthouders is en blijft informatie vanuit de sector essentieel. Informatie vanuit de initiatief nemende partijen én vanuit alle bijdragende partijen.

Het is een informatieplatform voor en door de (pensioen- en verzekering)sector. De mogelijkheden tot uitbouwen van het platform en faciliteren van verschillende doelgroepen hangt nauw samen met bereidheid vanuit de sector om hieraan een bijdrage te (willen) leveren. Als er suggesties zijn of u heeft een mooie checklist of een interessant webinar, help ons dan het informatieplatform te vullen en help daarmee de transitie met elkaar tot een succes te maken! ●

11 Dit naar aanleiding van een uitvraag die DNB en AFM bij pensioenfondsen hebben gedaan om in kaart te brengen waar pensioenfondsen staan in de voorbereidingen op de aankomende transitie naar een nieuwe pensioenregeling. Voor de hele speech, zie <https://www.dnb.nl/actueel/algemeen-nieuws/speeches-2021/speech-else-bos-h-eerlijke-nieuwepensioenwereld/>.

12 <https://www.dnb.nl/actueel/algemeen-nieuws/dnbulletin-2021/merendeel-pensioenfondsen-begonnen-met-voorbereiding-op-nieuw-pensioenstelsel/>.