

#3

SEPTEMBER 2025

P&P

pensioen &
praktijk

Alle facetten van een
duurzaam pensioen

Geschillen over waardeoverdrachten

Vrijwillig bijsparen: keuze tussen 30 % voor iedereen of
voortzetten premiestaffel

Meer duidelijkheid over pensioen bij fusie en overname?

Verduidelijking reikwijdte 'geen premie, wel recht' en
schijnzelfstandigheid in Vbar

Aandachtspunten bij herverdeling op basis van ALM-
berekeningen

Nettopensioen en de stelselwijziging

De deelnemer, een irrelevante figurant

Zijn de wettelijke kaders van transitiecommunicatie
voor uitvoerders verenigbaar?

Over de auteurs



drs. Daan Kleinloog AAG is sinds 2008 werkzaam in de pensioensector en partner bij Sprenkels. Hij is actuaire en strategisch adviseur van pensioenfondsen, verzekeraars, ondernemingen en sociale partners. Binnen Sprenkels is Daan verantwoordelijk voor de actuariële dienstverlening. Daarnaast is Daan voorzitter van het Koninklijk Actuariel Genootschap, de beroepsvereniging van actuarissen in Nederland.



mr. Bram Rothuizen is advocaat arbeidsrecht en pensioenrecht bij Koch Advocaten in Breda. In zijn hoedanigheid van advocaat pensioenrecht is hij gecertificeerd Bpf-werkingsfeeradviseur, waarmee hij gespecialiseerd is in het bijstaan van werkgevers die een geschil hebben met bedrijfstakpensioenfondsen over een verplichte aansluiting.



mr. drs. Corey Dekkers MFP CFP® is werkzaam bij Pensioennavigator BV als senior pensioenjurist op de afdeling fiscale en juridische zaken.



drs. Arno Eijgenraam is zelfstandig actuaire. Na vele jaren als toezichthouder bij De Nederlandsche Bank te hebben gewerkt, ondersteunt hij nu kleine verzekeraars en pensioenfondsen bij de bestuurderstoets, als actuariële functie of bij meningsverschillen met de toezichthouder. Hij is initiatiefnemer van Koopkrachtig Solidair Pensioen dat beoogt om een alternatief te bieden voor de Wet toekomst pensioenen.



drs. Jeroen Steenvoorden is sinds 2020 Ombudsman Pensioenen, eerst vanuit de SER en vanaf 2024 bij GIP. Daarvoor was hij 15 jaar directeur van de Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten (SPMS) en 5 jaar directeur van de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF). Foto: Cristiaan Krouwels.



Scott Martens RPA CFE is registerpensioenadviseur, gecertificeerd fraudeonderzoeker en ruim 25 jaar zelfstandig interim-manager bij Martens Management BV. Op dit moment is hij werkzaam als senior-consultant en bestuursadviseur bij Actor|Partner in besturen. Zijn bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.



Arnaud Bijl is sinds 2012 senior-productmanager bij Achmea Centraal Beheer PPI en is daarvoor actief geweest als pensioenadviseur. Zijn bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.



drs. Tim Burggraaf MPLA is als Associate Partner werkzaam bij EY en is daar Rewards & Benefits Consulting Leader voor Nederland. Hij adviseert al 30 jaar werkgevers over arbeidsvoorwaarden, waaronder beloning en pensioen. Voordat hij naar EY kwam, werkte hij bij Aon, Mercer en Hay Group.



Scott Martens RPA CFE

Registerpensioenadviseur, gecertificeerd fraudeonderzoeker en interim-manager bij Martens Management BV. Deze bijdrage is op persoonlijke titel geschreven



Arnaud Bijl

Sinds 2012 senior-productmanager bij Achmea Centraal Beheer PPI. Zijn bijdrage is op persoonlijke titel geschreven

Pensioenuitvoerders zijn verplicht een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) te verstrekken aan actieve deelnemers, gewezen deelnemers (slapers) en pensioengerechtigden. De inhoud, eisen en wijze van informatieverstrekking staan in de Pensioenwet omschreven met duidelijke kaders.¹ Dit geldt ook in het jaar na een transitie waarbij een verplichting geldt om een tweede overzicht te verstrekken. Dit kan leiden tot een overload aan informatie bij de (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde.

Zijn de wettelijke en praktische kaders van transitiecommunicatie voor uitvoerders verenigbaar?

Om die reden is door de Pensioenfederatie het Transitie UPO, genaamd TUPO, geïntroduceerd specifiek voor pensioenfondsen² en is het gebruik van de TUPO ook door de AFM onderschreven. Het TUPO is niet specifiek ontwikkeld voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen. Maar kan een TUPO voor fondsen (in de meeste gevallen) een goed en nauwkeurig beeld geven van de omgezette aanspraken? Gaat het TUPO het probleem van de veelheid aan pensioeninformatie tijdens een transitie wel oplossen en geldt dat ook bij een transitie tussen twee uitvoerders? Deze twee laatste vragen willen we in dit artikel kunnen beantwoorden. Daarnaast zullen we ingaan op de wettelijke en technische aspecten van het samenstellen van en het communiceren met een TUPO. Het model voor het TUPO is gebaseerd op het reguliere UPO-model en het voorbeeldformat van de tweede berekening dat opgenomen is in het Servicedocument Transitiecommunicatie van de Pensioenfederatie.

HET TUPO (OF UPO) BIJ EEN TRANSITIE

De Pensioenfederatie heeft zoals aangegeven het initiatief genomen om een Transitie UPO, een zogenoemde TUPO, te ontwikkelen in de vorm van een 81 pagina's tellend Servicedocument Transitiecommunicatie.³ Het TUPO is gebaseerd op de reguliere

UPO met dien verstande dat men een voorbeeldformat voor de tweede berekening, na de transitie, van de aanspraken heeft opgenomen. In het document van de Pensioenfederatie wordt een voorzet gegeven op de beleidskeuzes voor de transitiecommunicatie, de 4 wettelijk verplichte communicatiemomenten, de getoonde bedragen (inclusief navigatiemetafoor) en hoe het TUPO praktisch gecommuniceerd kan worden.

Het TUPO is een keuzeoptie voor een uitvoerder om de verplichte deelnemercommunicatie ná de transitie te combineren met het reguliere jaarlijkse UPO en vervangt daarmee zowel UPO's met peildatum 31 december (oude pensioenregeling) als die met een peildatum van 1 januari (nieuwe pensioenregeling). Als de transitie plaatsvindt op een ander moment in het jaar, dan kan het TUPO niet worden gebruikt.⁴ In dat geval wordt men geacht het reguliere (wettelijk verplichte) UPO-model te gebruiken met aanvullend een tweede berekening uit hoofde van de wettelijk verplichte transitiecommunicatie voor deelnemers, vóór en na de transitie. In dit artikel noemen we dat de 'was-wordt' communicatie.

Bij een TUPO mogen de informatieblokken in een andere volgorde worden gezet dan bij een UPO. Een reden die de Pensioenfederatie daarbij geeft is dat dit goed is voor de consistentie van het TUPO met andere uitingen in het kader van de transitie. Zij lijkt daarmee aansluiting te zoeken op de Pensioenwet waarin staat dat "de pensioenuitvoerder persoonlijke informatie bevoor-

1 Art. 21, art. 38, art. 48 en art. 49 Pw die gaan over de pensioenregeling zelf, de inhoud, eisen en wijze van verstrekking van een UPO.

2 Besluit van de Minister van SZW van 11 februari 2025, nr. 2025-0000013915.

3 Servicedocument Transitiecommunicatie van de Pensioenfederatie (Mei 2025) onder redactie van A. van Hekken en M. van der Starre-Meijjs.

4 Toelichting op het document Model Transitie UPO van de Pensioenfederatie.

dert, die aansluit bij de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer”.⁵

Bij de ontwikkeling van een TUPO kan een pensioenfonds kijken naar het eerdergenoemde Servicedocument Transitiecommunicatie. Voor de UPO-modellen van de oude pensioenregeling gelden model 1 of model 3 en voor Wtp-regelingen zijn de modellen voor de solidaire premiereregeling en de flexibele premiereregeling beschikbaar. De modellen zijn terug te vinden op de website Pensioenmodellen.nl, dat een initiatief is van het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie.⁶

DE SECTOR, SZW EN DNB OVER TRANSITIECOMMUNICATIE

Via het Platform pensioentransitie overleggen de toezichthouders DNB en AFM over de uitwisseling van kennis. De toenmalige demissionair minister van SZW, Carola Schouten, heeft in het voorjaar van 2024 aangegeven dat de AFM uit de gepubliceerde transitieplannen onder andere constateerde dat “het pensioenbedrag in het goedweerscenario voor deelnemers onder de 45 jaar fors omhoog kon gaan”.⁷ De respons van het ministerie hierop was dat het van belang is dat deelnemers inzicht krijgen in mogelijke toekomstige pensioenuitkomsten en dat pensioeninformatie moet bijdragen aan ‘realistische verwachtingen’. Vervolgens is de AFM met de sector en SZW in dialoog gegaan en is een aantal oplossingsrichtingen besproken.

De Pensioenfederatie heeft vervolgens een voorstel gedaan voor een voorbeeldbrief die uitvoerders kunnen gebruiken voor de voorgeschreven transitie-informatie. Daarmee kunnen uitvoerders hun deelnemers informatie aanbieden en laten zien wat het pensioen was volgens de oude pensioenregeling en een prognose van wat het wordt na de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. De AFM heeft daarbij enkele uitgangspunten geformuleerd betreffende de transitiecommunicatie waar we verderop in dit artikel op terugkomen. Kort samengevat merkte de minister op dat “de communicatiemiddelen die gericht zijn op specifieke doelgroepen en de verschillende informatielagen steeds evenwichtig, zelfstandig leesbaar en consistent moet zijn met andere informatie”. Onrealistische verwachtingen over het pensioen moesten voorkomen worden, was de boodschap. Het signaal dat klonk uit de eerste transitieplannen – en niet onopgemerkt bleef door de AFM – kreeg voet op vaste bodem. De AFM scherpte haar beleid aan en nam het advies van het ministerie ter harte.

DE AFM EN TRANSITIECOMMUNICATIE

De externe toezichthouder AFM leek aanvankelijk op afstand te staan bij het onderwerp transitiecommunicatie maar raakte gedurende de doorontwikkeling van de Wet toekomst pensioenen toch vrij inhoudelijk betrokken. Het aspect gedragstoezicht vraagt immers om duidelijk beleid. Vragen die bij uitvoerders intern opkwamen waren: wat kan dan wel of juist niet gecommuniceerd worden? Wat zijn realistische verwachtingen over pensioen? Wanneer is communicatie over pensioen evenwichtig en consistent met andere informatie? Dit alles heeft de AFM trachten te formuleren in haar Beleidsregel informatieverstrekking die volgde in de nazomer van 2024.⁸

Inmiddels blijft de AFM een oordeel geven over de verschillende communicatieplannen, als zijnde een onderdeel van de implementatieplannen,⁹ en houdt zij feitelijk toezicht op de daadwerkelijk verstuurd deelnemerscommunicatie. Als het gaat om de inhoud zal zij beoordelen of de door de uitvoerder verstrekte transitiecommunicatie evenwichtig, correct, duidelijk en tijdig is. Natuurlijk zijn dergelijke toetsstenen voor meerderlei uitleg en dus ook interpretatie vatbaar. Maar gezegd moet worden dat de AFM in het beleidsdocument wel duidelijke kaders schept en de normen zo objectief mogelijk probeert uit te drukken. Zij geeft dat duidelijk aan met het geven van voldoende voorbeelden waar de nodige trefwoorden zoals risico’s, voorwaarden, garanties en beperkingen worden gebruikt. Ook geeft zij in het beleidsdocument aan hoe een financieel product, wat pensioen ook is, op relevante wijze gekenmerkt kan worden op basis van artikel 4:20 Wft (Wet op het financieel toezicht).

Met betrekking tot transitiecommunicatie hanteert de AFM de volgende uitgangspunten:

- 1 Maak duidelijk dat uit de berekeningen volgt dat pensioenuitkeringen naar verwachting hoger kunnen uitvallen en dat dit gepaard gaat met meer onzekerheid.
- 2 Voorkom dat bij het vergelijken van stelsels in de transitiecommunicatie op individueel niveau onrealistische verwachtingen ontstaan bij deelnemers.
- 3 De transitiecommunicatie is consistent en begrijpelijk in samenhang met andere communicatie.
- 4 Elke informatielaag is evenwichtig en zelfstandig leesbaar.
- 5 De communicatie sluit aan bij de doelgroep. Toets de toelichting op de scenariobedragen bij de relevante deelnemersgroepen.

Aanvullend maakt de AFM zich zorgen over de bedragen die mogelijk bij het optimistische scenario worden getoond. Omdat deze

⁵ Art. 48 lid 2 Pw.

⁶ <https://pensioenmodellen.nl/format/uniform-pensioen-overzicht>.

⁷ Brief van 28 maart 2024 aan de Tweede Kamer; Verzamelbrief pensioenonderwerpen voorjaar 2024.

⁸ Beleidsregel Informatieverstrekking AFM (“Waar let de AFM op bij het beoordelen van informatieverstrekking door financiële ondernemingen over financiële producten en diensten?”); September 2024.

⁹ Art. 150c lid sub b Pw juncto art. 150i lid 2 sub g Pw.

– in de regel – een stuk hoger liggen dan bij de pré-Wtp regeling heeft de Pensioenfederatie de aanpak van gelaagd communiceren besproken en een format zoals zij dat voor ogen heeft. De AFM heeft hierop gereageerd door aan te geven dat zij het belangrijk vindt dat:

- 1 onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende doelgroepen in de toelichtingen bij de getoonde scenariobedragen, bijvoorbeeld naar leeftijd en soort deelnemer;
- 2 onderzoek kan helpen bij het optimaliseren van communiceren over onzekerheden.

.....

De AFM leek aanvankelijk op afstand te staan bij het onderwerp transitiecommunicatie maar raakte gedurende de doorontwikkeling van de Wtp toch vrij inhoudelijk betrokken

.....

DE JURIDISCHE STATUS VAN HET TUPO

Ook het model van het TUPO hanteert de verplichte tekst: “DNB en de AFM houden toezicht op pensioenuitvoerders in Nederland. Dus ook op pensioenuitvoerder X”. Inhoudelijk wordt opgemerkt dat – en deze tekst is vormvrij – “de berekening een inschatting is van het pensioen en dat die op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen”. De uitvoerder licht toe dat zij “is uitgegaan van de bij haar bekende gegevens, het oude en huidige pensioenreglement en er geen rekening gehouden wordt met toekomstige wijzigingen in de pensioenregeling”, wat vrij logisch is. De uitvoerder benadrukt dat de pensioenreglementen uiteindelijk bepalend zijn voor de berekening. De Pensioenfederatie adviseert daarbij dat uitvoerders rekening houden met de opvatting van de Ombudsman pensioenen. Die deelt de opvatting dat “disclaimers in formele zin niet bijdragen aan de ‘sociale zekerheid’ van de deelnemer”. Ook bij het verstrekken van een TUPO kan sprake zijn van een zogenoemd gerechtvaardigd vertrouwen en een mate van kenbaarheid. De AFM adviseert eveneens daarom om géén disclaimer op te nemen.

De vraag is of de Ombudsman pensioenen en de AFM in juridisch opzicht hier het juiste standpunt innemen. De discussie over het gerechtvaardigd vertrouwen van door een uitvoerder verstrekte pensioeninformatie, met name UPO's, loopt al zo'n 20 jaar. Echte juridische doorbraken, zelfs bij het verstrekken van maar liefst 11 foutieve UPO's, zijn in beperkte mate waarge-

nomen.¹⁰ Maar een eenmalig verstrekte offerte juist weer wel, aangezien de gepensioneerde in kwestie een onomkeerbare beslissing had genomen.¹¹ De kern van de rechterlijke weging blijft veelal hangen bij de constatering of de deelnemer en pensioengerechtigde door de foutief verstrekte pensioeninformatie wezenlijk nadeel heeft geleden. Als blijkt dat het UPO hogere aanspraken weergaf dan feitelijk aan aanspraken in het pensioenreglement ontleend zouden kunnen worden, is in juridische zin immers geen sprake van ‘schade’. De basis voor een gerechtvaardigd vertrouwen is dat er sprake moet zijn van een rechtshandeling zoals genoemd in artikel 3:35 BW. Met het verzenden van UPO's en ook TUPO's wordt geen rechtsgevolg beoogd volgens de rechtspraak. Een schending van artikel 48 lid 1 Pw dat de door een uitvoerder verstrekte informatie “correct, duidelijk en evenwichtig” moet zijn, leidt dus niet tot een (beoogd) rechtsgevolg. Het is vooral een norm die de wetgever stelt en de AFM de bevoegdheid geeft om foutieve informatieverstrekking te sanctioneren. Maar daar is de deelnemer als individu dus niet direct mee geholpen.

EEN TRANSITIE MET TWEE UITVOERDERS

Het model van het TUPO gaat uit van één enkele uitvoerder (het pensioenfonds). Dat maakt de exercitie bij een transitie met gebruikmaking van het UPO redelijk overzichtelijk. Maar wat als er sprake is van een transitie met twee uitvoerders? Bijvoorbeeld de oude (pré-Wtp-)regeling stopt ultimo 31 december van enig jaar bij de ene uitvoerder en een dag later is de nieuwe Wtp-regeling bij de nieuwe uitvoerder van toepassing. Welke regels gelden dan? Zo is in het TUPO-model te zien dat er een kop is opgenomen “wat er zou gebeuren in de oude regeling als het heel erg mee- of tegenzit”. Over die informatie beschikt de nieuwe uitvoerder niet.

Wat zegt de wet over het correct kunnen uitvoeren van een transitie? Daar lijken we een grondslag te vinden in artikel 150j Pw, dat betrekking heeft op het communicatieplan. Met name lid 2 sub a stelt dat: “deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, voor zover van toepassing, worden geïnformeerd over de hoogte van het reglementair te bereiken pensioen, de opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht *met en zonder wijziging van de pensioenovereenkomst*, waarbij bij de *informatie over de hoogte met wijziging van de pensioenovereenkomst rekening is gehouden met de effecten van de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.*”

In lid 3 van artikel 150j Pw staat vermeld:

10 Gerechtshof Den Bosch 26-08-2014, PJ 2014/49.
11 Rechtbank Amsterdam 02-10-2007, PJ 2008/86.

“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 lid 2, *op basis van een zo nauwkeurig mogelijke prognose en verstrekt na dit tijdstip de informatie*, bedoeld in lid 2, zoals die definitief is vastgesteld, waarbij de pensioenuitvoerder de verschillen tussen de prognose en de vastgestelde informatie toelicht.”

Als we de strekking van deze twee leden onderzoeken, valt ons op dat de huidige aanspraken én de gewijzigde aanspraken ‘gematcht’ moeten kunnen worden. Duidelijk is dat de wetgever, bij de totstandkoming van dit lid, is uitgegaan van één uitvoerder die het verschil en de informatieverstrekking over de effecten van dat verschil duidelijk kan maken. In het scenario dat sprake is van twee uitvoerders, een transitie en twee verschillende regelingen, dan zijn de twee uitvoerders ‘tot elkaar veroordeeld’ bij het verstrekken van correcte, duidelijke en evenwichtige informatie zoals genoemd in artikel 48 lid 1 Pw. De oude uitvoerder dient, volgens de wetgever, in dat geval een TUPO (met peildatum 1 januari) of een reguliere UPO met daarnaast de “was-wordt” communicatie (bij een peildatum anders dan 1 januari) te verstrekken op basis van de oude aanspraken met een prognose van de nieuwe aanspraken, zoals verkregen van de nieuwe uitvoerder. De nieuwe uitvoerder daarentegen zou, wettelijk gezien, de oude aanspraken van de oude uitvoerder moeten weergeven met haar eigen prognose.

Omdat de aanloop naar een transitie van een pensioenregeling vrij lang is voor de meeste sociale partners, worden de contouren (en zeker de details) van de nieuwe regeling op een later moment pas duidelijk. Dit stelt met name de nieuwe uitvoerder voor een dilemma bij een transitie. Enerzijds moet de nieuwe regeling juridisch en administratief ingericht worden in de systemen. Anderzijds moet de informatieverstrekking aan de (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden tijdig en correct zijn, gebaseerd op de gegevens die zij van de oude uitvoerder hoort te krijgen. Dat is technisch vrij lastig als de oude uitvoerder pas op 31 december weet wat de diverse aanspraken, na het doorvoeren van de laatste pensioenmutaties uiteindelijk zijn geworden. Een bijkomend probleem is dat de nieuwe uitvoerder nog niet kan beschikken over de persoonsgegevens zolang de overeenkomst met de werkgever nog niet inwerking getreden is.

DE GEDOOGDE TUSSENOPLOSSING BIJ EEN TRANSITIE MET TWEE UITVOERDERS

Deze problematiek is de minister niet onopgemerkt gebleven. In de eerdergenoemde brief van 28 maart 2024 constateerde zij dat de voorgeschreven transitie-informatie leidt tot knelpunten als

bijvoorbeeld de pensioenaanspraken niet worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling of juist wel in het geval van twee uitvoerders. Want ook bij niet invaren geldt dat de leden 2 en 3 van artikel 150j Pw onverkort van toepassing blijven.

De tussenoplossing is dat de pensioencommunicatie bij een transitie met twee uitvoerders niet door één uitvoerder wordt verstrekt maar door beide uitvoerders met ieder een eigen verantwoordelijkheid. Dit is met name van toepassing bij verzekeraars en PPI's.

Voorafgaand en na de transitie dient de oude pensioenuitvoerder aan de deelnemers inzichtelijk te maken wat het pensioen zou worden wanneer de oude regeling ongewijzigd zou doorlopen tot pensioendatum en wat het pensioen wordt als de regeling premievrij wordt gemaakt. De nieuwe pensioenuitvoerder hoeft voor de transitie geen informatie te verstrekken maar dient na de transitie informatie aan de deelnemer te verstrekken over het te bereiken pensioen in de nieuwe regeling.

Het pensioen volgens de gewijzigde pensioenregeling zal bestaan uit twee delen:

- 1 het pensioen vanuit de oude regeling dat premievrijgemaakt wordt; en
- 2 het pensioen vanuit de nieuwe regeling bij de nieuwe uitvoerder.

De oude pensioenuitvoerder verstrekt de informatie over de doorerekende of opgebouwde aanspraken bij de oude regeling (deel 1 van 2) en maakt duidelijk dat dit opgeteld moet worden bij het overzicht van de nieuwe uitvoerder (deel 2 van 2). De nieuwe pensioenuitvoerder verstrekt de informatie over de toekomstige aanspraken, het te verwachten bereiken pensioen, bij de haar nieuwe regeling (deel 2 van 2). Het is dan aan de deelnemer om deel 1 (oude uitvoerder) en deel 2 (nieuwe uitvoerder) bij elkaar op te tellen.

CONCLUSIES

De aanleiding voor het schrijven van dit artikel was voor ons het stellen van twee kernvragen. De eerste vraag was: Kan een TUPO (in de meeste gevallen) een goed en nauwkeurig beeld geven van de omgezette aanspraken? Ons antwoord daarop is positief, mits uitvoerders zoveel mogelijk de voorbeeldteksten hanteren die de Pensioenfederatie en het Verbond van verzekeraars heeft opgesteld. Dit betekent dat uitvoerders de teksten naar eigen inzicht kunnen aanpassen of aanvullen maar dat het de uniformiteit ten goede komt als men hier zo min mogelijk van afwijkt.

De tweede vraag was: Gaat het TUPO het probleem van de veelheid aan pensioeninformatie tijdens een transitie wel oplossen en

geldt dat ook bij een transitie tussen twee uitvoerders? Ons antwoord daarop is positief als het gaat om een transitie per 1 januari van een kalenderjaar mits er geen transitie plaatsvindt tussen twee uitvoerders. Als het TUPO bij de oude en nieuwe regeling verstrekt wordt bij dezelfde uitvoerder dan is de pensioeninformatie integraal. Het TUPO is weliswaar een uitgebreide versie van het UPO maar als het door de sector ontwikkelde model wordt aangehouden, zal die weergegeven informatie voor veel deelnemers begrijpelijk(er) zijn. Voor het aanpassen van de volgorde van de informatieblokken heeft de sector een aantal spelregels opgesteld die kunnen helpen om de TUPO's meer uitgelijnd te krijgen tussen de uitvoerders.

adviseurs, pensioenconsulenten en communicatieadviseurs héél goed moeten opletten bij het opstellen van de verplichte transitiecommunicatie; de UPO met een tweede berekening. En juist voor de tweede berekening bij een UPO is geen sprake van een verplichte tekst of een verplicht model. Wij denken dat het best lastig wordt om te voldoen aan de vijf uitgangspunten die de AFM met al haar goede bedoelingen heeft geformuleerd ...



.....

De tussenoplossing is dat de pensioencommunicatie bij een transitie met twee uitvoerders wordt verstrekt door beide uitvoerders met ieder een eigen verantwoordelijkheid

.....

Het wordt heel anders als sprake is van een transitie die plaatsvindt tussen twee regelingen (pré-Wtp en Wtp) en ook twee verschillende uitvoerders. In dat geval zullen de modellen nooit qua weergave helemaal op elkaar aansluiten. Daarnaast leidt de door de sector gekozen 'tussenoplossing' met twee pensioendelen 1 en 2, bij twee verschillende uitvoerders, niet tot een eenvoudige optelling van aanspraken. Simpelweg omdat de duiding van de verschillen tussen de oude en de nieuwe regeling ontbreekt. In het geval dat de regeling en dus ook de aanspraken bij de beide uitvoerders wezenlijk anders is, wij denken even aan een transitie zonder invaren, kunnen de waarden niet zomaar bij elkaar opgeteld worden.

Een TUPO met één uitvoerder kan op zijn minst de 'eigen' verwachte verschillen toelichten. In het geval van een TUPO met een weergave van de aanspraken van de oude regeling en een prognose voor de toekomst bij de andere regeling bij een andere uitvoerder, wordt de weergave nogal ondoorzichtig. Hier zal een (gewezen) deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde aanzienlijk sneller afhaken en is de kans aanzienlijk dat er weerstand ontstaat op de transitie. Die verwarring is des te groter in geval van een transitie tussen twee uitvoerders met twee totaal verschillende regelingen én een transitiedatum die niet ligt op 1 januari van een kalenderjaar. In dat geval zullen pensioen-