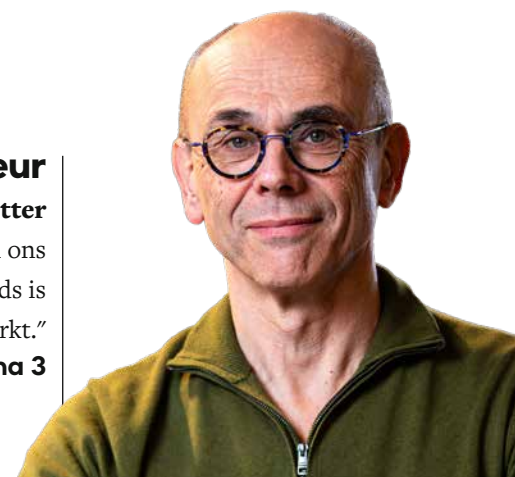


WERK GEVER

Rob Schreur

Werkgeversvoorzitter

“De financiële basis van ons
pensioenfonds is
verder versterkt.”
pagina 3



Nieuw beleid voor pensioenaangiften, incasso aangescherpt

In een interview legt bestuurslid Renate Pijst uit waarom

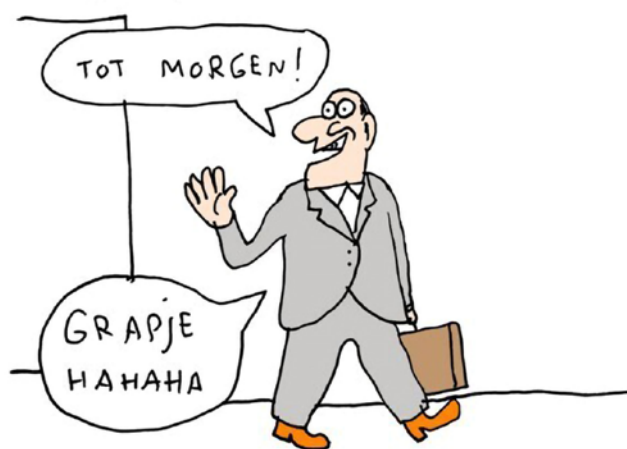
Lees meer op **pagina 2**

136,3%

Is de beleidsdekkingsgraad van Pensioenfonds Detailhandel per 31 juli 2026. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad over twaalf maanden en geeft de verhouding weer tussen de bezittingen en verplichtingen van het pensioenfonds. Hoe hoger de dekkingsgraad, hoe beter de financiële situatie.



LAATSTE WERKDAG



**Pensioenrichtleeftijd
wordt 68 jaar**

Lees meer op **pagina 4**

**Pensioenfonds
Detailhandel**

Webinar voor uw werknemers over het nieuwe pensioen

Live: 13 oktober 2026 20:00 uur



In het webinar leggen experts uit wat verandert en beantwoorden zij de belangrijkste vragen van werknemers.

Uw werknemers melden zich aan via:
[pensioenfondsdetailhandel.nl/
webinar-werknemers](https://pensioenfondsdetailhandel.nl/webinar-werknemers)



"Door scherper beleid kunnen we premies eerder beleggen voor deelnemers"

Renate Pijst, bestuurslid
Pensioenfonds Detailhandel

Pensioenfonds Detailhandel scherpt het aanlever- en incassobeleid aan. De termijnen voor de pensioenaangifte blijven hetzelfde, maar ontbrekende of niet herstelde aangiften worden sneller opgevolgd. Tijdens de werkgeverswebinars leidde deze aanscherping tot vragen. Bestuurslid Renate Pijst legt uit waarom het fonds strenger gaat optreden en bespreekt de zorgen van werkgevers en administratiekantoren.

Tekst: Kees Beudeker | Foto: Beeldmaat

De termijnen veranderen niet. Waarom is aangescherpt beleid dan nodig?

"Vanaf 1 januari 2027 krijgt iedere deelnemer een persoonlijk pensioenvermogen. Om daar de juiste premie aan toe te voegen, hebben we actuele loon- en dienstverbandgegevens nodig. We moeten weten wie in dienst is, hoeveel iemand verdient en over welke periode pensioen wordt opgebouwd. Als gegevens ontbreken of niet kloppen, kunnen we de premie niet goed berekenen. De werknemer kan dan verkeerde informatie krijgen en premie of beleggingsrendement mislopen. Daarom krijgen ontbrekende aangiften en niet uitgevoerde correcties prioriteit. De deadline is niet nieuw. De gevolgen van te laat aanleveren worden wel eerder merkbaar."

De aanscherping riep weerstand op. Werkgevers wezen onder meer op facturen en kostennota's die vragen oproepen. Begrijpt u die zorg?

"Ja. Maar de premienota is gebaseerd op de gegevens die de werkgever aanlevert. Als daarin uren, salarissen of in- en uitdiensten ontbreken of niet goed zijn verwerkt, heeft dat gevolgen voor de berekening. Die gegevens kunnen wij niet zelf aanpassen. Daarom is de terugkoppeling na

iedere pensioenaangifte zo belangrijk. Daarin staat per werknemer of de gegevens zijn verwerkt. Een werkgever of administratiekantoor moet die terugkoppeling controleren en een foutmelding niet laten liggen. En kom je er niet uit, bel met de Werkgeversdesk. Ons team helpt u verder."

Dat klinkt alsof de verantwoordelijkheid vooral bij de werkgever ligt.

"De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste en tijdige aangifte. Wij zijn verantwoordelijk voor de verwerking en voor een duidelijke terugkoppeling als gegevens niet kunnen worden verwerkt. Een fout leidt bovendien niet meteen tot administratieve kosten. We sturen eerst berichten en nemen contact op. Het strengere beleid is vooral bedoeld voor situaties waarin een aangifte uitblijft of niets met onze terugkoppeling gebeurt."

Wanneer wordt een fout een verzuim?

"Wie zelf ontdekt dat een aangifte onjuist of onvolledig is en die corrigeert, is niet in verzuim. Correcties horen bij een salarisadministratie. Denk aan een uurloner van wie de definitieve uren later

bekend zijn of aan een wijziging met terugwerkende kracht. Dat verandert als wij melden dat gegevens ontbreken of niet konden worden verwerkt. De werkgever moet die fout dan bij de eerstvolgende of daaropvolgende pensioenaangifte



Het verschil zit niet in het maken van een fout, maar wat er daarna mee gebeurt

herstellen. Gebeurt dat niet, dan is sprake van verzuim. Het verschil zit dus niet in het maken van een fout, maar in wat er daarna mee gebeurt."

Veel werkgevers besteden de salarisadministratie uit. Wie is verantwoordelijk als het administratiekantoor te laat aanlevert?
"De werkgever blijft verantwoordelijk

voor de pensioenaangifte, ook als een administratiekantoor dit verzorgt. Dat maakt goede afspraken tussen beiden noodzakelijk. Wie houdt de uiterste aanleverdatum bij? Wie controleert de terugkoppeling? En wie herstelt een fout? Controleer ook of bij ons de juiste contactgegevens bekend zijn. Een herinnering heeft weinig nut als die terechtkomt bij iemand die de administratie niet meer verzorgt."

Wanneer kan het fonds administratieve kosten rekenen?

"Een werkgever krijgt niet na één fout of gemiste datum meteen een rekening. Vijf werkdagen voor de uiterste aanleverdatum sturen we een bericht. Is de aangifte daarna nog niet binnen, dan volgt binnen één tot vijf werkdagen een herinnering. Voordat we administratieve kosten rekenen, nemen we contact op met de werkgever of het administratiekantoor. Blijft een aangifte uit, dan kunnen we de administratieve kosten in rekening brengen. Voor een verplichte correctie die niet wordt uitgevoerd, is dat 500 euro per loontijdvak. Die kosten van een foutmelding worden niet gestapeld. In het eerste jaar beoordelen we iedere zaak bovendien afzonderlijk."

Zo werkt het aangescherpte beleid

Wat betekent dit voor u?

Of u iets merkt van deze nieuwe aanpak, hangt af van of u de pensioenpremie op tijd aan ons betaalt:

- » Betaalt u op tijd? Dan merkt u weinig van deze nieuwe aanpak. Het kan natuurlijk wel eens gebeuren dat u een betaling mist. U ontvangt dan zoals gewoonlijk een herinnering van ons.
- » Betaalt u regelmatig te laat? Dan zetten we vanaf nu sneller vervolgstappen. We brengen incassokosten direct in rekening. Dit bedrag tellen we bij het oorspronkelijke factuurbedrag op.
- » Betaalt u vaak te laat of een langere tijd niet? Betaalt u de premie na de eerste herinnering niet op tijd? Dan dragen wij uw factuur gelijk over aan het incassobureau.

Waarom passen wij dit aan?

In de nieuwe regeling beleggen wij de premies die u betaalt direct voor het pensioen van uw werknemers. Betaalt u te laat? Dan brengt dat extra kosten en risico's mee. Dat willen we zoveel mogelijk voorkomen. Met deze nieuwe aanpak verdelen we de kosten eerlijker. Zo blijft de pensioenregeling voor u en uw werknemers goed werken.

Pensioenaangifte

- » Lever de aangifte uiterlijk op de laatste dag van het volgende loontijdvak aan.
- » De contactpersoon ontvangt vijf werkdagen voorafgaand aan de vervaldatum een bericht. Bij een ontbrekende aangifte volgt binnen vijf werkdagen na de vervaldatum een herinnering.
- » Herstel foutmeldingen uiterlijk bij de daaropvolgende aangifte.

Administratieve kosten

- » Niet of te laat aanleveren: € 1.000.
Een correctie niet uitvoeren: € 500.
- » Het fonds neemt altijd eerst contact op en stapelt bedragen niet.

Premienota

- » De betaaltermijn blijft veertien kalenderdagen.
- » Klopt de nota niet of kunt u niet betalen? Neem direct contact op met de Werkgeversdesk.

En wat verandert er bij de betaling van de premienota?

“De betaaltermijn blijft veertien kalenderdagen. In de nieuwe pensioenregeling wordt de netto premie op de uiterste betaaldatum aan het persoonlijk pensioenvermogen van werknemers toegevoegd. Als de premie niet op tijd binnen is, kan het fonds dat geld niet beleggen en lopen deelnemers rendement mis wat tot financiële risico's kan leiden. Daarom volgen we ook betalingsachterstanden sneller op. Wie een nota niet kan betalen of denkt dat deze niet klopt, moet niet wachten tot de termijn voorbij is. Neem zo snel mogelijk contact op met de Werkgeversdesk.”

Wat moeten werkgevers en administratiekantoren nu vooral regelen?

“Zet de aanlever- en betaaldatum in de administratie en controleer na iedere aangifte de terugkoppeling. Spreek met het administratiekantoor duidelijk af wie meldingen opvolgt en correcties uitvoert. En controleer of onze berichten bij de juiste persoon terechtkomen. Wie correct en op tijd aanlevert, foutmeldingen opvolgt en de premienota binnen de termijn betaalt, krijgt niet met administratieve kosten te maken.”

TERUGBLIK WEBINAR 16 JUNI 2026

Dit willen werkgevers weten over het nieuwe pensioen

Tijdens de werkgeverswebinars van 16 juni kwamen ongeveer 240 vragen binnen. Werkgevers wilden vooral weten wat zij moeten doen en wat zij hun werknemers kunnen vertellen. Hieronder beantwoorden we vijf veelgestelde vragen.



Links in beeld Theo Brugmans, Hoofd Pensioenen en rechts Sasja Keijmel, Hoofd Actuariaal.

Moet ik de nieuwe pensioenregeling zelf uitleggen?

Dat is niet nodig. Ken de hoofdlijnen en verwijs werknemers met persoonlijke vragen naar Pensioenfonds Detailhandel.

Wat gebeurt er met compensatie bij uitdiensttreding?

De compensatiepremie wordt in 2027 maandelijks toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Stopt de pensioenopbouw bij het fonds, dan stopt ook de compensatie.

Heeft meer of minder werken invloed op de compensatie?

Ja. Verandert het dienstverband en/of salaris, dan verandert ook de compensatie.

Blijft het vóór 2027 opgebouwde partner- en wezenpensioen bestaan?

Ja. Het opgebouwde pensioen blijft behouden. De nieuwe regels gelden vanaf 1 januari 2027.

Kan het persoonlijk pensioenkapitaal opraken?

Nee. Werknemers ontvangen levenslang pensioen. Het vermogen is geen spaarrekening; deelnemers delen het risico dat iemand ouder wordt dan gemiddeld.

Welke ondersteuning vroegen werkgevers?

Werkgevers vonden de uitleg duidelijk en vroegen vooral

om stappenplannen en voorbeeldteksten. Op onze website vindt u een toolkit met allerlei concrete communicatiemiddelen die u kunt gebruiken voor uw werknemers, waaronder een presentatie over de nieuwe regeling.

Voor de toolkit, video en FAQ's:

Bekijk op pensioenfondsdetailhandel.nl/nieuwe-pensioenregeling-voor-werkgevers de brochure, uitlegvideo en veelgestelde vragen voor meer informatie over de nieuwe regeling.

De compensatieregeling voor uw werknemers

Informatie en voorbeeldberekeningen over de compensatie: pensioenfondsdetailhandel.nl/compensatieregeling



JAARVERSLAG 2025

Negatief rendement, toch sterkere financiële positie

Pensioenfonds Detailhandel behaalde in 2025 een beleggingsrendement van -4,8 procent. Toch steeg de dekkingsgraad van 117,2 naar 137,1 procent. De belangrijkste oorzaak was de hogere rente, waardoor minder geld nodig was voor toekomstige pensioenen.



Het fonds beheerde eind 2025 32,7 miljard euro voor ruim 1,3 miljoen deelnemers en keerde 614 miljoen euro pensioen uit. De pensioenen stegen met 1,5 procent; de premie bleef 24,75 procent. De positie bepaalt mede de vermogensverdeling bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2027. **Lees het jaarverslag op onze website.**



Scan de QR-code of ga naar pensioenfondsdetailhandel.nl

Werknemer uit dienst? Wijs op vrijwillige voortzetting

Pensioenfonds Detailhandel wil op 1 januari 2027 overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. Werknemers die dan pensioen bij ons opbouwen, kunnen onder voorwaarden compensatie krijgen. Bij uitdiensttreding stopt de pensioenopbouw. Vrijwillige voortzetting kan dan uitkomst bieden.



Werknemers die niet direct onder een andere pensioenregeling vallen, kunnen hun pensioenopbouw mogelijk vrijwillig voortzetten. Zo kunnen zij het recht op compensatie behouden. Zij betalen zelf de volledige premie, inclusief het voormalige werkgeversdeel.

Regel het tijdig

Rond de jaarwisseling wordt onze administratie tijdelijk stilgezet. Vanaf 1 december kan de persoonlijke pensioenomgeving minder goed beschikbaar zijn en kunnen aanvragen vertraging oplopen. Wijs vertrekkende werknemers daarom tijdig op vrijwillige voortzetting. De werknemer

vraagt die zelf aan en maakt zelf de financiële afweging.

Let op: 1 december is een praktische actiedatum. De aanvraag moet formeel binnen negen maanden na uitdiensttreding worden ingediend en direct aansluiten op het beëindigde dienstverband.

Tijdelijk minder functies beschikbaar in deelnemersportaal

Rond de overstap naar de nieuwe pensioenregeling werken we onze systemen bij. Hierdoor kunnen uw werknemers vanaf 1 december tijdelijk minder regelen in hun persoonlijke pensioenomgeving op de website. U kunt het Werkgeversportaal gewoon blijven gebruiken.

Blijf uw pensioenaangifte tijdig doen, fouten herstellen en premienota's betalen. Tijdens de overstap stellen we de premienota op basis van eerder aangeleverde gegevens op. Na de overstap verwerken we de actuele gegevens en volgt zo nodig een correctie. Gaan werknemers begin 2027 met pensioen? Wijs hen erop dat zij hun pensioen uiterlijk 15 december 2026 moeten aanvragen. Via onze website houden we u op de hoogte.



Pensioenrichtleeftijd wordt 68 jaar: pas uw administratie aan

Vanaf 1 januari 2027 stijgt de pensioenrichtleeftijd bij Pensioenfonds Detailhandel van 67 naar 68 jaar. Richt deze instelling tijdig in uw salarisadministratie.

De pensioenrichtleeftijd is de leeftijd waarop de pensioenopbouw stopt. Dit is niet per se de leeftijd waarop iemand AOW krijgt of met pensioen gaat.

Werkt een werknemer na de AOW-leeftijd door en blijft de werknemer deelnemen? Dan loopt de pensioenopbouw door tot 68 jaar en blijven werkgever en werknemer premie betalen. Een verkeerde instelling kan leiden tot onjuiste premiefacturen of berekening.

Meer weten?

pensioenfondsdetailhandel.nl/nieuwe-pensioenregeling-voor-werkgevers

