

WERK GEVER

Selma Skalli

Voorzitter

Pensioenfonds Detailhandel

“Het gaat goed met ons fonds.

Dat zien we terug in de stabiele

financiële positie”

pagina 4



Compensatieregeling

Bij overgang naar het nieuwe pensioen

Lees meer op **pagina 2**

124,3%

Is de beleidsdekkingsgraad van Pensioenfonds Detailhandel eind oktober 2025. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad over 12 maanden en geeft de verhouding weer tussen de bezittingen en verplichtingen van het pensioenfonds. Hoe hoger de dekkingsgraad hoe beter de financiële situatie is.



1 januari 2027 overgangsdatum naar de nieuwe pensioenregeling



Belangrijke informatie over de planning richting 2027: check wat er in 2026 voor u en uw werknemers op de agenda staat.

Lees meer op **pagina 3**

Bekijk op pensioenfondsdetailhandel.nl/nieuwe-pensioenregeling de explainervideo voor de ins & outs van het nieuwe pensioen.



**Pensioenen
met 1,5% omhoog
in 2026**

Lees meer op **pagina 4**

Compensatie- regeling bij het nieuwe pensioen

Pensioenfonds Detailhandel werkt aan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027. Hierdoor veranderen er een aantal belangrijke voorwaarden aan de pensioenopbouw van uw werknemers. Anders dan nu, bouwen zij straks aan een persoonlijk pensioenkapitaal. Voor werknemers die al langer werken, kan de nieuwe manier van pensioen opbouwen iets minder voordelig zijn. Daarom komt er een compensatieregeling.

Tekst: Irene Schoemakers | Illustratie: Kamagurka

Waarom komt er een compensatieregeling? In de nieuwe pensioenregeling bouwen deelnemers een persoonlijk pensioenkapitaal op. Dat is een persoonlijk pensioenvermogen, dat elke maand groeit door inleg van premie van werkgever en werknemer. Maar ook door het rendement op beleggingen.

Voor werknemers – vooral wie al wat verder in de loopbaan is – kan de nieuwe manier van pensioen opbouwen iets minder gunstig uitpakken. Daarom komt er een compensatieregeling. Die zorgt voor een eerlijk en zorgvuldig verloop van de overgang naar de nieuwe regeling.

Hoe zit dat?

In de huidige pensioenregeling betaalt iedere werknemer hetzelfde percentage premie van zijn salaris. Iedere ingelegde euro leidt tot gelijke pensioenopbouw, ongeacht de leeftijd. Omdat de premie van jongere werknemers langer kan renderen, draagt die premie relatief meer bij dan nodig is voor het eigen pensioen. Met dat extra rendement wordt nu een deel van het pensioen van oudere werknemers betaald. Dat heet de doorsneesystematiek. In de nieuwe regeling verdwijnt die systematiek. Iedereen betaalt nog steeds hetzelfde percentage premie, maar bouwt voortaan pensioen op voor zichzelf in een persoonlijk pensioenvermogen, ook wel het persoonlijk pensioenkapitaal genoemd.

Gevolg afschaffing doorsneesystematiek

Door het afschaffen van de doorsneesystematiek verandert de balans tussen jong en oud. Deelnemers die jarenlang meer hebben betaald dan nodig was voor hun eigen pensioen, krijgen dat niet automatisch terug.

Zij bouwen in de nieuwe regeling iets minder pensioen op dan ze in de huidige regeling zouden hebben gedaan. Om dat verschil kleiner te maken, is er een compensatieregeling. Die zorgt ervoor dat de overgang eerlijk verloopt voor iedereen die nog pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Detailhandel.

De compensatie is dus geen extra voordeel, maar een manier om te zorgen dat niemand onnodig nadeel heeft van de overgang. Zo blijft het eerlijk voor iedereen.

Voor wie geldt de compensatie?

De compensatie geldt voor:

- » Werknemers die in het jaar van de overgang pensioen opbouwen bij Pensioenfonds Detailhandel en jonger zijn dan 67 jaar.
- » Deelnemers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn en een premievrije voortzetting hebben.



De compensatie is geen extra voordeel, maar zorgt dat niemand onnodig nadeel heeft van de overgang”

De compensatie geldt alleen zolang iemand pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Detailhandel. Wie al met pensioen is of niet meer in de sector werkt, krijgt geen compensatie. Om welke leeftijden en bedragen het precies gaat, is nu nog niet bekend. Dat wordt vlak voor de overgang

IK KAN BETER
MISSSEN, dan JE



naar de nieuwe regeling vastgesteld. Iedere deelnemer krijgt dan een persoonlijk transitieoverzicht met de berekening van het pensioen in de nieuwe regeling en het compensatiebedrag.

Twee belangrijke communicatiemomenten

Iedere deelnemer hoort op twee momenten wat de compensatie voor die persoon betekent:

1. Voorlopig transitieoverzicht

Uiterlijk één maand voor de overgang naar de nieuwe regeling ontvangt iedere deelnemer een voorlopige berekening van het pensioen in de nieuwe regeling. Daarin staat ook een inschatting van de compensatie.

2. Definitief transitieoverzicht (Transitie-UPO)

Binnen een half jaar na de overgang ontvangen deelnemers een definitieve berekening van hun pensioen én hun compensatie.

Werkgevers worden rond dezelfde momenten geïnformeerd via de website en via de Werkgever, en/of via ons nieuwsbulletin voor werkgevers en administratiekantoren.

Hoe wordt de compensatie gefinancierd?

Hoe de compensatie kan worden gefinancierd, hangt af van de financiële situatie van het fonds. Oftewel, hoe financieel gezond

is het pensioenfonds? Dat wordt uitgedrukt in de dekkingsgraad, het percentage dat laat zien of er genoeg geld is om alle pensioenen te kunnen betalen, nu en in de toekomst.

Bij een dekkingsgraad boven de 112%

- » In de verplichte regeling (voor iedereen die werkt bij een werkgever die meedoet aan de regeling van Pensioenfonds Detailhandel): de compensatie wordt volledig uit het vermogen van het fonds gefinancierd en tijdens het transitiejaar naar de nieuwe regeling toegekend. Het wordt maandelijks in 12 maanden toegekend (in het transitiejaar).
- » In de aanvullende regeling (voor werknemers in de detailhandel die meer verdienen dan het maximum pensioengevend loon (Wfsv) en die deelnemen aan de verplichte pensioenregeling): de compensatie wordt volledig uit het vermogen van het fonds gefinancierd. 75% van de compensatie wordt maandelijks in 12 maanden toegekend (in het transitiejaar). En de resterende 25% wordt maandelijks in 60 maanden (vanaf het transitiejaar) toegekend.

Bij een dekkingsgraad onder de 112%

- » In de verplichte regeling: de compensatie wordt deels uit vermogen gefinancierd. Dit gebeurt maandelijks in 12 maanden. Het resterende deel wordt uit premie gefinancierd, dit gebeurt maandelijks in 120 maanden.

jou
PENSIOEN



» In de aanvullende regeling: De compensatie wordt deels uit het vermogen gefinancierd: 75% van de compensatie wordt maandelijks in 12 maanden toegekend, de resterende 25% wordt maandelijks in 60 maanden toegekend. Het resterende deel wordt uit de premie gefinancierd, dit gebeurt maandelijks in 120 maanden.

Wat de exacte compensatiebedragen zijn, is afhankelijk van de economische omstandigheden en financiële situatie van het pensioenfonds op de overgangdatum naar de nieuwe regeling.

In het kort

Door de Wet toekomst pensioenen, veranderen de regels voor pensioen. In de nieuwe regeling kunnen werknemers die jonger zijn dan 67 jaar recht hebben op compensatie. Hierover ontvangt iedere deelnemer van Pensioenfonds Detailhandel persoonlijke informatie: een voorlopig overzicht vóór de overgang naar de nieuwe regeling en een definitief overzicht erna. Daarop wordt ook duidelijk of er recht is op compensatie of niet.

Ga voor meer informatie naar pensioenfondsdetailhandel.nl/compensatieregeling-werkgevers.

Pensioenfonds Detailhandel gaat méér impactbeleggen

Pensioenfonds Detailhandel gaat méér impactbeleggen: van de huidige € 300 miljoen (1%) naar maximaal € 1,5 miljard (2-5%). Dat besloot het bestuur onlangs. "We doen dat op verzoek van de deelnemers, die daarvoor kozen via een uitgebreide enquête."

Pensioenfonds Detailhandel beheert ruim € 30 miljard.

Daarvan is nu 1% (zo'n € 300 miljoen) belegd in projecten en organisaties die naast een goed financieel rendement de wereld direct mooier, schoner en eerlijker maken, zoals schone energie, recycling en microfinanciering.

Omdat steeds meer deelnemers vroegen om méér impact, hield het fonds in 2024 een Deelnemersdialoog en later een grote online enquête. Daaruit bleek dat 41% van de deelnemers wil dat we niet 1% maar 2-5% van het vermogen beleggen in positieve verandering, dus zo'n € 600 miljoen tot € 1,5 miljard.

"En dat gaan we doen", zegt Ernst Hagen, bestuurslid van Pensioenfonds Detailhandel. "We gaan de komende tijd zorgvuldig bepalen waarin we extra gaan investeren."



Bijvoorbeeld in betaalbare woningen, schone energie of recycling. Zodat we bijdragen aan een goed pensioen én een betere wereld."

Naast de investeringen waarmee Pensioenfonds Detailhandel direct positieve impact maakt, bijvoorbeeld

door kleine leningen te verstrekken aan ondernemers in armere landen, belegt het fonds ook in groene en sociale obligaties. Dat zijn leningen waarmee het fonds niet direct, maar wel indirect bijdraagt aan een betere wereld voor het klimaat en voor mensen.

Kijk voor meer informatie over dit onderwerp op pensioenfondsdetailhandel.nl/onderzoek-impact-beleggen

Belangrijk jaar in aanloop naar het nieuwe pensioen

Pensioenfonds Detailhandel werkt aan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2027*.

Daarom worden werkgevers en werknemers in het nieuwe jaar stap voor stap meegenomen in de voorbereiding op deze overgang. Zo zorgen we er samen voor dat iedereen goed is geïnformeerd en klaar is voor de overstap. De meest actuele informatie over de planning vindt u altijd op onze website. Daarnaast houden we u op de hoogte via ons nieuwsbulletin Werkgever, dat verschijnt in de weken van 12 mei, 22 september en 1 december 2026. Op diezelfde momenten ontvangen uw werknemers Jij&Wij Magazine, waarin zij op de hoogte worden gebracht van wat de veranderingen voor hen betekenen.

Webinar

Voor werkgevers en administratiekantoren organiseren we bovendien op 4 juni 2026 een webinar over de overstap naar de nieuwe regeling. Zo weet u zelf wat u moet doen en kunt u uw werknemers goed informeren en hun vragen beantwoorden. De uitnodiging hiervoor ontvangt u begin mei; ook in de Werkgever van 12 mei herinneren we u hieraan. Uw werknemers kunnen deelnemen aan webinars over het

nieuwe pensioen op de avonden van 14 en 15 oktober 2026. Zij worden hierop gewezen via Jij&Wij Magazine en de website.



In een explainervideo praat financieel journalist Janneke Willemse u bij over de veranderingen van de nieuwe pensioenregeling en de betekenis ervan voor u en uw werknemers.

Scan de QR-code en bekijk de video of ga naar pensioenfondsdetailhandel.nl/nieuwe-pensioenregeling-voor-werkgevers



Check voor de laatste updates pensioenfondsdetailhandel.nl/nieuwe-pensioenregeling-voor-werkgevers

2026 - 2027

4 juni

Webinar voor werkgevers over de nieuwe pensioenregeling.

Eind 2026

Transitieoverzicht voor alle deelnemers met voorlopige berekening van het nieuwe pensioen.

1 januari 2027

Beoogde overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Begin 2027

Transitieoverzicht voor alle deelnemers met definitieve berekening van het nieuwe pensioen.

* Overgang naar de nieuwe regeling onder voorbehoud van goedkeuring van de toezichthouders

Verhoging pensioenen: 1,5%

Het bestuur van Pensioenfonds Detailhandel heeft besloten om de pensioenen per 1 januari 2026 te verhogen met 1,5%. Daarmee blijven de pensioenen van alle deelnemers zo goed mogelijk meegroeien met de stijging van de prijzen. Bij het nemen van dit besluit heeft het bestuur zorgvuldig gekeken naar de belangen van alle deelnemers.



Voor de verhoging van de pensioenen kijkt het pensioenfonds naar de beleidsdekkingsgraad en de consumentenprijsindex van het CBS over de periode juli 2024 tot juli 2025. Voorzitter Selma Skalli: "Het gaat goed met ons fonds. Dat zien we terug in de stabiele financiële positie. Daardoor kunnen we ook dit jaar iets doen voor onze deelnemers. Dat is positief nieuws."

Meer informatie over de verhoging van de pensioenen vindt u op pensioenfondsdetailhandel.nl.

Binnenkort met pensioen? Dit moeten uw werknemers regelen

Als werknemers de 60 naderen, komt hun pensioen snel dichterbij. Voor u als werkgever is het belangrijk om te weten welke keuzes zij kunnen maken en wanneer zij in actie moeten komen. Zo kunt u tijdig doorverwijzen en helder antwoord geven op vragen.

Wanneer wil uw werknemer met pensioen?

Werknemers kunnen hun pensioen op verschillende momenten laten ingaan. De meesten stoppen op hun AOW-leeftijd: in 2026 is dat 67 jaar. Ongeveer 6 maanden voor die datum ontvangen zij automatisch bericht van het pensioenfonds om hun pensioen aan te vragen. Wie eerder wil stoppen, kan op z'n vroegst vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd met pensioen. Uw werknemer moet dan zelf drie tot 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum de aanvraag doen. Het maandbedrag wordt dan wel lager, omdat pensioen langer wordt uitgekeerd.

Langer doorwerken

Later met pensioen kan ook. Het pensioenbedrag wordt dan hoger, omdat een werknemer het later ontvangt. Pensioen uitstellen kan tot 5 jaar na de AOW-leeftijd.

Volledig of gedeeltelijk met pensioen

Uw werknemer bepaalt ook of het pensioen volledig of gedeeltelijk ingaat. Bij deeltijdpensioen blijven



zij deels werken en ontvangen zij al een deel van hun pensioen. Dit moet eveneens 3 tot 6 maanden voor de start worden aangevraagd.

Andere keuzes die werknemers kunnen maken

Werknemers kunnen meer keuzes maken:

- » Een hoger bedrag in de eerste jaren en later lager, of andersom (hoog-laag pensioen).
- » Partnerpensioen ruilen voor een hoger eigen pensioen (bijvoorbeeld als er geen partner is, of de partner zelf een goed pensioen heeft).

Wat kunt u als werkgever doen?

U hoeft geen pensioen aan te vragen voor uw medewerker,

maar u kunt als goed werkgever wel een rol spelen in de begeleiding. Wijs werknemers tijdig op de stappen, verwijs naar en moedig hen aan om scenario's te vergelijken. Zo helpt u uw medewerkers goed voorbereid met pensioen te gaan.

Verwijs werknemers naar de pensioenkeuzeverkenner: pensioenfondsdetailhandel.nl/welke-pensioenkeuzes-heb-ik

Tip voor uw werknemers:

Op de persoonlijke pensioenomgeving op pensioenfondsdetailhandel.nl kunnen werknemers proefberekeningen maken met de verschillende pensioenkeuzes en zo zien hoe dat voor hen persoonlijk uitpakt.

Pensioenpremie en -opbouw in 2026



In 2026 blijven de pensioenpremie en het opbouwpercentage gelijk aan die van 2025. Alleen de werknemersbijdrage gaat iets omhoog.

- » **Opbouwpercentage: 1,622%**
- » **Pensioenpremie verplichte regeling: 24,75%**
- » **Werknemersdeel: van 6,075% naar 6,1875%**
- » **Pensioenpremie aanvullende regeling: 26,4%**

Goed om te weten: per sector of cao kunnen afwijkende afspraken gelden. Kijk voor meer informatie op pensioenfondsdetailhandel.nl/werkgevers-premie