

Presentatie voor werkgevers

Vernieuwd ABP pensioen vanaf 1 januari 2027

Arnhem, 17 maart 2026

WENB/WWB



Samen bouwen
aan goed pensioen
in een leefbare wereld

Inhoudsopgave

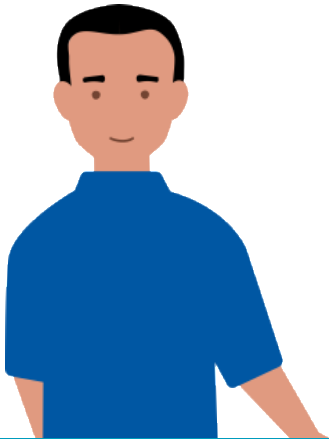
1. Even voorstellen
2. Waarom nieuwe regels voor pensioen?
3. Wat blijft hetzelfde en wat verandert er?
4. Hoe gaan we over?
5. Hoe nemen we u mee?
6. Afronding en vragen



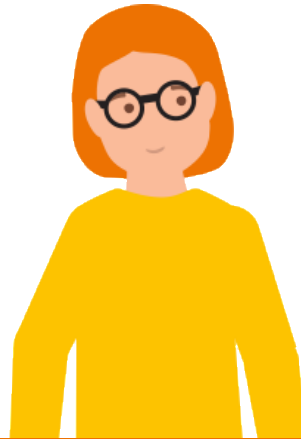
2. Waarom nieuwe regels?

Pensioenstelsel in Nederland

Bestaat uit drie pijlers



1. Overheid/AOW



2. Werkgever/ABP



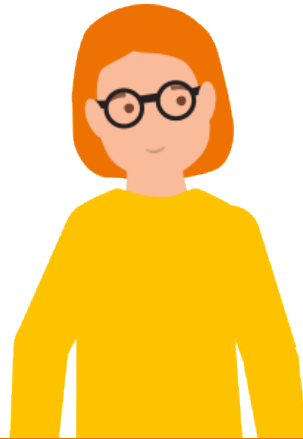
3. Individueel

Pensioenstelsel in Nederland

Gebouwd op drie pijlers



1. Overheid/AOW



2. Werkgever/ABP



3. Individueel

De premie in de vernieuwde ABP pensioenregeling

- De premie is het uitgangspunt in de nieuwe regeling; daardoor is de premie voorspelbaarder en stabiel.
- De premie wordt vanaf 1-1-2027 voor vijf jaar vastgesteld: zo weten werkgever en werknemer waar ze aan toe zijn.
- Voor inleg pensioenpot en risicopremie.
- Per 2027 is de premie naar verwachting 27,2%, dit is vergelijkbaar met de huidige premie.
- Werkgever en werknemer leggen samen in; de werkgever 70% en de werknemer 30%.



Premie: **inleg werknemer 30%**



Premie: **inleg werkgever 70%**



Rendement uit **beleggingen**

De pensioenpot van uw werknemer bestaat uit de premie die de werkgever en werknemer samen hebben ingelegd en het behaalde rendement. Bij het beheren en beleggen van diens pensioenpot maken we kosten. Die proberen we zo laag mogelijk te houden



3. Wat blijft hetzelfde en wat verandert er?

Wat is er geregeld?

Meer dan pensioen voor later



Pensioen opbouwen bij ABP

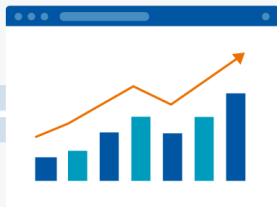
Hoe werkt het in de huidige pensioenregeling?

Werknemer
legt 30% in

Werkgever
legt 70% in



We gaan **beleggen**

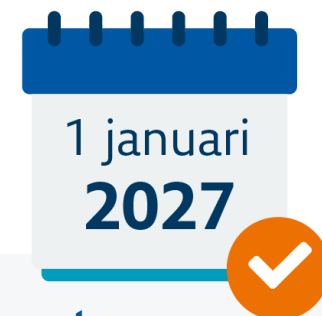


Pensioenuitkering



Pensioen opbouwen bij ABP

Hoe werkt het vanaf 1 januari 2027?

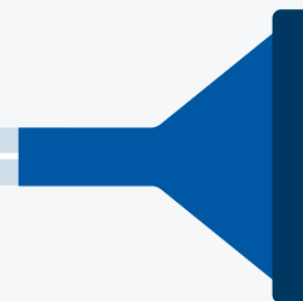
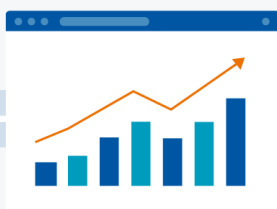


Werknemer
legt 30% in

Werkgever legt
70% in



We gaan beleggen



Pensioenpot

De pensioenpot bestaat uit het geld dat samen met de werknemer is ingelegd en de resultaten op de financiële markten.



Pensioen

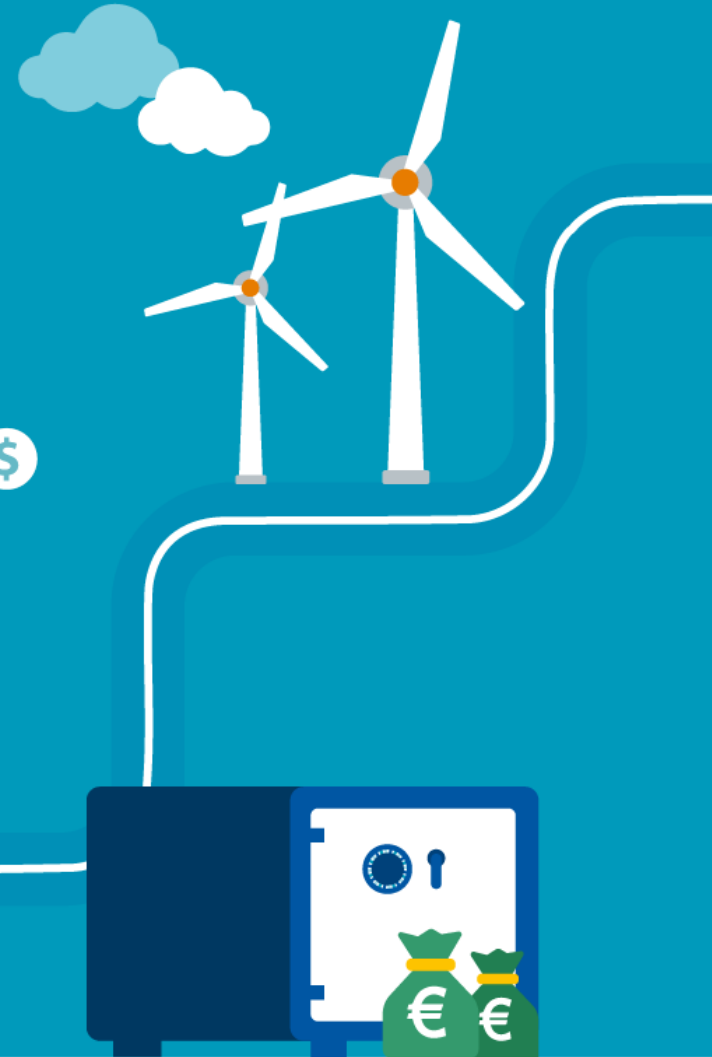


Veel blijft hetzelfde

- Werknemer krijgt AOW.
- Werknemer krijgt pensioen zolang die leeft.
- Werknemer en werkgever leggen samen geld in.
- Er is pensioen voor de nabestaanden van de werknemer.
- We houden zoveel mogelijk rekening met bestaande rechten.

Werknemer
legt 30% in

Werkgever
legt 70% in



Veel blijft hetzelfde

- De werknemer heeft keuzes als die met pensioen gaat:
 - eerder of later met pensioen
 - deeltijdpensioen
 - partnerpensioen omruilen
 - hoog/laag pensioen
- We beleggen het geld voor het pensioen.
- Mee- en tegenvallers delen we samen.
- Wij zorgen voor pensioen bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Werknemer
legt 30% in

Werkgever
legt 70% in



De pensioenpot groeit door beleggen

We blijven beleggen

Voor een goed pensioen is rendement nodig. Daarom beleggen we het geld dat werkgevers en deelnemers samen inleggen gezamenlijk. Als pensioenfondsen de inleg de afgelopen 30 jaar op een spaarrekening hadden gezet, waren de pensioenen nu ongeveer de helft lager geweest.

Beleggen per leeftijdsgroep

Wel gaan we voor verschillende leeftijdsgroepen anders beleggen. We passen het risico aan per leeftijdsgroep.



Premie: **inleg werknemer** 30%



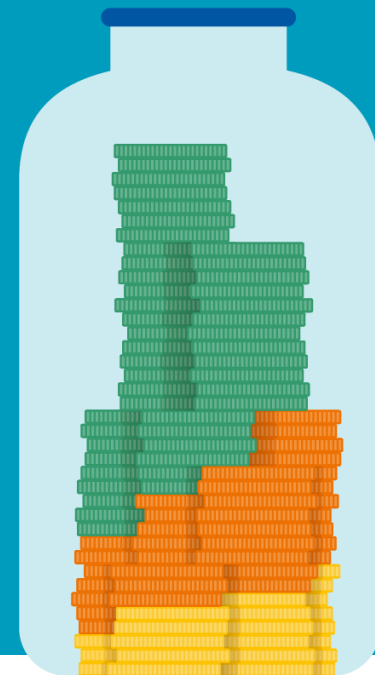
Premie: **inleg werkgever** 70%



Resultaten op de financiële markten

Pensioenpot

De pensioenpot van uw werknemer bestaat uit de premie die u samen met uw werknemer hebt betaald en de resultaten op de financiële markten. Bij het beheren en beleggen van de pensioenpot maken we kosten. Die proberen we zo laag mogelijk te houden.



Er verandert ook wat

- In uw persoonlijke online omgeving ziet uw werknemer straks de hoogte van het verwachte pensioen als de werknemer met pensioen gaat en zijn/haar pensioenpot.
- Het geld in de pensioenpot beleggen we gezamenlijk en beweegt mee met de resultaten op de financiële markten.
- Als uw werknemer met pensioen gaat, zetten we de pensioenpot om in een maandelijks pensioen die uw werknemer het leven lang ontvangt.



Premie: **eigen inleg 30%**



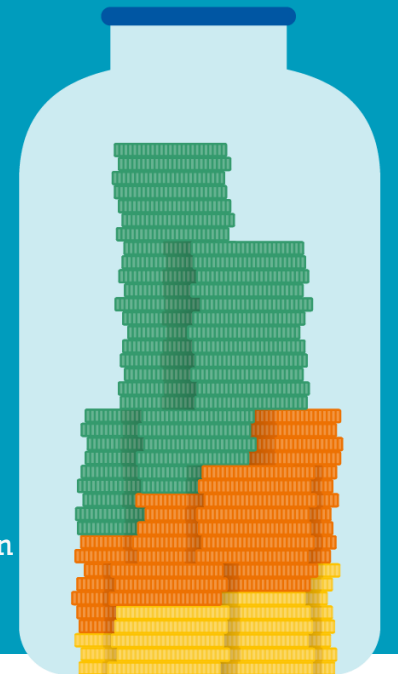
Premie: **inleg werkgever 70%**



Resultaten op de financiële markten

Pensioenpot

De pensioenpot van uw werknemer bestaat uit de premie die u samen met uw werkgever hebt betaald en de resultaten op de financiële markten. Bij het beheren en beleggen van uw pensioenpot maken we kosten. Die proberen we zo laag mogelijk te houden.



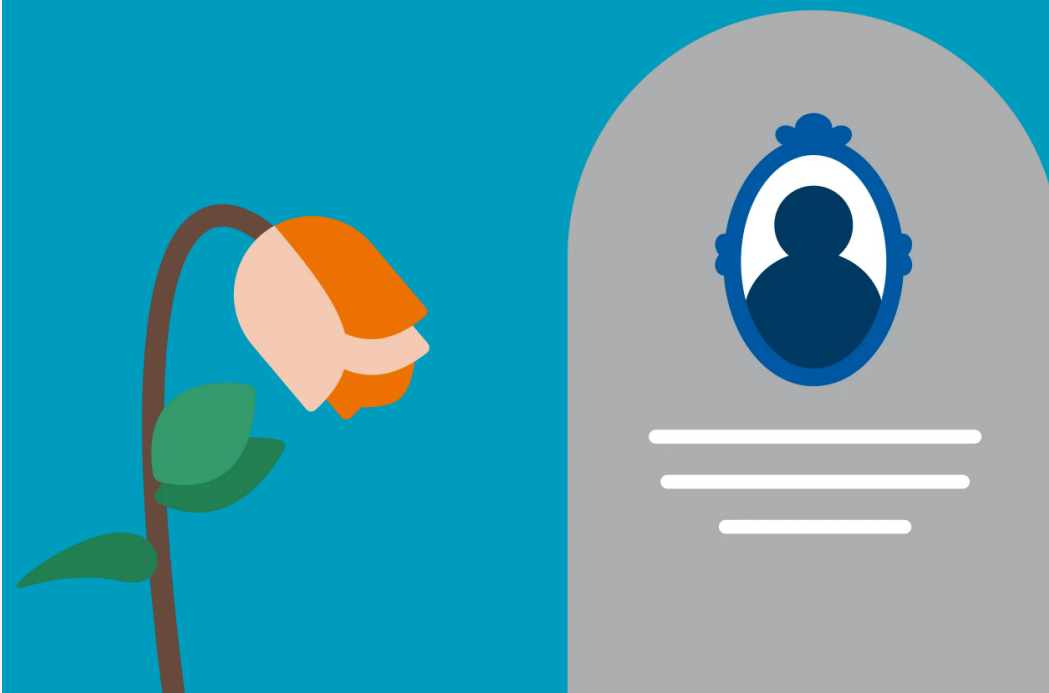
Er verandert ook wat

Partnerpensioen bij overlijden **vóór** pensioendatum

- Het partnerpensioen wordt een risicoverzekering.
- Het partnerpensioen wordt een percentage van het inkomen; 41% van het salaris.
- Bij overgang: uw opgebouwd partnerpensioen blijft bestaan naast het partnerpensioen in nieuwe regeling.
- Het partnerpensioen na pensionering verandert niet; maximaal is dit 70% van het ouderdomspensioen.

Uit dienst?

Dan is er standaard geen partner- en wezenpensioen meer. Na een uitlooptijd van 3 maanden kan dit onder voorwaarden doorlopen. Dit wordt betaald uit de pensioenpot van de ex-werknemer. Het pensioen voor de ex-werknemer gaat omlaag.



Streven naar een pensioen met een balans tussen koopkracht en stabiliteit

- We beleggen met minder risico voor oudere werknemers en gepensioneerden dan voor jongeren. Beleggingen met minder risico zijn stabiel.
- We spreiden de resultaten van de beleggingen. Het effect van goede en slechte jaren smeren we zo uit in de tijd.
- We houden een gezamenlijke buffer die we gebruiken om onder meer tegenvallers op te vangen.

We nemen maatregelen om de kans op een daling klein te houden



4. Hoe gaan we over?

Wat gebeurt er op 1 januari 2027?

- Op 1 januari 2027 zijn wij van plan over te gaan op de nieuwe regels voor pensioen.
- We berekenen hoeveel ieder pensioen waard is en hoeveel geld er over is voor andere afspraken van sociale partners.
- Het totale fondsvermogen van ABP verdelen we op basis hiervan onder alle deelnemers.



Dekkingsgraad op het moment van overgang is belangrijk

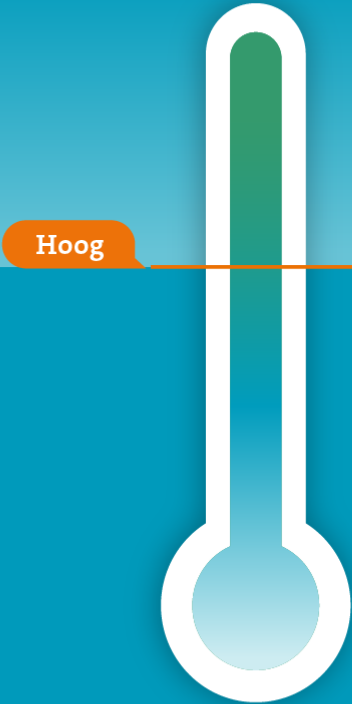
- De dekkingsgraad is een graadmeter voor de financiële positie van een pensioenfonds.
- Hoe hoger de actuele dekkingsgraad is op 31 december 2026, hoe meer geld we hebben om te verdelen.
- De gewenste invaardekkingsgraad is minimaal 110%. Dit is de basis van de inhoud van deze presentatie.

Bij een hogere dekkingsgraad kunnen we:

de pensioenen en de pensioenpotten van alle deelnemers **verhogen**.

tegemoetkoming geven voor niet gegeven verhoging

de gezamenlijke buffer extra vullen



Hoog

Compenseren van groepen deelnemers

- De groep ABP-deelnemers tussen de **40 jaar en 68 jaar** kan nadeel hebben van de afschaffing doorsneesystematiek. We willen deze groep compenseren.
- Er zijn daarnaast afspraken gemaakt voor deelnemers van 35-44 over een aanvulling op hun pensioenpot.
- De compensatie en de aanvullingen worden op 1-1-2027 **eenmalig toegevoegd** aan de pensioenpot van deze deelnemers.

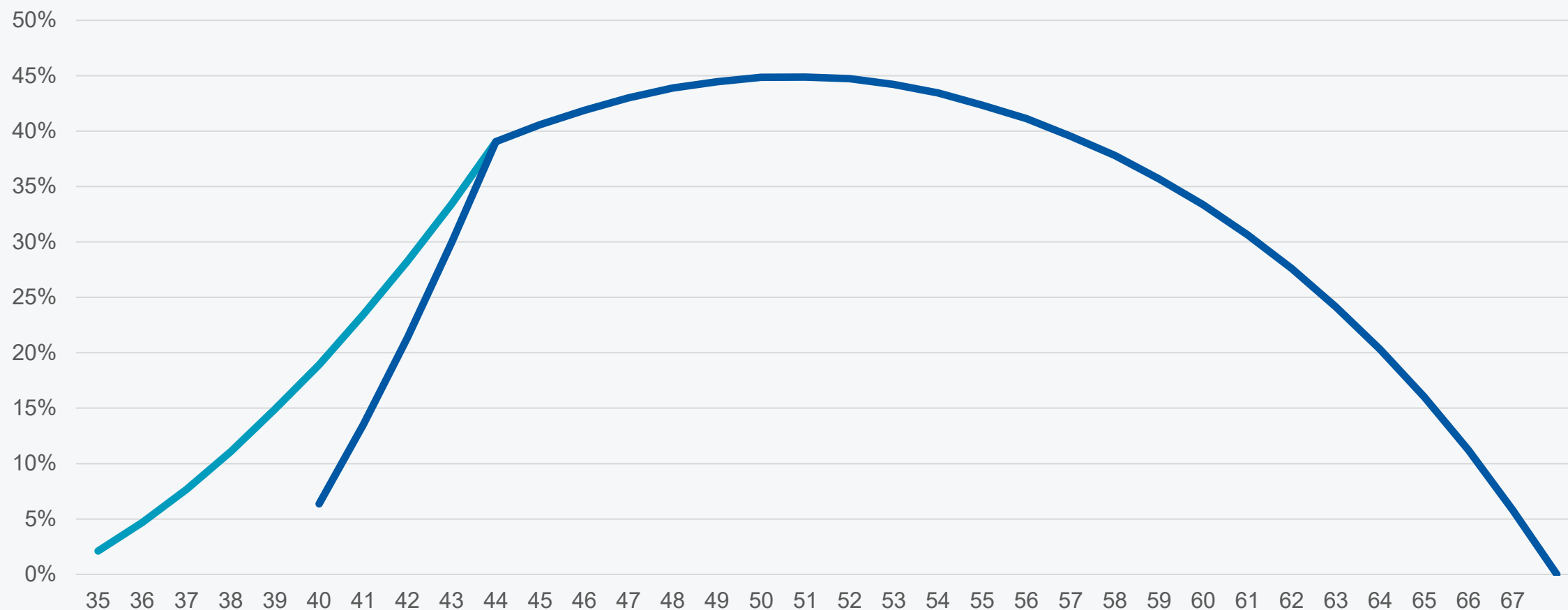
Uit dienst?

Dit geldt dus alléén voor deelnemers die op 31 december 2026 bij ABP pensioen opbouwen en ouder zijn dan 35 jaar.



Hoogte compensatie + aanvulling

Percentage van het bedrag waar je pensioen over opbouwt (inkomen – franchise van € 19.200)



Voorbeeldberekening compensatie

Monique gaat bijna met pensioen

Bruto jaarloon fulltime: € 55.000

Premiefranchise 2026: € 19.200

Stap 1. Bepaal pensioengevende grondslag

$€ 55.000 - € 19.200 = € 35.800$

Stap 2. Bepaal de leeftijd

Op 1 januari 2027 is Monique 66 jaar

Stap 3. Bepaal het compensatie percentage

11,22%

Stap 4: Bereken het compensatie bedrag

$€ 35.800 * 11,22\% = € 4.017$ (is ongeveer € 23 bruto pensioen per maand vanaf AOW-leeftijd)



Monique (66)

Bijna met pensioen

Monique is 66 jaar en heeft een pensioengrondslag van € 35.800. Haar AOW-leeftijd is 67 jaar en 3 maanden.



Persoonlijke situatie

- Leeftijd op 1 januari 2027: 66 jaar
- Voltijds pensioengevend salaris in 2026: € 55.000 bruto p.j.
- Premiefranchise 2026: € 19.200
- Pensioengrondslag: $\text{€ } 55.000 - \text{€ } 19.200 = \text{€ } 35.800$
- Zij werkt het hele jaar voltijds
- AOW-leeftijd: 67 jaar en 3 maanden



Compensatie

Voor haar leeftijd geldt een percentage van 11,22%, wat neerkomt op **€ 4.017** extra in haar pensioenpot.

Wat betekent dit? Dit bedrag vertaalt zich naar een extra pensioen van ongeveer **€ 23 bruto** per maand.



Meer lezen over compensatie en met pensioen gaan?

Ga naar abp.nl/compensatie



Henk (50)

Werkt in deeltijd (80%)

Henk werkt vier dagen per week. Zijn pensioengrondslag is daarom lager en komt uit op € 28.640.



Persoonlijke situatie

- Leeftijd op 1 januari 2027: 50 jaar
- Voltijds pensioengevend salaris in 2026: € 55.000 bruto p.j.
- Premiefranchise 2026: € 19.200
- Pensioengrondslag: $(€ 55.000 - € 19.200) \times 80\% = € 28.640$
- Hij werkt het hele jaar vier dagen. Gemiddelde deeltijdpercentage is 80%



Compensatie

Voor deelnemers van 50 jaar is een hoog compensatiepercentage vastgesteld van 44,86%. Over zijn grondslag betekent dit een eenmalige toevoeging van € 12.848.

Wat betekent dit? Deze compensatie zorgt voor een verwacht extra pensioen van € 123 bruto per maand. Let wel: de uiteindelijke hoogte staat niet vast, omdat dit afhangt van toekomstige beleggingsresultaten en de rentestand.



Vrijwillige voortzetting

Als Henk vóór de overstap stopt met werken, kan hij de compensatie alleen behouden door zijn opbouw vrijwillig voort te zetten (volledig of gedeeltelijk).



Meer weten over compensatie en deeltijdwerken?
Ga naar abp.nl/compensatie

Loopbaansituaties en compensatie

- **Minder of meer uren werken:** compensatie wordt berekend over de gemiddelde deeltijdfactor in het kalenderjaar 2026.
- **Betaald of onbetaald verlof op 31 december 2026:** bij een volledige pensioenopbouw is er compensatie.
- **Arbeidsongeschikt:** er is compensatie over het deel waarover premievrij wordt opgebouwd. De opbouw is standaard 50% voor het arbeidsongeschikte deel, de compensatie dus ook.

Heeft uw werknemer
recht op
compensatie?



Loopbaansituaties en compensatie

Uit dienst in 2026

- **Uit dienst want uw werknemer gaat met pensioen:** er is geen pensioenopbouw dus geen compensatie.
- **Uit dienst met RVU-uitkering:** er is geen pensioenopbouw dus geen compensatie.
- **Uit dienst met WW-uitkering of ontslaguitkering:** bij een loongerelateerde WW-uitkering of ontslaguitkering is er voor 50% pensioenopbouw en dus 50% compensatie.
- **Uit dienst naar andere werkgever met andere pensioenregeling dan ABP:** geen compensatie bij ABP, mogelijk wel bij ander fonds.
- **Uit dienst en vrijwillige voortzetting:** er is compensatie afhankelijk van de pensioengrondslag.

Heeft uw werknemer
recht op compensatie?

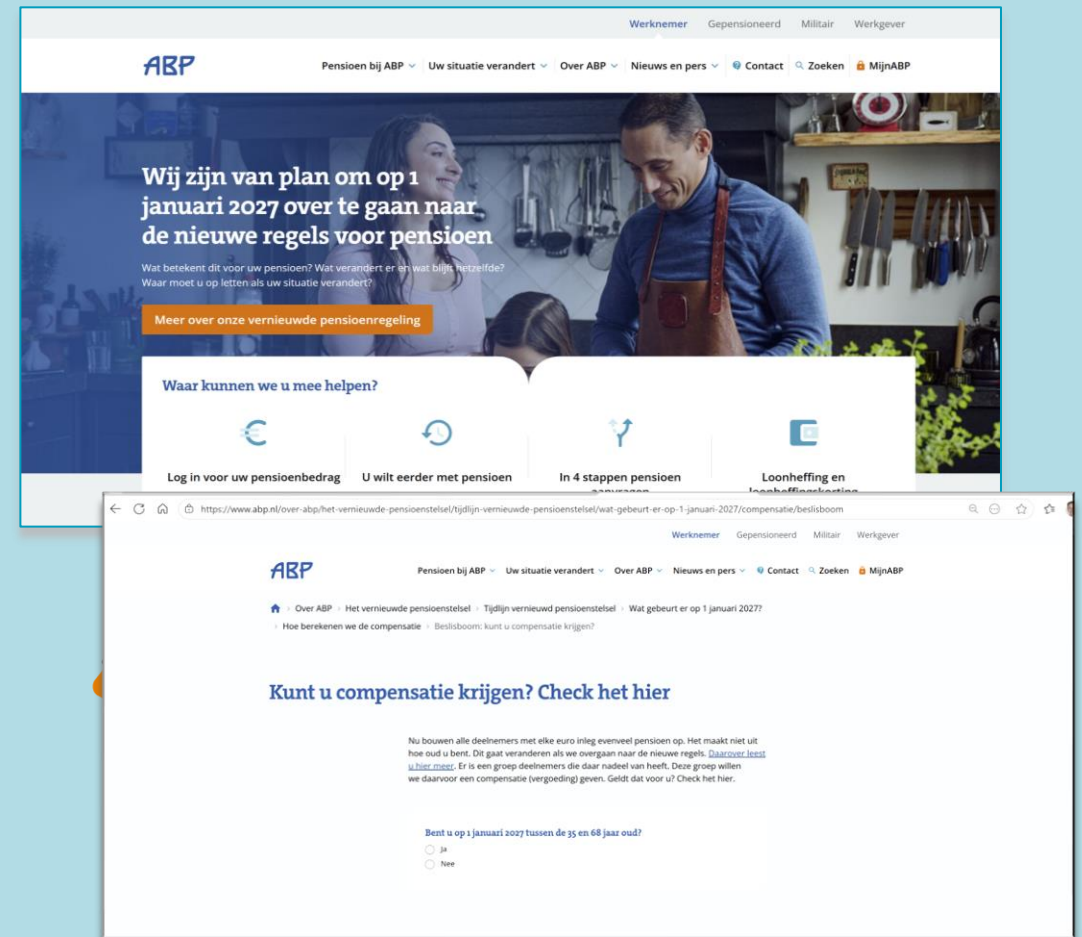


Compenseren van groepen deelnemers

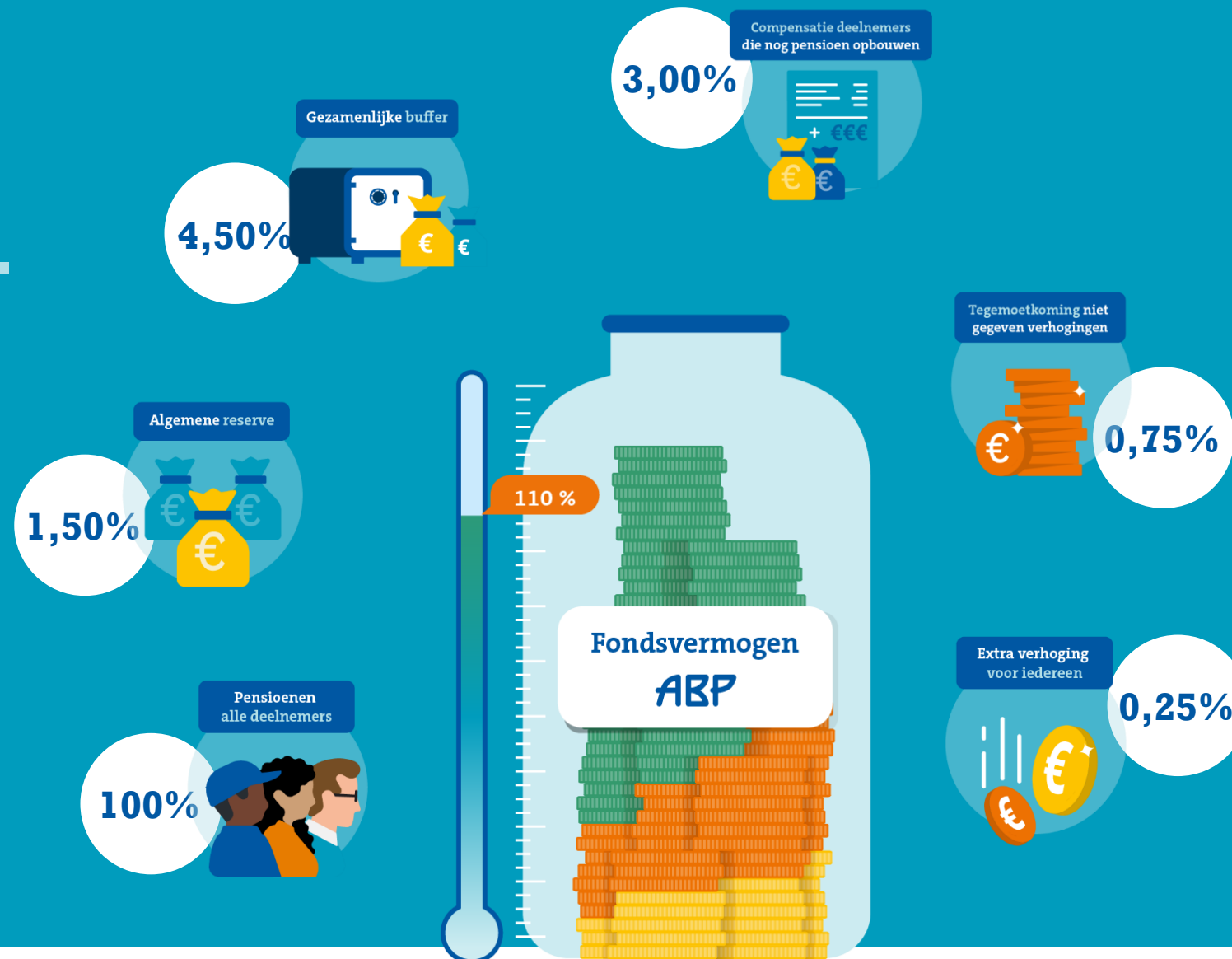
- Alle relevante informatie over compensatie staat op onze kennisbank van onze website*:
- Check hier of de werknemer compensatie krijgt bij ABP
- Stappenplan
- Voorbeeldberekeningen

Belangrijk om te weten:

Gaat uw werknemer voor 1-1-2027 minder werken, (in deeltijd) met pensioen of uit dienst? Dan krijgt uw werknemer minder of geen compensatie. Het is belangrijk om hierover tijdig met uw werknemer in gesprek te gaan.



Voorbeeld verdeling bij dekking- graad **110%**



5. Hoe nemen we u mee?



ARP

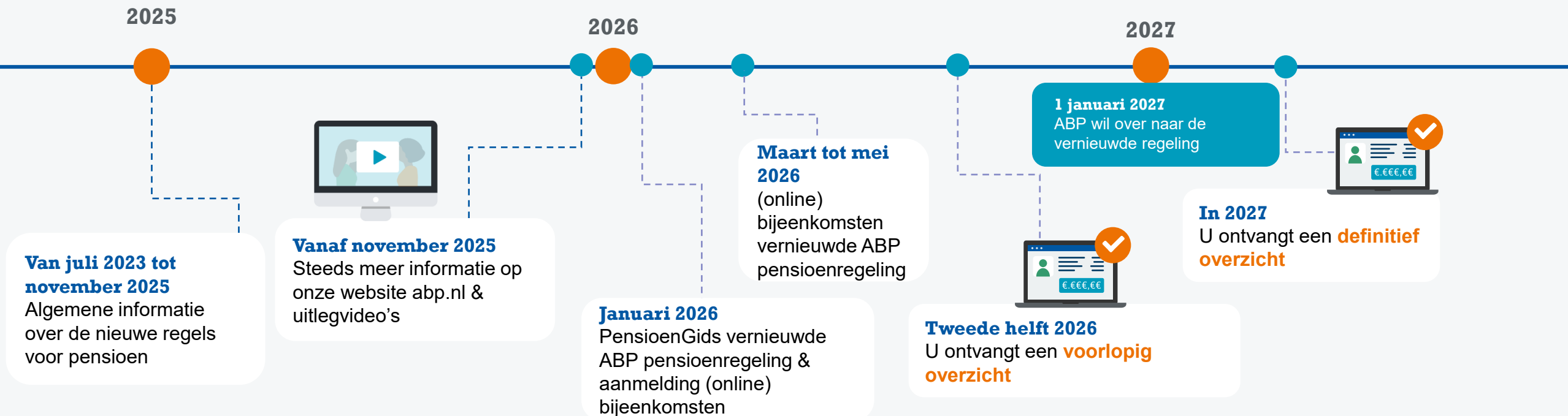
Martien van Diep
Zuidermeerpolder 12
2018 D-1000000

Voorlopige tijdlijn

Van algemene naar persoonlijke communicatie

Continu

- Updates abp.nl, nieuwsbrieven en vragen aan ons Klanten Contact Centrum (KCC)
- Vragen aan uw werkgever / eventuele pensioenambassadeurs/ onze pensioenvoorlichters
- We helpen u zo goed mogelijk bij uw pensioenkeuzes (keuzebegeleiding)





Bedankt voor uw komst



Samen bouwen
aan goed pensioen
in een leefbare wereld