

Nieuwsbrief

Maart 2026



Inhoudsopgave

Doe mee aan het risicopreferentieonderzoek!

Overstap naar administrateur DION is soepel verlopen.

We bestaan 50 jaar.

Als we overstappen verdelen we het totale fondsvermogen.

Keuzes die je kunt maken en de gevolgen voor de compensatie: een aantal voorbeelden.

Hoe staan we ervoor?

Save the date: de Algemene Vergadering van deelnemers op dinsdag 30 juni.

Doe mee aan het risicopreferentieonderzoek!

Het onderzoek loopt, doe je ook mee?

Het kan je haast niet ontgaan zijn: er komt een nieuwe pensioenregeling aan. Dit betekent ook dat we belangrijke keuzes moeten maken over de manier waarop we het geld voor je pensioen beleggen. We kunnen bijvoorbeeld meer of minder risico nemen. Wij horen graag je mening. Daarom vragen we je mee te doen aan het online onderzoek. De uitnodiging voor dit onderzoek heb je half maart ontvangen. Iedereen die op dit moment pensioen opbouwt, heeft een link ontvangen. Degenen die pensioen hebben opgebouwd en gepensioneerd hebben een brief ontvangen met een QR-code naar het onderzoek. Heb je de vragenlijst al ingevuld? We zijn heel benieuwd naar je keuzes!

Overstap naar administrateur DION is soepel verlopen.

DION neemt alle taken van Appel over

Sinds 1 januari dit jaar voert DION Pensioen Services onze pensioenregeling uit. De overdracht van de administratie van Appel naar DION is goed verlopen. Samen met DION zijn we de overstap naar de nieuwe pensioenregeling aan het voorbereiden. We zijn tevreden over de manier waarop DION ons helpt bij alle voorbereidingen.

Binnenkort een mijnomgeving!

Onderdeel van de dienstverlening van DION is een portaal, waarop je kunt inloggen en je verwachte pensioen kunt bekijken. We zijn druk bezig dit portaal in te richten. Zodra het live staat, krijg je een seintje! Je vindt dan ook alle brieven en documenten in je persoonlijke omgeving. Uiteraard zijn je persoonlijke gegevens beveiligd. Je logt straks in met je DigiD.

We bestaan 50 jaar!

In 1975 is het fonds gestart.

Eerlijk is eerlijk: we kwamen er bij toeval achter. Begin december 2025 gingen we na wanneer het pensioenfonds is opgericht.



Tot onze verrassing bleek het vrijwel precies 50 jaar geleden te zijn: op 18 december 1975 is de stichting opgericht, die nu nog steeds zorgt voor jouw pensioen. Voor ons een feestelijk moment, en een motivatie om met de blik vooruit weer verder te gaan.

Om het jubileum te vieren hebben we iedereen een cadeautje gestuurd, een 'groeikaartje' met kruiden die je dit voorjaar kunt zaaien. We hopen op een goede oogst!

Als we overstappen verdelen we het fondsvermogen.

Je krijgt een eigen kapitaal voor pensioen.

Op dit moment beheert het pensioenfonds één vermogen. We rekenen steeds uit hoe groot dat vermogen moet zijn om alle pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen. Is er meer geld dan nodig? Dan hebben we een reserve. Op dit moment hebben we EUR 1,43 in kas voor iedere euro die we nu en in de toekomst moeten betalen. Of anders gezegd: de dekkingsgraad is 143,8 %

In de nieuwe pensioenregeling werkt het anders. Je krijgt een eigen kapitaal voor pensioen. Dat groeit aan door de inleg en de opbrengst van de beleggingen.

Bij de start van de nieuwe pensioenregeling verdelen we het totale fondsvermogen. Dat doen we volgens de afspraken die de directie en de OR hebben gemaakt.

Op hoofdlijnen werkt het als volgt:

Stap 1: Hebben we EUR 1,10 of meer in kas voor iedere euro pensioen die we moeten betalen? Dan krijg je in

ieder geval de waarde van het pensioen dat je hebt opgebouwd als startkapitaal.

Stap 2: We leggen een kleine verplichte reserve aan, ter grootte van ongeveer 2 % van het fondsvermogen.

Stap 3: Afhankelijk van de financiële situatie wordt een deel of het hele verwachte nadeel gecompenseerd.

Stap 4: Het eventueel resterende vermogen wordt verdeeld over iedereen met een pensioen bij

Pensioenfonds Witteveen+Bos. Je startkapitaal kan dus hoger uitvallen dan de waarde van het pensioen dat je hebt opgebouwd.

Is de dekkingsgraad lager dan 110 % of hoger dan 150 %?

Dan is de dekkingsgraad te laag cq. te hoog om met de gemaakte afspraken evenwichtig voor iedereen over te stappen. Bepaalde groepen hebben onevenredig veel nadeel van de verdeling van het fondsvermogen. Sociale partners gaan dan om tafel en bekijken de gemaakte afspraken.

Nieuw in dienst? Dan kan de keuze voor wel of geen waardeoverdracht verschil maken bij de verdeling van het resterend vermogen.

Het kan gunstig zijn om je pensioen mee te nemen voordat we overstappen. Het eventueel resterende deel van het vermogen dat we verdelen in stap 4, verdelen we naar rato. Hoe meer pensioen je bij ons hebt staan, hoe groter de portie die je krijgt. Staat je 'oude pensioenfonds' er gunstiger voor? Dan kan het voordeliger zijn om het geld daar te laten staan. Er is dan immers daar meer geld om te verdelen. Houd er wel

rekening mee dat waardeoverdracht alleen mogelijk is als beide pensioenfonds allebei nog niet of allebei al wel zijn overgestapt.

Wil je precies weten hoe we het geld verdelen?

Lees dan de samenvatting van het transitieplan op onze website. Je vindt de samenvatting bij 'downloads'.

Keuzes die je kunt maken en gevolgen voor de compensatie.

De hoogte van je salaris op 1 januari 2027 is belangrijk.

Hoe jonger je bent, hoe langer we de inleg in de nieuwe pensioenregeling voor je kunnen beleggen. En hoe meer pensioen dat naar verwachting oplevert. Ben je al ouder? Dan levert een euro inleg naar verwachting minder op dan in de huidige pensioenregeling. We kunnen je inleg dan immers korter beleggen. Een voorwaarde is dat je op 31 december 2026 en 1 januari 2027 pensioen bij ons opbouwt. Hoe meer geld er te verdelen is, hoe meer geld er beschikbaar is voor de compensatie.

Ga je in 2026 uit dienst? Dan krijg je geen compensatie.

Hoogte van de dekkingsgraad en de compensatie.

Ligt de dekkingsgraad tussen 110 % - 125 %?

Dan wordt 50 % van de benodigde compensatie toegekend. Is er dan nog geld over? Dan wordt de helft van het geld gebruikt voor de compensatie en de andere

helft om de individuele kapitalen aan te vullen. De compensatie is nooit hoger dan nodig.

Is de dekkingsgraad 125 % of hoger? Dan kunnen we iedereen met een verwacht nadeel volledig compenseren.

Enkele rekenvoorbeelden:

We kunnen je een indruk geven van de gevolgen van uit dienst gaan en minder werken voor de compensatie aan de hand van twee voorbeeldpersonen: Roy en Yolanda. We gaan er in de voorbeelden vanuit dat de dekkingsgraad 125 % of hoger is.

Roy is 40 jaar en verdient EUR 40.000 bruto per jaar. Als hij op 1 januari 2027 nog in dienst is, is de compensatie EUR 1.600. Dat bedrag levert ca. EUR 11 extra pensioen op, netto per maand (als hij het laat ingaan op zijn 67^e)

Yolanda is 60 jaar en verdient EUR 70.000 bruto per jaar. De compensatie die zij krijgt als ze in dienst blijft, is EUR 18.000. Dat bedrag levert ca. EUR 80 extra pensioen op, netto per maand (als zij haar pensioen laat ingaan op haar 67^e)

Stel dat Roy en Yolanda eind dit jaar (dus voor de overstap) één dag minder gaan werken: van 100% naar 80% parttimepercentage. Dan zijn dit de gevolgen voor de compensatie:

Roy krijgt EUR 320 minder compensatie. Het extra pensioen is daardoor ca EUR 2 lager: EUR 9 netto per maand in plaats van EUR 11.

Yolanda krijgt EUR 3.000 compensatie. Daardoor wordt het extra pensioen EUR 17 lager: EUR 63 netto per maand in plaats van EUR 80.

Het verwachte 'extra pensioen' van Roy en Yolanda is uitgedrukt in 'euro's van nu'. Dat betekent dat we rekening houden met de verwachte stijging van de prijzen. Het bedrag is daardoor lager dan het bedrag dat iemand uiteindelijk bruto krijgt. De bedragen 'mét koopkracht' geven een realistisch beeld van wat het pensioen betekent qua inkomen, omdat je het kunt vergelijken met de prijzen nu.

En dan Maarten. Hij is 66 jaar en verdient EUR 70.000 bruto per jaar. Hij twijfelt of hij zijn pensioen nog dit jaar laat ingaan of in 2027. Laat hij zijn pensioen ingaan op 1 december 2026 of 1 januari 2027, dan krijgt hij géén compensatie. (Je moet op 1 januari 2027 nog in dienst zijn bij Witteveen+Bos.) Laat hij zijn pensioen ingaan in februari 2027 of daarna? Dan ontvangt hij EUR 1.900 compensatie, wat EUR 7 netto per maand oplevert aan extra pensioen.

Iemand die bijna 67 jaar is, krijgt minder compensatie dan iemand die jonger is. Het verwachte nadeel van opbouw in de nieuwe pensioenregeling is immers kleiner: je hebt het grootste deel van je pensioen al opgebouwd.

Nieuw in dienst? Dan maakt de keuze voor wel of geen waardeoverdracht niet uit voor de compensatie

We berekenen de compensatie niet op basis van het kapitaal dat je bij ons hebt staan, maar op basis van je verwachte inleg en het verschil in opbouw tussen de huidige/oude en de nieuwe pensioenregeling.

Hoe staan we ervoor?

Eind januari 2026 was de dekkingsgraad 143,8 %. De dekkingsgraad is een graadmeter voor de financiële gezondheid van het pensioenfonds.

We berekenen de dekkingsgraad door het geld dat we beheren te delen door de 'verplichtingen'. De verplichtingen zijn alle pensioenen die we nu en in de toekomst uit moeten keren. De dekkingsgraad in december 2025 was hoog genoeg om alle pensioenen op 1 januari 2026 met 3,1 % te verhogen.



Hoe hoger de dekkingsgraad op het moment dat we overstappen naar de nieuwe regeling, hoe meer geld we kunnen verdelen over iedereen met een pensioen of pensioenopbouw bij Pensioenfonds Witteveen+Bos. We verdelen het geld volgens de afspraken van sociale partners.

Save the date: de algemene vergadering op 30 juni 2026.

Op 30 juni 2026 van 12.00 tot 13.30 uur kun je de algemene vergadering van deelnemers bijwonen. Tijdens deze vergadering blikken we terug op het afgelopen jaar en praten we jullie bij over de laatste stand van zaken.

Op de agenda staan een toelichting op:

- het jaarverslag 2025;
- de werkzaamheden van het verantwoordingsorgaan in het afgelopen jaar;
- de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek;
- de actuele financiële situatie van het pensioenfonds;
- de ontwikkelingen rondom de nieuwe pensioenregeling.

Deelname aan de vergadering is zowel fysiek als online mogelijk. Meer informatie over de vergadering volgt in de formele uitnodiging die je half mei ontvangt.

Aanpassingen in het reglement

In 2026 is het volgende aangepast:

- de definitie van een 'partner' is aangepast;
- de franchise was in 2025 € 19.806. Deze is verhoogd naar € 20.361.

Het opbouwpercentage is gelijk gebleven: 1,738 %.

Kijk voor het complete pensioenreglement op onze website, onder 'downloads'.