

The image shows two large, stylized sculptures of human heads in profile, facing right. The sculpture on the left is primarily yellow and green with white accents, while the one on the right is blue. Both are mounted on dark, rectangular pedestals. In the background is a modern, multi-story building with large windows and a flat roof. The text 'Witteveen + Bos' is visible on the building's facade. Overlaid on the center of the image is the title 'Een evenwichtige overstap naar de nieuwe pensioenregeling' in a large, white, sans-serif font.

Een evenwichtige overstap naar de nieuwe pensioenregeling

Pensioenfondsbestuur

december 2025

Wat staat er op de agenda?

- Afspraken directie en OR
- Van afspraken naar nieuwe regeling
- Wat is evenwichtig?
- We zetten alle pensioenen om
- Meer over de compensatie
- Waar staan we nu?





Afspraken directie en OR

Het proces t/m dec 2024

- afspraken zijn gemaakt door sociale partners: de ondernemingsraad en Witteveen+Bos;
- gepensioneerden zijn betrokken via Vereniging Gepensioneerden Witteveen+Bos;
- zorgvuldige afwegingen hebben geleid tot breed gedragen besluiten.

Het doel van de nieuwe pensioenregeling

- Vervangingsratio van 70%, met ondergrens 60%.
Is een streven, geen belofte!
- Solidariteit tussen generaties
- De (variabele) uitkering zo veel mogelijk waardevast houden
- Keuzevrijheid in beleggingsprofielen en uitkeringen
- Kostenneutraliteit en eenvoudige communicatie

De nieuwe regeling in het kort

- Voor een uitgebreidere uitleg zie ook:
 - de [Roadshow van februari 2025](#)
 - te vinden onder downloads

De afspraken over de inleg veranderen niet

Start met inleggen vanaf 18 jaar.

Hoogte inleg is gericht op een toereikend pensioen:

- Het streven is een netto pensioen (+ AOW): 70% van je gemiddelde salaris.
- Ondergrens = 60%.

Inleg

- Voor je pensioen is 23,66 % van pensioengrondslag* (het salaris dat meetelt voor pensioen).
- Daarnaast nog ca. 4 % voor de verzekeringen.

De werkgever betaalt het grootste deel. Jij betaalt ook een deel.

* De pensioengrondslag is je 'pensioengevend salaris' -/- de franchise.

Huidige regeling

Uitkeringsovereenkomst

- Afspraken over de inleg + het te verwachten pensioen dat je opbouwt met de inleg.
- Risico's worden collectief gedragen (overlijden, arbeidsongeschikt worden, lang leven).
- Het geld wordt als één geheel belegd.

Nieuwe regeling

Flexibele premieregeling

- Afspraken over de inleg.
- Met de inleg bouw je een kapitaal op.
- Het kapitaal groeit aan door de opbrengst van de beleggingen (kan ook negatief zijn).
- Het kapitaal levert een pensioen op.
- Risico's worden collectief gedragen (overlijden, arbeidsongeschikt worden).
- Het geld wordt voor je belegd met een mix die past bij je leeftijd.
- Ben je eenmaal met pensioen? Dan wordt het geld van iedereen die een pensioen krijgt als één geheel belegd.

Keuzes

1. Het moment waarop je pensioen ingaat
2. Wel of geen 'hoog-laag pensioen'

Keuze verandert niet (uiterlijk op je 67e).

Keuze verandert niet.

3. Nieuw:

Wijze van beleggen

Je kunt (zolang je nog geen pensioen krijgt) meer of minder risico nemen dan het pensioenfonds standaard voor jou doet (passend bij leeftijd).

4. Nieuw:

Vast of variabel pensioen

Vast pensioen: zekerheid over hoogte, geen aanpassing aan stijging van de prijzen.

Variabel pensioen: geen zekerheid over de hoogte, wel zicht op aanpassing aan de prijzen.

Vast of variabel pensioen

Op het moment dat je je pensioen laat ingaan maak je de keuze:

- Variabel: via Pensioenfonds Witteveen+Bos.
- Vast: via zelf gekozen aanbieder.



Huidige regeling

Je bouwt de uitkering voor je partner op.

- Overlijdt je terwijl je in dienst bent?
- 70% van het pensioen als je niet was overleden + extra bedrag tot AOW-leeftijd.
- Deels verzekerd.
- Eenmaal met pensioen: standaard 70% van jouw pensioen.
- Wezenpensioen: 14% van het pensioen als je niet was overleden (tot 25 jaar).
- Uit dienst?
Dan stopt de verzekering. Het deel dat je hebt opgebouwd blijft staan.

Nieuwe regeling

Een volledig verzekerd nabestaandenpensioen.

- Overlijdt je terwijl je in dienst bent?
- 28% van laatste pensioengevend salaris + een vast bedrag (17.000 EUR) tot de AOW leeftijd.
- Eenmaal met pensioen: standaard 70% van jouw pensioen.
- Wezenpensioen: 10% laatst pensioengevend salaris (tot 25 jaar).
- Uit dienst?
Dan loopt de verzekering 3 maanden door. Daarna kun je je blijven verzekeren. Je betaalt zelf de premie (uit het kapitaal dat je hebt opgebouwd).

Alle uitkeringen van Pensioenfonds W+B zijn straks 'variabel'

- Iedereen die een uitkering krijgt, heeft een kapitaal voor pensioen ('onder de motorkap').
Dit kapitaal wordt collectief belegd.
- Elk jaar wordt de hoogte van de uitkering vastgesteld.
Je krijgt dan ook informatie over de uitkering.
- Je krijgt altijd een pensioen zo lang je leeft.

Het uitkeringscollectief in het kort

- Uitkeringscollectief
 - In het uitkeringscollectief zit het geld voor de pensioenen van iedereen die een pensioen ontvangt
 - Iedereen in het collectief deelt de risico's en gevolgen van verandering levensverwachting met elkaar.
 - Het pensioenfonds belegt het geld in het collectief.
- Belangrijkste kenmerken
 - ~~Vanaf je 57e treed je geleidelijk toe tot het uitkeringscollectief.~~
 - De pensioenen van iedereen in het collectief gaan (in %) evenveel omhoog of omlaag. Geen onderscheid naar leeftijd.
 - Elke verhoging of verlaging verdelen we over drie jaar

Deze afspraak vervalt,
je hoeft 10 jaar voor je
pensioen nog geen
keuze te maken



Van afspraken naar nieuwe regeling



Wat heeft het fonds afgelopen jaar gedaan?

- Rekenen, rekenen en nog meer rekenen!
- Beoordelen uitvoerbaarheid
 - Schrappen keuze bij 57 jaar vast/variabel
- Toetsen evenwichtigheid
 - Veel aandacht voor compensatie en verdeling van het vermogen

Wat moet geregeld worden bij de overstap ('invaren')?

1. Stopzetten huidige pensioenregeling;
2. Omzetten opgebouwde pensioenen;
3. Compensatie;
4. Verdelen resterend fondsvermogen;
5. De overstap moet evenwichtig zijn.

Wat moet geregeld worden bij de overstap?

- De huidige pensioenregeling moet afgesloten worden en de opgebouwde pensioenen worden omgezet.
- Het resterende fondsvermogen (na het toekennen van de waarde van het pensioen) moet zo evenwichtig mogelijk worden verdeeld.
- De overstap mag bepaalde groepen niet bevoordelen of benadelen.



Wat is 'evenwichtig'?

Wat is evenwichtig?

1. Je kunt naar het heden kijken: wat 'heeft' iedereen en blijft dat intact? Of zijn er groepen die iets inleveren?
2. Een tweede mogelijkheid: kijk naar het verleden. Zijn er zaken die nog 'rechtgetrokken' moeten worden?
3. Optie 3: Kijk naar de toekomst: wat is het verwachte effect van de veranderingen en pakken die min of meer hetzelfde uit?
4. En methode 4: wie kan het beste een tegenvaller opvangen en wie niet?

Wat is evenwichtig?

1. Je kunt naar het heden kijken: wat 'heeft' iedereen en blijft dat intact?
Of zijn er groepen die iets inleveren?
2.
3. Kijk naar de toekomst: wat is het verwachte effect van de veranderingen
en pakken die min of meer hetzelfde uit?
4.

Methode 1 en 3 wettelijk verplicht.



Twee maatstaven voor het beoordelen van de
evenwichtigheid

(met oog op 'nu' en oog op 'de toekomst')

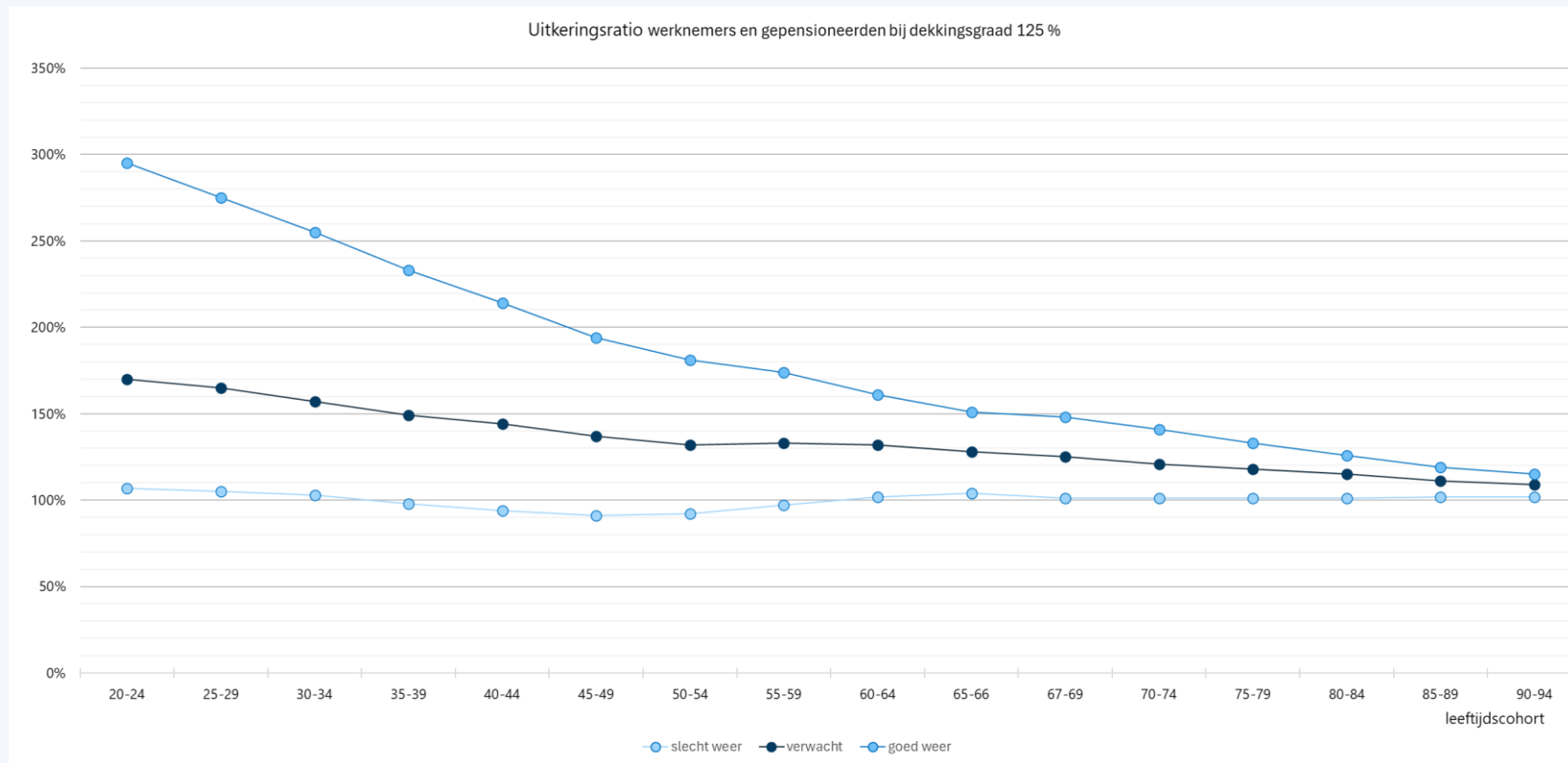
Eerste maatstaf: Uitkeringsratio

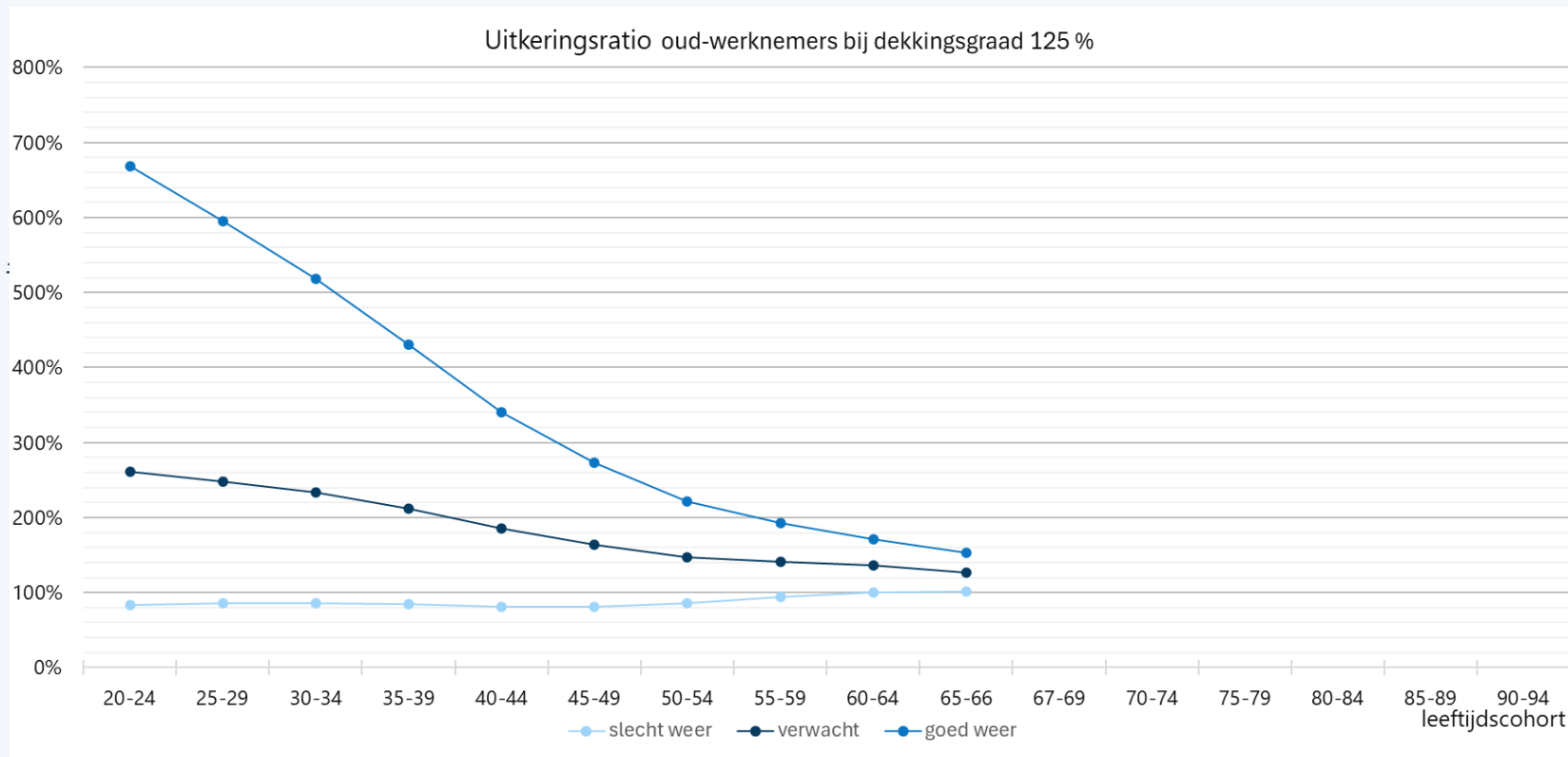
Wat is de gewogen, gemiddelde uitkering in de huidige en de nieuwe pensioenregeling?

- Uitgesplitst naar leeftijd
- Houdt rekening met verwachte verhogingen en verlagingen
- Helpt te beoordelen of afspraken evenwichtig zijn.

Voorbeeld:

- De gemiddelde uitkering voor een 45 jarige in de huidige regeling is 100 euro.
- In de nieuwe pensioenregeling is deze 136 euro.
- De uitkeringsratio is dan 136 %.

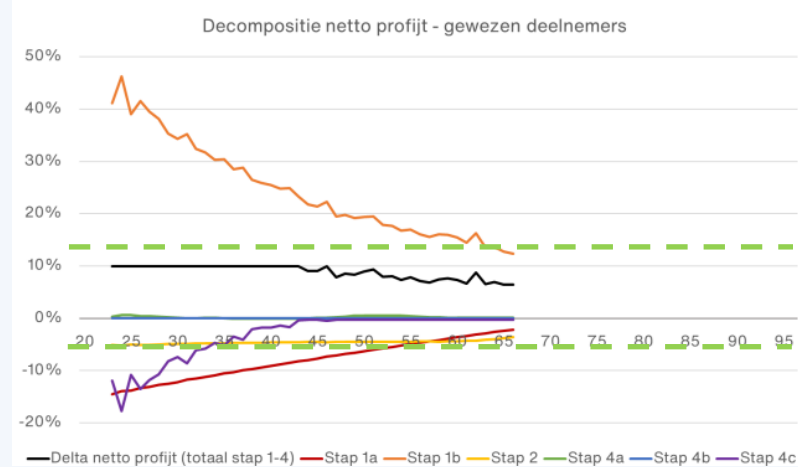
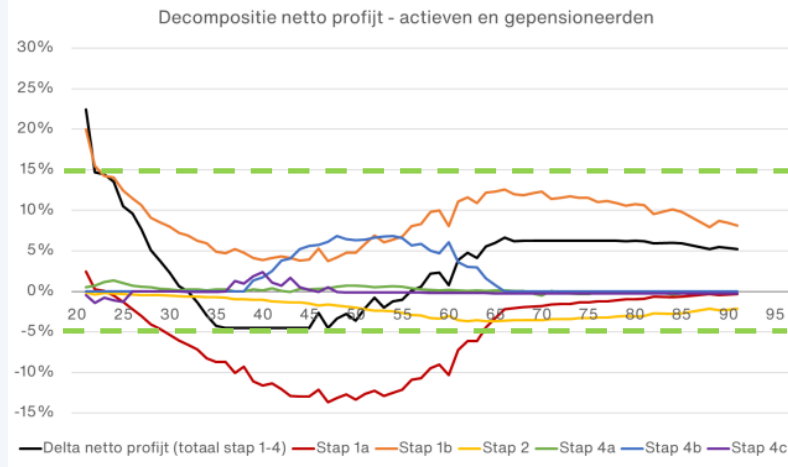




Tweede maatstaf: Netto profijt

Heeft iemand voor- of nadeel van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling?

- Totaal aan (marktwaaarde) verwachte uitkeringen -/- Totaal aan inleg
 - Voor en na de overstap
 - Op basis van je leeftijd (wat al opgebouwd en wat nog 'te gaan'?)
-
- DNB hecht veel waarde aan dit instrument
 - Wij vinden vooral de uitkeringsratio belangrijk





Evenwichtig overstappen: compensatie nodig

Waarom een compensatie?

- Huidige systeem:
 - Jongeren betalen mee aan de opbouw voor ouderen
- Nieuwe pensioenregeling
 - Duidelijke relatie tussen inleg en de opbrengst
- Afschaffing nadelig voor sommigen.
 - Hoeveel? Hangt af van financiële situatie op 1 januari 2027.

Waarom een compensatie?

In huidige pensioenregeling betalen jongeren mee aan de opbouw van ouderen. Of anders gezegd: jongeren krijgen relatief weinig pensioen en ouderen relatief veel pensioen voor de inleg (het geld van ouderen kan immers kort belegd worden)

In de nieuwe pensioenregeling is er een duidelijke relatie tussen inleg en de opbrengst: als je jong geld opzij zet, kan dat lang belegd worden.

Nieuw systeem is nadelig voor sommigen. Zij krijgen een compensatie als het kan. Hoogte hangt af van financiële situatie op 1 januari 2027. Op dat moment wordt het verwachte nadeel berekend. *(evenwichtig met oog op de toekomst)*

Goed om te weten over de compensatie:

Compensatie heeft als doel het nadeel van toekomstige opbouw te vergoeden.
(in huidige pensioenregeling zou je meer opgebouwd hebben)

- Je moet in dienst zijn op 31 december 2026 en 1 januari 2027 om in aanmerking te komen voor compensatie;
- Wordt in één keer gegeven bij de start van de nieuwe regeling;
- Hoogte van de precieze compensatie hangt af van de dekkingsgraad op 31 december 2026;
- Compensatie is nooit meer dan het (verwachte) nadeel;
- Is de dekkingsgraad te laag voor een compensatie? Dan gaan sociale partners om tafel.

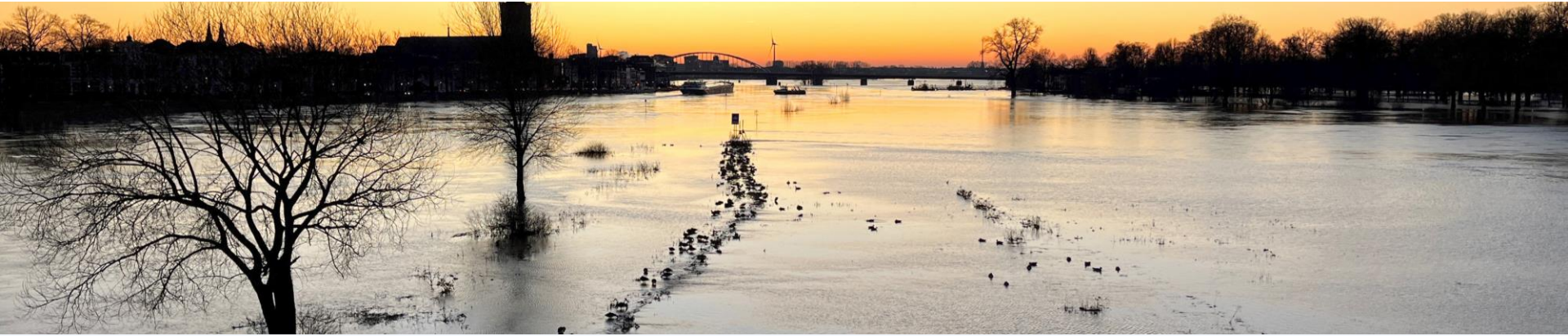
Goed om te weten over de compensatie:

Veranderingen in je werksituatie leiden tot lagere of géén compensatie

Peilmoment december 2026:

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| • Uit dienst: | geen compensatie |
| • Pensionering: | geen compensatie |
| • Onbetaald ouderschapsverlof: | minder compensatie |
| • Onbetaald verlof (100 %): | geen compensatie |
| • Parttime werken: | minder compensatie |
| • Inkoop vakantiedagen: | geen invloed (eenmalige uitzondering) |

Meer informatie in nieuwsbrief en
binnenkort op website pensioenfonds (incl. rekenvoorbeelden)



Zo gaan we evenwichtig omzetten ('invaren')

Evenwichtig de pensioenen omzetten

1. Startkapitaal: opgebouwd pensioen / pensioen dat je krijgt;
2. Verplichte reserve (2 %)
3. Is er vermogen over?
 - Compensatie
 - Verdelen restant van het vermogen

Evenwichtig de pensioenen omzetten

1. We kijken naar het pensioen dat je hebt opgebouwd of ontvangt. Dat pensioen heeft een bepaalde waarde. *(evenwichtig met het oog op 'nu')*
2. Die waarde is in principe het kapitaal waarmee je start in de nieuwe pensioenregeling.
3. We kijken hoe groot het fondsvermogen is op het moment dat we overstappen. Is er meer geld dan de waarde van alle pensioenen bij elkaar? Dan verdelen we het kapitaal 'dat over is' volgens afspraken van sociale partners.
 - Een deel wordt (verplicht) gebruikt voor een operationele reserve
 - Een deel gebruiken we voor de compensatie *(evenwichtig met oog op straks)*
 - De rest: een (groot) deel gebruiken we om alle startkapitalen naar rato aan te vullen *(evenwichtig met oog op nu)*

Waar praten we over?

Omzetten pensioenen: 220 - 230 miljoen €

Verplichte buffer: 3 - 4 miljoen €

Compensatie: 8 - 11 miljoen €

Verdelen restant: 32 - 64 miljoen €

Bij een dekkingsgraad van 125 - 145 %
Situatie eind 2026 is bepalend



Evenwichtige regeling: geen reserve nodig

Er komt geen reserve

In flexibele premieregeling is een reserve mogelijk.

Moeten de pensioenen die worden uitbetaald omlaag? Dan kan de reserve gebruikt worden om de uitkeringen aan te vullen.

Bij pensioenfonds Witteveen+Bos komt er géén reserve. Waarom niet?

Kans op verlaging is weliswaar kleiner. Maar kans op verhoging ook.

Andere maatregelen zijn voldoende om grote schommelingen te voorkomen.



Waar staan we nu?



VRAGEN?



www.pensioenfondswitteveenbos.nl