

BPF Detailhandel: De Nieuwe Pensioenregeling

Nieuwe pensioenregeling BPF Detailhandel

De in het Pensioenplatform Detailhandel (PPD) vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties Raad Nederlandse Detailhandel, Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPDF, FNV, CNV, AVV en De Unie hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. De nieuwe pensioenregeling gaat in op 1 januari 2026. De nieuwe pensioenregeling wordt een solidaire premieregeling.

De pensioenregeling blijft naast een levenslang ouderdomspensioen voorzien in een nabestaandenpensioen voor nagelaten partners en wezen en premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid.

Alle deelnemers gaan over naar de nieuwe pensioenregeling. Naast de nieuwe pensioenopbouw vanaf 1 januari 2026 worden ook de tot 1 januari 2026 in Pensioenfonds Detailhandel opgebouwde pensioenen van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden ingebracht in de solidaire premieregeling.

Let op: Het bestuur van Pensioenfonds Detailhandel heeft op 15 september 2025 besloten de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, gepland op 1 januari 2026, uit te stellen.

In dit document wordt de ingangsdatum van 1 januari 2026 nog wel vermeld. Zodra een nieuwe overgangsdatum bekend is, passen we dit aan.



Wat blijft hetzelfde met de nieuwe pensioenregeling?

De nieuwe pensioenregeling blijft een verplicht gestelde pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (het Pensioenfonds). De deelname aan de pensioenregeling wordt verplicht voor alle werknemers tussen 18 en 68 jaar.

De pensioenpremie blijft 24,75% van de pensioengrondslag. De deelnemersbijdrage wijzigt wel en wordt 25% van de premie (6,1875% van de pensioengrondslag (huidig: 6,075%)).

De werkgeversbijdrage wordt dus 75% van de premie (18,5625% van de pensioengrondslag (huidig: 18,675%)).

Het pensioengevend loon blijft hetzelfde als in de huidige pensioenregeling.

Het maximum loon voor de verplichte pensioenregeling blijft hetzelfde (niveau 2025: € 75.864). De franchise blijft ook hetzelfde (niveau 2025: 18.034).

Werkgevers kunnen in de huidige pensioenregeling op vrijwillige basis deelnemen aan de aanvullende pensioenregeling voor pensioenopbouw over het salaris boven het maximum loon in de verplichte pensioenregeling. Deze aanvullende pensioenregeling geldt dan voor alle werknemers van die werkgever.

Het Pensioenfonds blijft een aanvullende pensioenregeling uitvoeren voor het salaris boven het maximum loon in de verplichte pensioenregeling tot het wettelijke maximale pensioengevend loon (niveau 2025: € 137.800).

Werkgevers blijven maandelijks de loon- en dienstverbandgegevens aanleveren met de Uniforme Pensioen Aangifte (UPA).

De pensioenregeling blijft voorzien in een levenslang ouderdomspensioen, een nabestaandenpensioen en premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid.

De mogelijkheid om gedurende bepaalde soorten van onbetaald verlof de pensioenopbouw voort te zetten en na einde van deelname de pensioenregeling vrijwillig voort te zetten blijft bestaan.





Wat verandert met de nieuwe pensioenregeling?

Met de solidaire premiereregeling wordt de pensioenregeling een regeling waarin de premie de toezegging is. Er wordt dus niet meer jaarlijks een in uitzicht gestelde pensioenuitkering opgebouwd. Waar in de huidige pensioenregeling het jaarlijkse opbouwpercentage voor de in uitzicht gestelde pensioenuitkering voor alle leeftijden hetzelfde was, is in de nieuwe pensioenregeling het premiepercentage voor alle leeftijden hetzelfde.

Iedere deelnemer krijgt een persoonlijk pensioenvermogen. Dit persoonlijk pensioenvermogen wordt gevormd uit het inleggen van de tot 1 januari 2026 opgebouwde pensioenen (invaren), de premie vanaf 1 januari 2026 en het behaalde beleggingsrendement op het persoonlijk pensioenvermogen.

De premie die wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen is ca. 20% van de pensioengrondslag. Van de premie van 24,75% is ca. 4,75%-punt nodig voor onder andere de dekking van pensioenuitvoeringskosten en het aanhouden van een minimaal vereist vermogen. Ook de premie voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en de dekking van de premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid zit hierin.

De persoonlijke pensioenvermogens worden voor iedereen (actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden) collectief belegd en het beleggingsrendement wordt afhankelijk van de leeftijd toebedeeld.

Het is aan het Pensioenfonds om vast te stellen hoe deze leeftijdsafhankelijke toebedeling van het beleggingsrendement wordt vormgegeven. Daarbij zal het uitgangspunt zijn dat beleggingsrisico's worden afgebouwd naarmate de pensioenleeftijd nadert. Werkgevers blijven maandelijks de loon- en dienstverbandgegevens aanleveren met de Uniforme Pensioen Aangifte (UPA).

Het rendement bestaat uit het zogenaamde beschermingsrendement en het overrendement. Het beschermingsrendement is voor bescherming van het pensioen tegen veranderingen van de rente. Het overrendement is het extra rendement boven op het beschermingsrendement.

Dit geldt zowel voor de ingegane pensioenuitkeringen van gepensioneerden als voor de verwachte pensioenuitkeringen van niet-gepensioneerden, die (te zijner tijd) uit het persoonlijk pensioenvermogen worden gehaald.

Met het op collectief niveau delen van de risico's op overlijden (met het nabestaandenpensioen) en arbeidsongeschiktheid (met de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid) en het aanhouden van een solidariteitsreserve worden solidaire elementen aan de pensioenregeling toegevoegd.





Nabestaanden pensioen

Bij pensioeningang kan de deelnemer, net als in de huidige pensioenregeling, kiezen voor dekking van een nabestaandenpensioen naast het ontvangen van een levenslange pensioenuitkering.

Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang wordt collectief geregeld en bestaat uit de volgende elementen:

- Een aan de nagelaten partner uit te keren levenslang partnerpensioen van 25% van het pensioengevend loon over de laatste 12 maanden.
- Een aan de nagelaten partner uit te keren tijdelijk partnerpensioen van € 10.000 per jaar:
 - tot de op moment van ingang geldende AOW-leeftijd van de nagelaten partner,
 - zodra en zolang er geen ANW-uitkering vanuit de sociale zekerheid wordt ontvangen.
- Een aan het nagelaten kind uit te keren wezenpensioen tot de 25-jarige leeftijd van het kind van 10% van het pensioengevend loon.

- De dekking wordt na einde deelname aan de pensioenregeling door einde van het dienstverband voortgezet zolang de voormalige deelnemer geen nieuwe pensioenregeling heeft, maar maximaal gedurende 6 maanden. Als een uitkering vanuit de Werkloosheidswet of Ziektewet wordt ontvangen, wordt de dekking voortgezet zolang recht bestaat op deze uitkering.
- Na deze 6 maanden kan de voormalige deelnemer de dekking voortzetten tot aan pensioeningang: dit gaat ten koste van het persoonlijk pensioenvermogen.

De combinatie van het levenslange en het tijdelijke partnerpensioen leidt bij ingang voor de lagere salarissen tot een iets hoger en voor de hogere salarissen tot een iets lager nabestaandenpensioen dan in de huidige pensioenregeling. Het tijdelijk partnerpensioen wordt nu wel voor iedereen tot de AOW-leeftijd uitgekeerd: in de huidige pensioenregeling wordt dit voor nagelaten partners, die op het moment van overlijden van de deelnemer jonger zijn dan 50 jaar, voor een beperktere duur uitgekeerd.

Voorbeeldberekening nieuwe pensioenregeling:

- salaris van de deelnemer op fulltimebasis: € 35.000
- deelnemer werkt fulltime en overlijdt vóór pensioeningang
- de nagelaten partner ontvangt geen ANW-uitkering vanuit de sociale zekerheid
- totaal partnerpensioen uit de pensioenregeling tot AOW-leeftijd van de partner:
 - € 10.000 tijdelijk partnerpensioen: ca. 29% van het salaris
 - levenslang partnerpensioen: 25% van het salaris
 - totaal: ca. 54% van het salaris
- totaal partnerpensioen uit de pensioenregeling vanaf AOW-leeftijd van de partner:
 - levenslang partnerpensioen: 25% van het salaris
 - bij parttime dienstverband worden de pensioenen naar rato vastgesteld en is het totaal partnerpensioen dus ca. 54% / 25% van het parttime salaris

In de huidige pensioenregeling hebben actieve en gewezen deelnemers zowel partnerpensioen als wezenpensioen opgebouwd. Deze worden ingebracht in de nieuwe pensioenregeling.



Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

De premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid blijft gebaseerd op de pensioengrondslag over de laatste 12 maanden.

De mate van premievrije voortzetting is:

- 0% bij een arbeidsongeschiktheid lager dan 35%
- 40% (was 25%) bij een arbeidsongeschiktheid van 35-45%
- 50% bij een arbeidsongeschiktheid van 45-65%
- 100% bij een arbeidsongeschiktheid van 65-100%

Na ingang van de premievrije voortzetting wordt de pensioengrondslag waarop de vrijgestelde premie wordt vastgesteld jaarlijks geïndexeerd.

In de huidige pensioenregeling wordt deze niet geïndexeerd.



Uitkeringsfase

De actieve en gewezen deelnemer bepaalt zelf wanneer het pensioen ingaat. En de deelnemer kan ervoor kiezen om eerst een hoger en dan een lager pensioen te ontvangen (of andersom) en bij eerdere ingang dan de AOW-leeftijd een AOW- overbruggingspensioen te ontvangen. Dit is niet anders dan in de huidige pensioenregeling.

Bij pensioeningang bepaalt de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen op dat moment de eerste pensioenuitkering die daaruit onttrokken kan worden. De pensioenuitkering is vervolgens een levenslange pensioenuitkering.

Om te bepalen wat die pensioenuitkering dan is, moet een rente worden verondersteld. Deze is gelijk aan de DNB-rente, waar ook de huidige reservering op is gebaseerd.

Als de rente vervolgens wijzigt, wijzigt dus ook de volgende pensioenuitkering. Het beschermingsrendement zorgt ervoor dat de hoogte van de verwachte pensioenuitkeringen volledig of gedeeltelijk wordt beschermd tegen renteveranderingen.

Op het persoonlijk pensioenvermogen wordt ook overrendement toebedeeld, waardoor naar verwachting de pensioenen jaarlijks verhoogd kunnen worden. Het in enig jaar gerealiseerde beschermings- en overrendement kan ertoe leiden dat voor iedere gepensioneerde de pensioenuitkering verlaagd moet worden. De mogelijke verhogingen en verlagingen worden over alle gepensioneerden gelijk omgeslagen in een voor iedere gepensioneerde gelijke procentuele verhoging of verlaging. En als de pensioenuitkering verlaagd moet worden, dan is er een solidariteitsreserve om die verlaging voor zover mogelijk te voorkomen.



Solidariteitsreserve

Een solidariteitsreserve maakt onderdeel uit van de nieuwe pensioenregeling. Deze solidariteitsreserve wordt in eerste instantie gebruikt om pensioenuitkeringen van gepensioneerden zoveel als mogelijk stabiel te houden.

Als de pensioenuitkeringen verlaagd moeten worden, dan wordt de solidariteitsreserve gebruikt om een verlaging van de pensioenuitkeringen in enig jaar aan te vullen tot die van het jaar ervoor, totdat positieve beleggingsresultaten dit weer goed hebben gemaakt.

Als we langer gaan leven dan verwacht, dan dalen de toekomstige pensioenuitkeringen van gepensioneerden en de verwachte pensioenuitkeringen uit het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen voor niet-gepensioneerden. Het persoonlijk pensioenvermogen wijzigt immers niet, maar het pensioen moet langer worden uitgekeerd. De solidariteitsreserve wordt dan aangewend om de persoonlijke pensioenvermogens aan te vullen zodat toekomstige pensioenuitkeringen voor gepensioneerden en verwachte pensioenuitkeringen voor niet-gepensioneerden gelijk blijven.

En als we korter gaan leven dan verwacht, dan worden de persoonlijke pensioenvermogens verlaagd en wordt dit toegevoegd aan de solidariteitsreserve.

De solidariteitsreserve wordt jaarlijks gevuld door een positief overrendement niet volledig aan de persoonlijke pensioenvermogens toe te voegen, maar voor 95%. De resterende 5% wordt toegevoegd aan de solidariteitsreserve.

Als het Pensioenfonds op 1 januari 2026 voldoende vermogen heeft, wordt de solidariteitsreserve na het invaren eenmalig gevuld tot een maximum van 5%-punt dekkingsgraad (zie onder Invaren).

Als de solidariteitsreserve in enig jaar hoger wordt dan 5% van het totaal van de persoonlijke pensioenvermogens, stopt de vulling met 5% van het overrendement. En als de solidariteitsreserve in enig jaar hoger wordt dan 6%, wordt het meerdere verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens.

Compensatie

In de huidige pensioenregeling is het jaarlijkse opbouwpercentage van de in uitzicht gestelde pensioenuitkering voor alle leeftijden hetzelfde (doorsneeopbouw) en wordt deze gefinancierd uit een voor alle deelnemers gelijke doorsneepremie van 24,75%. Voor jongere deelnemers is de kostprijs van de jaarlijkse opbouw lager en voor oudere deelnemers hoger dan de doorsneepremie.

In de nieuwe pensioenregeling is het premiepercentage voor alle leeftijden hetzelfde. Hiermee wordt dus overgegaan van een doorsneesystematiek naar een vlakke premie.

Actieve deelnemers moeten hiervoor worden gecompenseerd, omdat vanaf een bepaalde leeftijd met de vlakke premie in de nieuwe pensioenregeling er minder pensioen kan worden opgebouwd dan met de doorsneesystematiek in de huidige pensioenregeling.

Werknemers van 31 jaar en ouder ondervinden nadeel en worden gecompenseerd. Met deze compensatie komen de op 1 januari 2026 actieve deelnemers naar verwachting op minimaal hetzelfde ouderdomspensioen bij pensioeningang in de nieuwe pensioenregeling als bij voortzetting van de huidige pensioenregeling, op basis van actieve deelname aan de pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 tot pensioeningang.

De compensatie kost 4%-punt dekkingsgraad. Als het Pensioenfonds op 1 januari 2026 voldoende vermogen heeft wordt de compensatie na het invaren gefinancierd uit het vermogen van het Pensioenfonds tot een maximum van 4%-punt dekkingsgraad (zie onder Invaren).

Als na invaren er niet voldoende vermogen beschikbaar is voor volledige financiering van de compensatie, is aanvullende financiering nodig.

Aanvullende financiering wordt dan tijdelijk uit de premie van 24,75% gefinancierd, waardoor de premie die wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen tijdelijk lager zal zijn dan de eerdergenoemde ca. 20%.

De vanuit het vermogen van het Pensioenfonds gefinancierde compensatie wordt in 2026 gespreid over 12 maanden maandelijks toegekend aan iedereen die op 1 januari 2026 31 jaar of ouder is en in die maand actieve deelnemer is.



Invaren van de oude regeling in het nieuwe stelsel

Het Pensioenfonds gaat de tot 1 januari 2026 opgebouwde pensioenen en het vermogen inbrengen in de nieuwe pensioenregeling. Dit wordt ook wel “invaren” genoemd. Het vermogen van het Pensioenfonds, ook wel uitgedrukt in de dekkingsgraad, wordt dus verdeeld.

Allereerst wordt de technische voorziening (100% dekkingsgraad) behorende bij de opgebouwde en ingegane pensioenen ingebracht in de persoonlijke pensioenvermogens. Daarnaast moet het Pensioenfonds een minimaal vereist vermogen en een operationele reserve aanhouden. Deze zijn vooralsnog tezamen op 3%-punt dekkingsgraad gesteld.

Vervolgens wordt een deel van de dekkingsgraad gebruikt voor financiering van de Compensatie (maximaal 4%-punt dekkingsgraad) en voor het bij aanvang vullen van de Solidariteitsreserve (maximaal 5%-punt dekkingsgraad).

Bij een dekkingsgraad van 111% is de maximale 4%-punt dekkingsgraad voor Compensatie beschikbaar en bij 112% is de Solidariteitsreserve met de maximale 5%-punt dekkingsgraad gevuld.

Bij een dekkingsgraad hoger dan 112% wordt het meerdere verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

De actuele dekkingsgraad van Pensioenfonds Detailhandel bedraagt per ultimo januar1 2025 122,3%.



Transitieplan

De werkgevers- en werknemersorganisaties (sociale partners) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling en hoe deze overgang eruit kan zien. Deze afspraken staan in het transitieplan. Pensioenfonds Detailhandel gaat beoordelen of deze afspraken kunnen worden uitgevoerd.

Zie hier: [Transitieplan Detailhandel](#)

Daarnaast heeft Pensioenfonds Detailhandel samenvattingen gemaakt van het transitieplan. Een voor deelnemers en een voor werkgevers & administratiekantoren. De beoogde overgangsdatum van Pensioenfonds Detailhandel naar de nieuwe pensioenregeling is 1 januari 2026.

Samenvattingen transitieplan:

- Samenvatting deelnemers: [Samenvatting-Transitieplan-Deelnemers.pdf](#)
- [Samenvatting werkgevers en administratiekantoren:](#)

Voor het overige is informatie te vinden over de nieuwe pensioenregeling op de site van BPF Detailhandel: [Het nieuwe pensioen | Pensioenfonds Detailhandel](#)