

# Naar een nieuw pensioen

Samenvatting  
transitieplan

**Werknemers**



# 1. Vooraf

Er is een nieuwe wet voor pensioen. Daardoor verandert de pensioenregeling van Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Werkgevers- en werknemersorganisaties in de branche (sociale partners) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Deze sociale partners zijn de BNA, De Unie, FNV en CNV.

## Start van de nieuwe regeling in 2027 verwacht

De sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2027 start. De oude pensioenregeling stopt dan. Vanaf 1 januari 2027 geldt voor iedereen de nieuwe pensioenregeling. Ook als u voor die tijd met pensioen gaat.

De nieuwe pensioenregeling past beter bij deze tijd en geeft meer inzicht in de eigen pensioenpot. Verder hoeven pensioenfonds straks minder geld in reserve te houden. Daardoor komt er meer geld vrij voor uw pensioen.

Alle afspraken van de sociale partners staan in het 'transitieplan'. We hebben in dit document een samenvatting gemaakt van deze afspraken. Want ze zijn belangrijk voor uw pensioen bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus.

## Informatietraject

Als pensioenfonds nemen we u zorgvuldig mee in alle veranderingen. Bijvoorbeeld met brieven, digitale nieuwsbrieven, de [themapagina](#) op onze website en campagnes. En er worden in 2024 en 2025 (digitale) bijeenkomsten georganiseerd over het nieuwe pensioen. Inzicht in de persoonlijke pensioenbedragen krijgt u in het laatste kwartaal van 2026. Eerder zijn deze bedragen nog niet bekend.

## 2. De afspraken van sociale partners

### 2.1 Doel van de nieuwe pensioenregeling

Belangrijkste doel van sociale partners is dat uw pensioen goed geregeld blijft. Dit betekent een goed inkomen als u uw AOW-leeftijd bereikt. En dat kan - net als nu - het beste samen worden geregeld. Met alle (voormalig) werknemers in de architectenbranche.

Met de afspraken richten sociale partners zich op een pensioen op AOW-leeftijd dat:

- naar verwachting uitkomt op 73% van uw gemiddelde inkomen tijdens uw gehele loopbaan (42 jaar);
- vrijwel nooit daalt;
- bij uw overlijden (na pensionering) zorgt voor een uitkering voor uw eventuele partner van 70% van uw pensioen.

### 2.2 Soort regeling

Met de nieuwe regels worden alle pensioenregelingen een 'premieregeling'. Dit betekent dat de sociale partners afspraken maken over de inleg voor uw pensioen (de premie). De afspraken gaan eigenlijk dus niet over de hoogte van uw pensioen. Wel wordt gekeken hoeveel die inleg uiteindelijk oplevert. Want sociale partners hebben met elkaar een aantal doelen afgesproken (zie 2.1).

Met de premieregeling leggen u en uw werkgever elke maand een bedrag in voor uw pensioen. Uw werkgever houdt het bedrag dat u inlegt in op uw bruto salaris, net als nu. We beleggen de inleg van u en uw werkgever. Ook dat verandert niet. Het kapitaal voor uw pensioen groeit door de inleg en door de opbrengst van de beleggingen.

#### 2.2.1 Solidaire premieregeling

De sociale partners in de architectenbranche hebben gekozen voor de 'solidaire premieregeling'. Deze regeling heeft twee belangrijke kenmerken:

- De inleg van iedereen en het rendement daarop zit in één beleggingsportefeuille. We houden daarbij wel rekening met verschillende leeftijdsgroepen. Zo zorgen we ervoor dat de pensioenen van de ouderen stabiel blijven. Met stabiel bedoelen we dat de kans op verlaging van het pensioen zo klein mogelijk is. Zij hebben immers nog maar weinig mogelijkheden om hun inkomen aan te vullen. Daarom nemen we met dit geld minder risico.
- Om te zorgen voor een stabiel pensioen gaat er ook geld naar een reserve. We kunnen deze reserve gebruiken als het slecht gaat met de economie. En de opbrengsten van de beleggingen tegenvallen. Zo voorkomen we zoveel mogelijk dat de pensioenen die al zijn ingegaan in een jaar omlaag gaan.

#### 2.2.2 Hoogte van de inleg

U en uw werkgever leggen samen 24,5% in van het deel van uw salaris dat meetelt voor uw pensioen. U betaalt daarvan 45% en uw werkgever 55%. Vanuit dat kapitaal wordt later uw pensioen betaald. En met de inleg wordt ook de uitkering voor uw eventuele partner en kinderen bij uw overlijden geregeld. Evenals de opbouw van uw pensioen als u (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt.

De sociale partners hebben de ruimte om het premiepercentage in de toekomst aan te passen.

### **2.2.3 Inschatting van uw pensioen**

We rekenen elke maand uit hoeveel pensioen u naar verwachting krijgt. Die berekening baseren we op het kapitaal dat u al heeft opgebouwd en op het kapitaal dat u naar verwachting nog gaat opbouwen. Als u jong bent, kan deze inschatting (flink) schommelen. Bent u ouder? Dan kiezen we voor beleggingen met minder risico. We bouwen het risico dus stapje voor stapje af. Daardoor schommelt de inschatting van uw pensioen steeds minder. En zorgen we ervoor dat het pensioen van gepensioneerden vrijwel nooit daalt.

### **2.2.4 Inkomen voor uw partner als u overlijdt**

De sociale partners willen dat er niet alleen een pensioen is voor u, maar ook een uitkering voor uw partner. Die uitkering is het partnerpensioen en gaat in na uw overlijden. Uw partner krijgt deze uitkering dan elke maand, zo lang hij of zij leeft. Het partnerpensioen is een verzekering. Zolang u werkt bij een werkgever die is aangesloten bij Pensioenfonds voor de Architectenbureaus, zorgt die verzekering voor een partnerpensioen. Dit pensioen is 30% van het salaris dat meetelde voor uw pensioen vóór u overleed. Uw partner ontvangt dit levenslang.

#### *Tijdelijke uitkering tot AOW-leeftijd*

Ontvangt uw partner nog geen AOW? Dan is er na uw overlijden ook nog een tijdelijke extra uitkering tot zijn of haar AOW-leeftijd. Deze tijdelijke uitkering is circa € 16.000 bruto per jaar. Het exacte bedrag wordt jaarlijks afgeleid van het AOW-drempelbedrag (de franchise).

#### *Partnerpensioen uit de oude regeling*

In de oude regeling heeft u ook een partnerpensioen opgebouwd. Met de oude regeling bedoelen we de regeling die geldt tot de nieuwe regeling start. Dat partnerpensioen blijft voor uw partner gereserveerd. Of u kunt het (deels) uitruilen voor extra ouderdompensioen.

#### *Gaat u uit dienst en heeft u geen andere pensioenregeling?*

Dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen maximaal 3 maanden door. Dit geldt ook als u in de WW of ziektewet komt. Daarna kunt u het partnerpensioen zelf blijven verzekeren.

#### *Heeft u een nieuwe baan met een andere pensioenregeling?*

Dan loopt de verzekering niet door. Via uw nieuwe werkgever is namelijk vaak weer een partnerpensioen verzekerd.

#### *Met pensioen?*

Ook als u met pensioen bent, staat er een partnerpensioen klaar voor uw partner. Dat partnerpensioen is 70% van uw eigen pensioen. U kunt als u met pensioen gaat een ander percentage kiezen. Net als nu.

### **2.2.5 Een uitkering voor uw kinderen als u overlijdt**

Er is ook een maandelijkse uitkering voor uw kinderen als u overlijdt. Overlijdt u tijdens uw werkzame leven? Dan krijgt elk kind tot zijn of haar 25e 12% van het salaris dat meetelde voor uw pensioen. Overlijdt u na pensionering, dan is dit 14% van uw ouderdompensioen.

In de oude pensioenregeling heeft u een wezenpensioen opgebouwd. Dit is een tijdelijke uitkering tot uw kind 18 jaar is (of 27 jaar als het kind nog studeert). Het wezenpensioen uit de oude regeling krijgen uw kinderen ook als u overlijdt en uw kinderen aan de voorwaarden voldoen.

Gaat u uit dienst en heeft u geen nieuwe pensioenregeling? Dan loopt ook deze verzekering maximaal 3 maanden door. Dit geldt ook als u in de WW of ziektewet komt.

### **2.2.6** *Wordt u arbeidsongeschikt?*

Dan blijft u een kapitaal voor uw pensioen opbouwen. Maar u hoeft er zelf niet voor te betalen. En ook het partner- en wezenpensioen blijft verzekerd. Dit is geregeld tot uw AOW-leeftijd of het moment dat u minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt.

Bent u gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan legt u voor het deel dat u nog werkt wel zelf geld in voor uw pensioen.

### **2.2.7** *Met pensioen op AOW-leeftijd*

Uw pensioen gaat straks standaard in op uw AOW-leeftijd. U kunt ervoor kiezen eerder of later met pensioen te gaan. Op zijn vroegst 10 jaar vóór de AOW-leeftijd. En uiterlijk 5 jaar nadat u AOW krijgt.

### **2.2.8** *Keuzes als u met pensioen gaat*

Naast eerder of later met pensioen blijven ook de andere keuzes bij pensionering bestaan:

- deeltijdpensioen
- uitruilen van ouderdoms- en partnerpensioen
- eerst een hoger en later een lager pensioen, of andersom.

## 3. Omzetten van uw al opgebouwde pensioen

### 3.1 Zo zetten we de pensioenen om

Het pensioen dat u tot de start van de nieuwe pensioenregeling hebt opgebouwd, zetten we om naar een kapitaal in de nieuwe regeling. Het gaat om het pensioen voor uzelf en het pensioen dat u voor uw eventuele partner en kinderen hebt opgebouwd. Bij het omzetten gaat er voor u geen geld verloren. We rekenen zeer nauwkeurig uit wat de waarde is van het pensioen dat u heeft opgebouwd. Die waarde gaat over naar de nieuwe regeling. Vervolgens tellen we de waardes van alle pensioenen van iedereen bij elkaar op. Dat totale bedrag vergelijken we met het geld dat we in kas hebben.

- Is er meer geld dan de waardes van alle pensioenen bij elkaar? Dan verdelen we het geld dat over is. De sociale partners hebben afgesproken hoe het geld verdeeld wordt (zie 4.1).
- Is er geld tekort? Dan gaat voor iedereen het kapitaal voor het pensioen omlaag. Of de sociale partners maken de keuze om de nieuwe regeling nog even uit te stellen.

### 3.2 Afspraken over een compensatie

In de nieuwe regeling hangt de hoogte van uw pensioen voor een belangrijk deel af van hoe lang we het geld voor uw pensioen kunnen beleggen. Hoe langer, hoe meer kans er is op een hoge opbrengst. De nieuwe regeling is dus gunstig voor jongeren. Hun geld kunnen we nog lang beleggen. Gaat u bijna met pensioen? Dan maakt de overstap naar de nieuwe regeling niet zoveel uit voor de hoogte van uw pensioen. U heeft het grootste deel hiervan namelijk al opgebouwd.

De groep tussen de jongeren en de ouderen kan nadeel hebben van de overstap naar de nieuwe regeling. Deze groep heeft nog een aantal jaren opbouw te gaan. We kunnen de inleg van deze groep niet zo lang beleggen als de inleg van jongeren. De toekomstige inleg van de middengroep levert daardoor minder op. De sociale partners willen dat de overstap zo eerlijk mogelijk is voor iedereen. Daarom hebben ze afgesproken dat er geld naar het kapitaal voor pensioen gaat van iedereen die pensioen opbouwt én nadeel ondervindt van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Als het financieel kan, dan krijgt deze groep een 'compensatie'. De compensatie wordt betaald van het geld dat er bij het pensioenfonds in kas is.

#### 3.2.1 Wanneer is compensatie mogelijk?

Of een compensatie mogelijk is, hangt af van de economische situatie en de hoeveelheid geld die we in kas hebben op 1 januari 2027. Kan het? Dan krijgt iedereen die nu pensioen opbouwt en nadeel ondervindt van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling compensatie in één keer. Anders is er minder of geen compensatie.

## 4. Reserve om uw pensioen te beschermen

De sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over een reserve. De reserve is een aparte pot, die de pensioenen van gepensioneerden beschermt. De reserve mag maximaal 5% zijn van het totale bedrag dat we beleggen.

### 4.1 De regels voor het verdelen van het geld

Op het moment dat de nieuwe regeling start, is de hoogte van de dekkingsgraad belangrijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen de verplichtingen van het pensioenfonds en het geld dat het pensioenfonds 'in kas' heeft. De verplichtingen zijn alle pensioenen die het pensioenfonds nu en in de toekomst moet betalen. Bij een dekkingsgraad van 100% heeft een pensioenfonds precies genoeg in kas voor alle (toekomstige) verplichtingen.

#### 4.1.1 Dekkingsgraad van 105%

Is de dekkingsgraad 105%? Dan is de waarde van het pensioen dat u heeft opgebouwd in de oude regeling en het kapitaal voor uw pensioen in de nieuwe regeling even hoog. Daarnaast is er dan geld voor de compensatie voor de groep werknemers die nadeel heeft van de overstap. En een reserve van 1% van het totale vermogen, naast een kleine wettelijk verplichte reserve. Deze reserves zijn bedoeld voor de risico's waarmee een pensioenfonds te maken heeft, bijvoorbeeld de risico's bij het beleggen. Hiermee voorkomen we dat de ingegane pensioenen in het eerste jaar na de overstap verlaagd moeten worden bij tegenvallende beleggingsresultaten.

#### 4.1.2 Dekkingsgraad boven de 105%

Ligt de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe regeling boven de 105%? Dan is er geld 'over'. Het pensioenfonds kan dit geld dan verdelen. Voor de verdeling van het geld in die situatie hebben de sociale partners de volgende prioriteiten gesteld (bovenop de genoemde compensatie en reserves in 4.1.1):

#### Dekkingsgraad

#### Regels voor het verdelen van het geld

##### Tussen 105% en 115%

1. We vullen de reserve met 1% extra.
2. We reserveren 0,5% extra voor de risico's die niets met beleggen te maken hebben. Zo staan we financieel sterker.
3. Als er dan nog geld over is, verhogen we de pensioenen zo dat alle (voormalig) deelnemers en gepensioneerden er evenveel op vooruit gaan.

##### Hoger dan 115%

Als de dekkingsgraad hoger is dan 115%, dan kunnen we de bovenstaande afspraken allemaal nakomen. Het geld dat dan nog over is, wordt gebruikt om alle pensioenen te verhogen.

#### 4.1.3 Dekkingsgraad lager dan 105%

Is de dekkingsgraad lager dan 105%? Dan zouden we de kapitalen voor pensioen van iedereen moeten verlagen. De sociale partners gaan in dat geval in gesprek met elkaar. Misschien stellen ze de nieuwe regeling uit. Of ze zetten de pensioenen die al zijn opgebouwd later om. Voor alle nieuwe inleg geldt dan wel de nieuwe pensioenregeling.

## 5. Zo eerlijk mogelijk over

De sociale partners willen in de nieuwe situatie alle onderdelen van de huidige pensioenregeling behouden. Want het doel van de pensioenregeling blijft onveranderd: een goed inkomen als u met pensioen gaat. En een uitkering voor uw nabestaanden. De kosten daarvan mogen niet hoger zijn dan in de huidige pensioenregeling.

### **Evenwichtige afweging van belangen**

Ook hebben de sociale partners zo eerlijk mogelijke afspraken gemaakt. Bij alle keuzes staan de belangen van alle (voormalig) werknemers en gepensioneerden in de architectenbranche voorop. Er is rekening gehouden met jong en oud. Pech- en gelukgeneraties willen de sociale partners voorkomen. Er mogen geen groepen erop achteruit gaan bij de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Nadat de pensioenen zijn omgezet naar de nieuwe pensioenregeling, wordt niet meer naar het verleden gekeken.

### **Onderbouwing met cijfers**

De sociale partners hebben berekeningen laten maken voor alle groepen met een opgebouwd pensioen bij het pensioenfonds. Zo hebben ze kunnen zien welke effecten de nieuwe regeling heeft op alle groepen in vele verschillende situaties. Bijvoorbeeld als het heel goed gaat met de economie. Of juist heel slecht. Welke risico's kunnen de groepen samen opvangen? En voor welke groepen moeten de sociale partners misschien iets extra's regelen? Bij de afwegingen is ook gekeken naar de mogelijkheid dat een voor- of nadeel zich pas later in de tijd voordoet.

De berekeningen in het transitieplan laten zien dat de afspraken van de sociale partners zo eerlijk mogelijk zijn. Ook blijkt uit de berekeningen dat de sociale partners met deze afspraken het doel van de pensioenregeling naar verwachting bereiken.