

ABP Kennisdag

De Solidaire Premieregeling vanaf 1 januari 2027

2026

ABP



ABP

Samen bouwen
aan goed pensioen
in een leefbare wereld

Inhoudsopgave

1. Waarom nieuwe regels voor pensioen?
2. Hoe gaan we over?
3. Hoe ziet de pensioenpot eruit?
4. Welke keuzes heb ik als ik met pensioen ga?
5. Wat is er geregeld bij overlijden?
6. Wat is er geregeld bij arbeidsongeschiktheid?
7. Afronding en vragen.



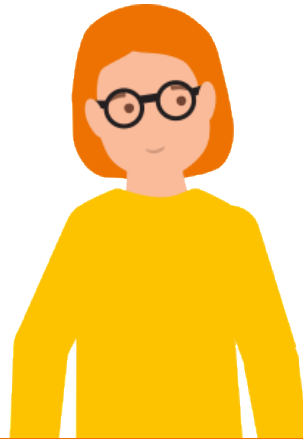
1. Waarom nieuwe regels?

Pensioenstelsel in Nederland

Gebouwd op drie pijlers



1. Overheid/AOW



2. Werkgever/ABP



3. Individueel

Nieuwe regels voor pensioen: Waarom?

Sinds 1 juli 2023 zijn nieuwe regels voor pensioen vastgelegd in de **Wet toekomst pensioenen (Wtp)**.
Waarom is dat nodig?

- De pensioenen konden met de regels van nu vaak niet worden verhoogd. Ook niet als ABP er financieel goed voor stond.
- Mensen wisselen vaker van baan of worden (tijdelijk) ZZP'er.
- Mensen worden steeds ouder waardoor pensioenen langer moet worden uitbetaald.

Nieuwe regels

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5
- 6

2. Hoe gaan we over?

Veel deskundige partijen betrokken



Externe toezichthouders



Wat is er geregeld?

Meer dan pensioen voor later



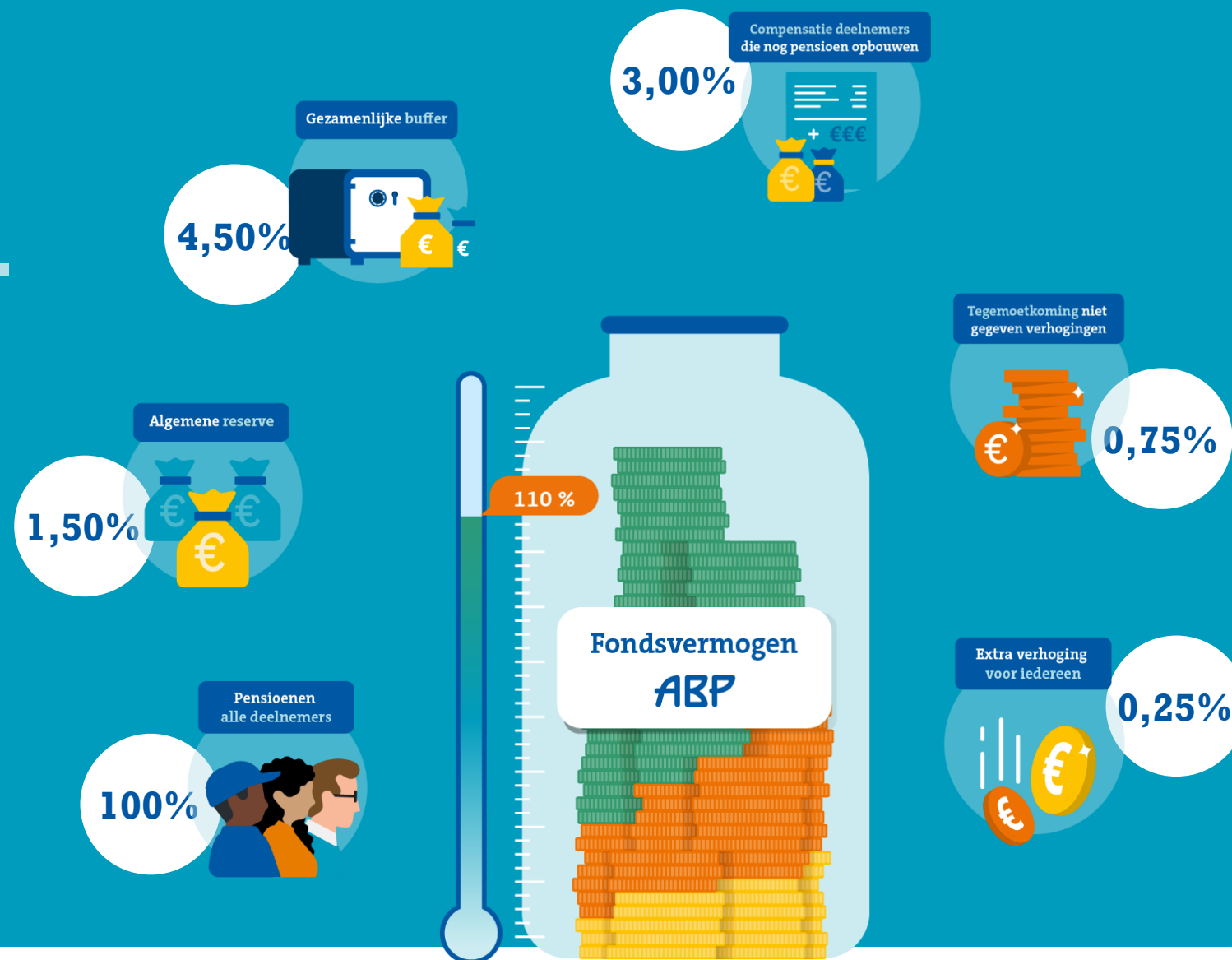
Goed pensioen voor iedereen

Afspraken

- Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premieregeling; die volgens hen het best past bij de ABP-deelnemers.
- Solide afspraken hoe we op 1-1-2027 overgaan van de huidige op de nieuwe regels.
- De afspraken zijn vastgelegd in het transitieplan dat op onze website staat.
- Bekeken of bepaalde groepen er (veel) meer op vooruit- of achteruitgaan dan andere groepen.
- We verdelen het vermogen eerlijk (evenwichtig)
- Deze afspraken zijn zorgvuldig voorbereid en besproken met de vertegenwoordigers van alle doelgroepen.



Voorbeeld verdeling bij dekkings- graad 110%



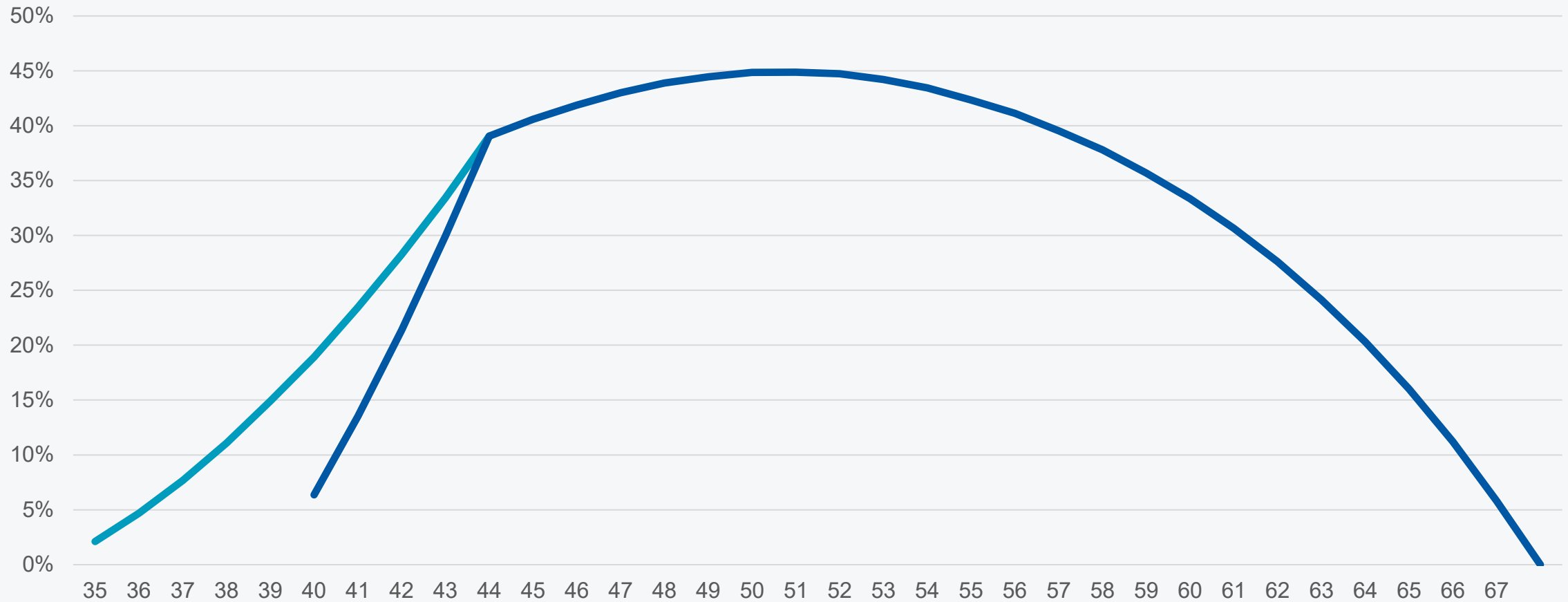
Compenseren van groepen deelnemers

- De groep ABP deelnemers tussen de **40 jaar en 68 jaar** kan nadeel hebben van de afschaffing doorsneesystematiek.
- Dit nadeel loopt op voor deelnemers vanaf 40 tot 51. Daarna daalt dit weer; vlak voor 68 is het nadeel nog minimaal.
- We willen deze groep compenseren, de **hoogte is afhankelijk** van het inkomen, deeltijdfactor en leeftijd van de deelnemer.
- De compensatie wordt op 1-1-2027 **eenmalig toegevoegd** aan de pensioenpot van deze deelnemers.
- **Let op:** dit geldt dus alleen voor deelnemers die op **31 december 2026** bij ABP pensioen opbouwen en 40 jaar of ouder zijn.
- Er zijn daarnaast afspraken gemaakt voor **deelnemers van 35-44** over een aanvulling op hun pensioenpot.



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)

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:** er is volledige pensioenopbouw en dus 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.

Uit dienst in 2026

- **Uit dienst i.v.m. 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 het % pensioenopbouw.

Peildatum van compensatie

- We kijken naar het pensioengevend inkomen waarover premie wordt betaald in december 2026.
- Dit pensioengevend inkomen veranderen we met de loonindex van 1 febr 2026 t/m 31 dec 2026.
- Hierbij houden we rekening met het gemiddelde deeltijdpercentage, de meetelwaarde en de franchise van de laatste deelneming in 2026.
- Nieuw arbeidscontract/ dienstverband, ontslag en WW deelname, ontslag en vrijwillige voortzetting, AO en premievrije opbouw leveren allemaal een nieuwe deelneming op.

Voorbeeld I

Een werknemer wisselt van baan per 1-10-2026. Maar blijft bij een ABP-werkgever.

Zijn deeltijdfactor in de vorige baan was 0,8 en een pensioengevend inkomen van € 65.000

Vanaf 1-10 in zijn nieuwe baan is dit 1,0 met een pensioengevend inkomen van € 70.000

Zijn compensatie wordt berekend over een inkomen van € 70.000 met een gemiddelde deeltijdfactor van 1,0.

Voorbeeld II

Een werknemer raakt 50% arbeidsongeschikt per 1-10 en hierdoor gaat zijn deeltijdfactor van 1,0 naar 0,5.

De gemiddelde deeltijdfactor waarover de compensatie wordt berekend is 0,5.

Daarnaast krijgt de werknemer een compensatie over zijn premievrije pensioenopbouw ook met deeltijdfactor 0,5 en meetelwaarde 50%.

Voorbeeld III

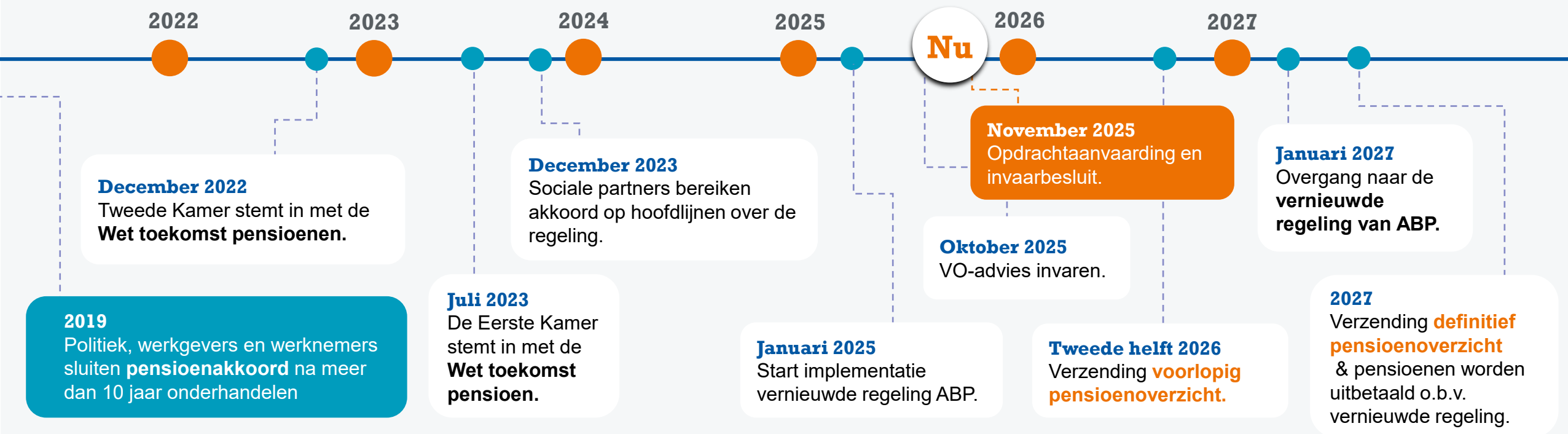
Een werknemer gaat met ontslag per 1-10. Had een pensioengevend inkomen van € 69.200 en deeltijdfactor 1. Kiest voor vrijwillige voortzetting om toch compensatie te krijgen.

Dit kost hem: 27,1% premie over € 50.000 (69.200 – 19.200 franchise) = € 13.550. Maar voor 3 maanden (okt, nov, dec) is dit / 4 = € 3.387,50.

Stel de compensatie is 20%(ca. 64 jaar), = € 10.000. Ca. € 55 bruto per maand + extra opbouw 3 maanden is nog eens ca € 20 bruto per maand. Totaal extra pensioen € 75 bruto per maand

Zorgvuldig proces onderweg naar 2027

Februari 2024: concept transitieplan gereed met uitgewerkte regeling
Maart 2024 : hoorrecht gewezen deelnemers en gepensioneerden
April 2024 : start achterbanraadplegingen
Juni 2024 : uitkomst achterbanraadplegingen
Juli 2024 : definitief transitieplan



Pauze!



3. Hoe ziet de pensioenpot eruit?

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.



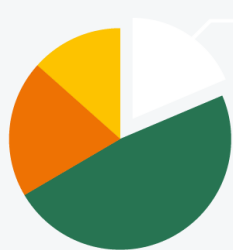
Pensioen opbouwen bij ABP

Hoe werkt het vanaf 1 januari 2027?

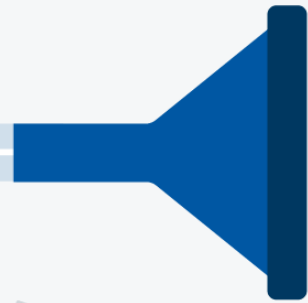
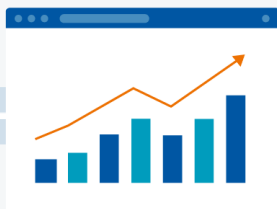


Werknemer
legt 30% in

Werkgever
legt 70% in



We gaan beleggen



Pensioenpot

De pensioenpot bestaat uit het geld dat de werkgever en werknemer samen hebben ingelegd en het behaalde rendement op de beleggingen.



Pensioen



In uw pensioenpot

€ 216.263 totaal

Dit is het totale bedrag dat u tot nu toe heeft opgebouwd bij uw pensioen over de tijd. In de grafiek ziet u de opbouw van uw pensioen over de tijd. Klik in de grafiek om meer informatie te zien over een specifiek moment. Het bedrag in uw pensioenpot beweegt mee met de economie en het resultaat van de beleggingen. Het bedrag kan daardoor hoger of lager worden.



Startkapitaal	€ 209.134
Totale inleg	€ 17.576
Rendement	€ -9.455
Gezamenlijke buffer	€ -992
Totaal laatste 12 maanden	€ 216.263

Uw pensioenpot groeit door beleggen

We blijven beleggen

Voor een goed pensioen is rendement nodig. Daarom beleggen we het geld dat werkgevers en werknemers 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.

Wat verandert in de manier waarop we beleggen, is dat we voor verschillende leeftijdsgroepen anders gaan beleggen. We passen het risico dat we nemen aan per leeftijdsgroep.



Premie: **eigen inleg 30%**



Premie: **inleg werkgever 70%**



Rendement uit **beleggingen**

Pensioenpot

De pensioenpot van de 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.



Beschermings- en overrendement

Scenario 1: Rente stijgt

- Minder geld nodig om later het pensioen te betalen/ kostprijs voor de pensioenuitkering wordt lager.
- De pensioenpot zal dalen/ er is een negatief beschermingsrendement.
- Uitkering blijft stabiel of stijgt zelfs, omdat je met een hogere rente meer pensioen kan inkopen met je vermogen.

Scenario 2: Rente daalt

- Meer geld nodig om later het pensioen te betalen/ kostprijs voor de pensioenuitkering wordt hoger.
- De pensioenpot zal stijgen/ er is een positief beschermingsrendement.
- Uitkering blijft stabiel of kan zelfs dalen, omdat je met een lagere rente minder pensioen kan inkopen met je vermogen.

Beschermingsrendement:

- Bedoeld om de verwachte pensioenuitkering stabiel te houden.
- Beschermt de uitkering tegen veranderingen in de rente.

Overrendement:

- Extra rendement dat overblijft nadat het beschermingsrendement is uitgekeerd.
- Als de beleggingen het goed doen groeien de pensioenpotten.

Pensioenpot

De pensioenpot kan groeien door twee soorten rendementen:

- Beschermingsrendement
- Overrendement



Beschermings- en overrendement

Meer risico dragen

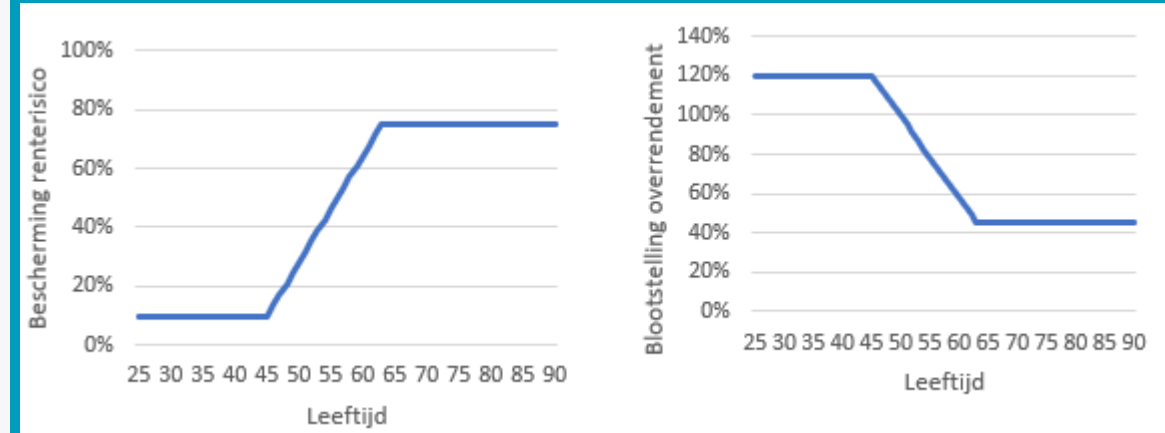
- Jongeren krijgen meestal meer overrendement.
- Overrendement komt voornamelijk voort uit rendement op risicovollere beleggingen (aandelen, vastgoed, infrastructuur).
- Hierdoor lagere beïnvloeding van beschermingsrendement op overrendement.

Meer zekerheid

- Ouderen krijgen meestal meer beschermingsrendement.
- We gebruiken beleggingen zoals obligaties en renteswaps om die bescherming te regelen.
- Jongeren krijgen weinig bescherming (10%) en juist veel toedeling van (positief of negatief) overrendement (120%).
- Vanaf leeftijd 45 jaar neemt de bescherming toe en de toedeling van het overrendement af.
- Bij 63 jaar is de bescherming 75% en de toedeling van het overrendement 45%.

Elke pensioenfonds maakt zijn eigen keuzes, dus de toedeelregels verschillen per fonds.

Hieronder de voorlopige toedeelregels voor ABP:



Solidariteitsreserve

Doelen solidariteitsreserve

- Voorkomen van negatieve vermogens in de opbouwfase. 120% blootstelling aan overrendement, beleggen met middelen die jongeren zelf niet hebben ingelegd (opheffen leenrestrictie) kan leiden tot (tijdelijk) negatieve vermogens. Voorkomen hiervan is wettelijk verplicht. SR wordt hiervoor ingezet.
- Ontvangen overschot/ aanvullen tekort in operationele reserve. Ook verplicht een tekort te voorkomen.
- Beperken van nominale verlagingen van uitkeringen. Zorgt voor meer stabiliteit en zekerheid.
- Dempen van grote negatieve overrendementen. Nadelen van meer risicovol beleggen beperken.
- Delen van macro langleven risico. Bij stijging levensverwachting worden pensioenpotten van deelnemers voor zover mogelijk aangevuld vanuit solidariteitsreserve t.b.v. stabiel verwacht pensioen.

De solidariteitsreserve (SR):

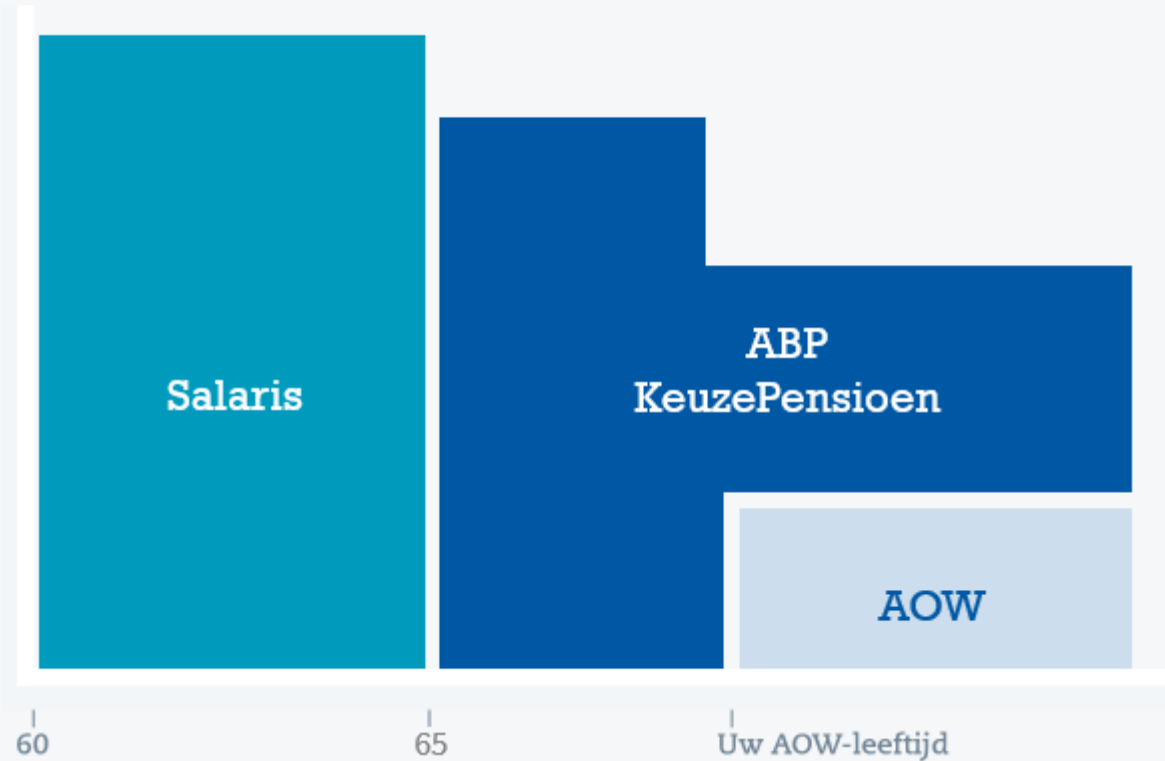
- Is een buffer om schokken op te vangen.
- Is een verplicht onderdeel van de SPR.
- Wordt gevuld uit positief overrendement volgens een dynamische staffel.
- Voorlopige staffel voor ABP:
 - Als SR = 0% tot 4% van totale vermogen gaat 10% van positieve overrendement naar SR.
 - Als SR = 4% tot 7% van totale vermogen gaat 5% van positieve overrendement naar SR.
 - Als SR boven 7% van totale vermogen is wordt niet aangevuld vanuit positief overrendement. Wel kent SR eigen toedeling van overrendement, waardoor deze nog groeit.
 - SR mag maximaal 9% van fondsvermogen zijn. Alles daarboven wordt teruggegeven als extra overrendement.



4. Welke keuzes heb ik als ik met pensioen ga?

Keuzes en overwegingen in principe hetzelfde

- De werknemer heeft keuzes als die met pensioen gaat:
 - eerder of later met pensioen
 - deeltijdpensioen
 - partnerpensioen omruilen
 - hoog/laag pensioen
- Mogelijk nieuwe keuze: bedrag ineens.



Er verandert ook wat

- De hoogte van het pensioen wordt bepaald door de premie inleg en het resultaat van de beleggingen. Dit noemen we een (solidaire) premieregeling.
- De werknemer ziet een pensioenpot en hoe hoog zijn verwachte pensioen is als die met pensioen gaat.
- Het geld in de pensioenpot beleggen we gezamenlijk. De pensioenpot van uw werknemer beweegt mee met de financiële markten en de beleggingsresultaten.
- Als de werknemer met pensioen gaat, zetten we diens pensioenpot om in een maandelijks pensioen. Dit ontvangt hij/zij levenslang. Net als nu wordt de hoogte hiervan jaarlijks vastgesteld.



Premie: **inleg werknemer 30%**



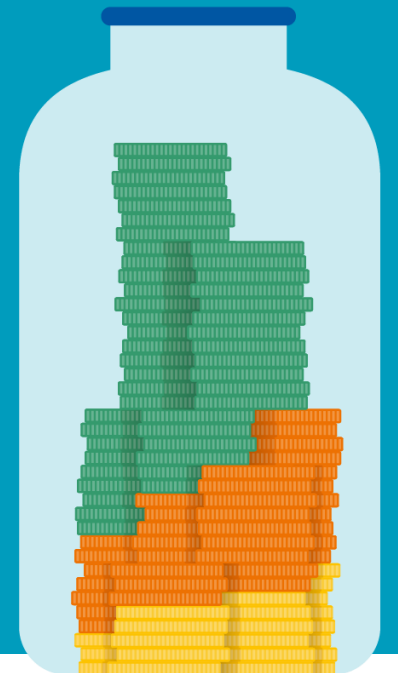
Premie: **inleg werkgever 70%**



Rendement uit **beleggingen**

Pensioenpot

De pensioenpot van de 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.



Collectieve uitkeringsfase

- Eigen pensioenpot wordt omgezet in een gezamenlijke pot waaruit alle gepensioneerden hun uitkering krijgen.
- Alle deelnemers krijgen dezelfde procentuele aanpassing van hun uitkering, 1x per jaar.
- Gaat iemand met ouderdomspensioen, dan koopt hij zich als het ware in bij het collectief. Dit is nodig omdat er vaak toekomstige verhogingen of verlagingen openstaan:
 - Zijn er verhogingen gepland? Dan start de uitkering lager, maar stijgt later mee.
 - Zijn er verlagingen gepland? Dan start de uitkering hoger, maar daalt later mee.
- Definitieve bedragen worden nog beïnvloed door rendementen tussen aanvraagdatum en pensioendatum.
- Hoe dichterbij de AOW-datum hoe kleiner de impact op de 1^e uitkering. Omdat rendementen ouderen dichterbij rendement van uitkeringscollectief liggen.



Aanpassen uitkeringen

- ABP heeft momenteel voor een spreidingsfactor van 2,5 gekozen. Dit betekent dat 40% van een schok wordt doorgevoerd. Dus bij een rendement van +2,5% zal de uitkering in het 1^e jaar met 1% stijgen.
- Maandelijks wordt rendement toebedeeld aan de pensioenpotten van de deelnemers binnen het uitkeringscollectief.
- Een deel van dit rendement wordt gebruikt om de uitkering te beschermen (wijziging in projectierendement of levensverwachting).
- Het overrendement komt in het spreidingsvermogen.
- Per 1 januari worden lopende pensioenen aangepast o.b.v. collectieve spreidingsvermogen 30-9 (peildatum). T.b.v. tijdige communicatie.

Voorbeeld:

Stel in jaar 1 halen we een positief overrendement van 6% en hebben we dus een spreidingsvermogen van 6%. Hiervan verwerken we 40% in de uitkering. En stijgen de uitkeringen dus met 2,4%. Het nieuwe spreidingsvermogen wordt 3,6% ($6 - 2,4$)

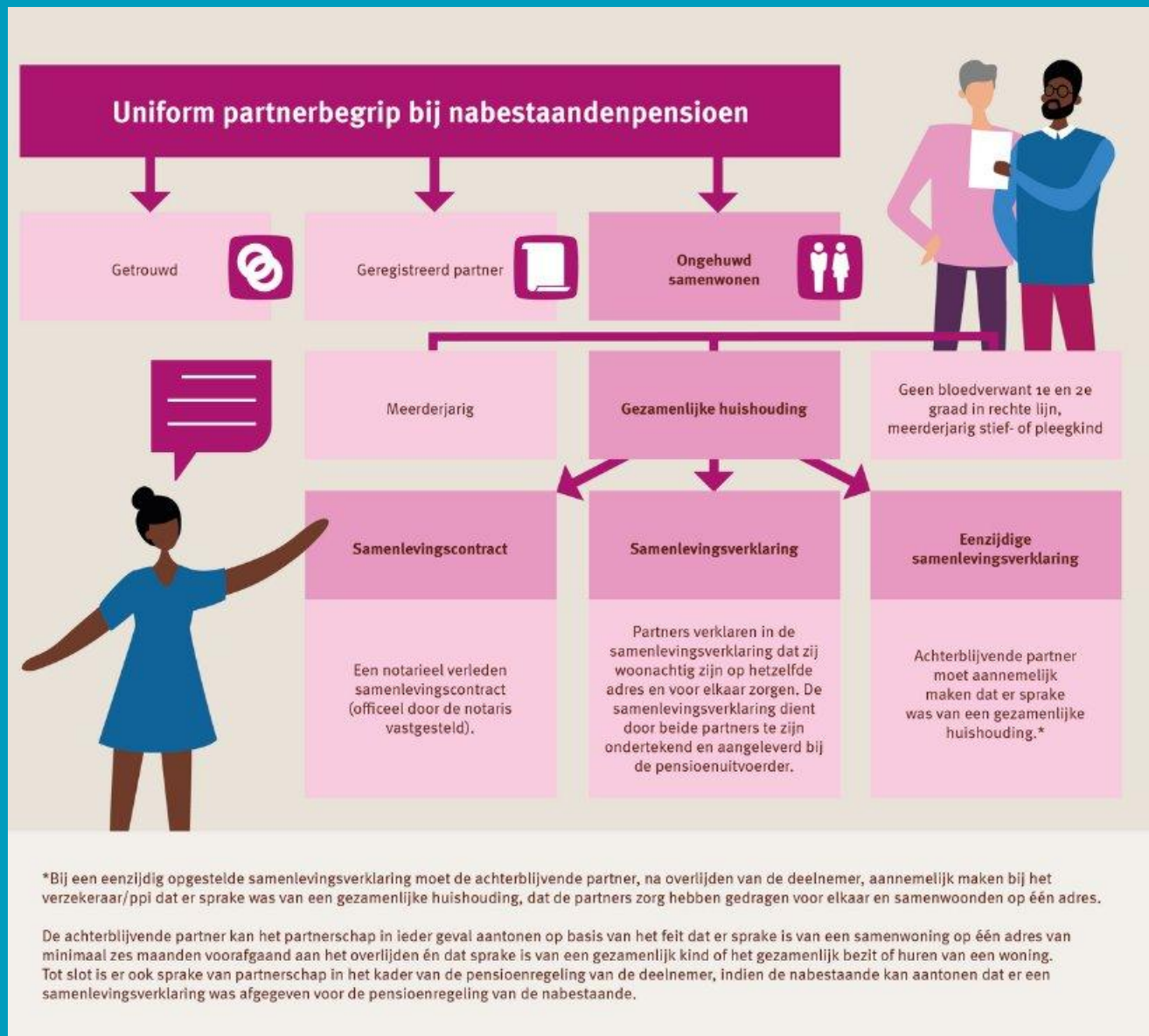
Stel dat we in het 2^e jaar een negatief overrendement van -3% hebben. Het spreidingsvermogen daalt naar 0,6% ($3,6 - 3$). Ook dan verwerken we weer 40% hiervan, dus de uitkeringen stijgen met 0,24%.

Het spreidingsvermogen bij start jaar 3 = $(0,6 - 0,24)$ 0,36%.
Stel dat we in het 3^e jaar een positief rendement van 1,5% halen. Het spreidingsvermogen stijgt dan naar 1,86% ($0,36 + 1,5$). En weer verwerken we 40% hiervan, dus de uitkeringen stijgen met 0,74%.

5. Wat is er geregeld bij overlijden?

Uniform Partnerbegrip

- Gehuwd of geregistreerd partnerschap
- Meerderjarig persoon waarmee je een gezamenlijke huishouding voert.
 - Geen bloedverwant in 1^e graad (ouder-kind).
 - Geen bloedverwant in 2^e graad rechte lijn (grootouder-kleinkind).
- Notarieel samenlevingscontract niet perse nodig. Partnerverklaring voldoende (verklaren woonachtig op zelfde adres en voor elkaar zorgen).



Partner- en Wezenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum

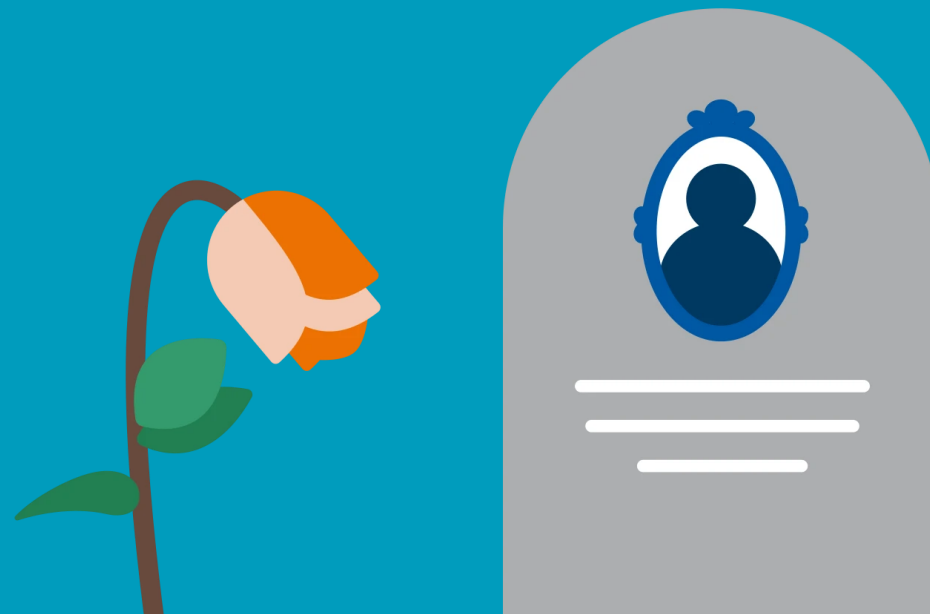
- Partner- en wezenpensioen (PP/WZP) wordt een risicoverzekering.
- Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt een percentage van het inkomen; 41% van het salaris.
- Het wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt een percentage van het inkomen; 7% (14% volle wees) van het salaris.
- Wezenpensioen tot 25 jaar.
- Bij overgang naar nieuwe regeling: **opgebouwd partnerpensioen blijft bestaan** naast het partnerpensioen in nieuwe regeling.
- Het partner- en wezenpensioen beweegt mee in collectieve uitkeringsfase.
- Partnerpensioen en Wezenpensioen zijn risicoproducten waarbij hoogte van uitkering wordt vastgesteld ongeacht collectieve spreidingsvermogen.

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 dan omlaag.

PP/WZP % van gecombineerd pensioengevend inkomen

Vaste maandinkomen van de maand voor overlijden plus de in het kalenderjaar daarvoor uitbetaalde toeslagen gedeeld door 12. Afgetopt op max pensioengevend inkomen (momenteel € 137.800).



Partner- en Wezenpensioenen bij overlijden vóór pensioendatum

- Bij WW/ZW loopt de dekking door.
- Deelname en dus ook dekking stopt niet bij AOP (premienvrije opbouw). PP naar rato AO% + over eventueel werkend deel.
- Stopt de dekking dan kan gekozen worden voor vrijwillige voortzetting PP en/of WZP.
- Premie wordt onttrokken aan pensioenpot.
- Kom je onder de afkoopgrens dan stopt premieonttrekking en dus ook de dekking.
- Volledige premie zelf betalen.
- Keuze voor 25%, 50%, 75%, 100%
Let op: PP dekking ook naar rato van gekozen%
- Jaarlijkse uitvraag of dekking in stand dient te blijven. Bij geen reactie loopt vrijwillige dekking door.

WW?

Ondanks lagere inleg = behoud dekking PP/WZP alsof nog werkzaam gebleven.



Eerbiedigende werking

- Opgebouwd (B)PP blijft gereserveerd voor (ex-)partner.
- Opgebouwd WZP blijft gereserveerd voor wees.
- Eigen verhouding OP/PP van een (gewezen) deelnemer wordt bij invaren eenmalig vastgesteld.
- Niet uitruikbaar PP (vóór 1-7-1999) wordt uitruikbaar.
- Bij ingang OP keuze maken voor PP, daarna eerbiedigende werking niet meer aan de orde.
- Lopend wezenpensioen op 1-1-2027 met oorspronkelijke eindleeftijd van 21 jaar: loopt door tot nieuwe eindleeftijd 25 jaar.
- Geen maximering aantal wezen.
- Lopende Anw compensatie-uitkeringen worden vastgesteld op bedrag 1 januari 2027.
Gaan vervolgens meebewegen binnen collectieve uitkeringsfase.

Ex-partner

- In nieuwe regeling geen Bijzonder PartnerPensioen (BPP) want risicodekking.
- Wel eerbiedigende werking.
- Echtscheiding na pensionering: dan wel BPP mits gekozen voor PP bij pensionering.

PP/WZP overlijden ná pensionering

- Keuze PP bij pensionering (0%-70%)
- WZP = 14% (28% volle wees) van OP.

- Pensioen aanvragen gaat voortaan altijd samen met een eventuele partner.
- Keuze verhouding OP/PP vastleggen op pensioeningangsdatum.
 - Max 70% PP en kan ook keuze voor 0% PP.



6. Wat is er geregeld bij arbeidsongeschiktheid?

Arbeidsongeschiktheid

- Pijler 1 WIA wijzigt niet door vernieuwde pensioenstelsel.
- Hierdoor blijft de huidige regeling van arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) hetzelfde.
- AOP is een risicoproduct waarbij hoogte van uitkering wordt vastgesteld ongeacht collectieve spreidingsvermogen.
- Ingegane uitkering AOP beweegt mee met collectieve uitkeringsfase.
- Aanvullende uitkering AOP kan pas starten na 104 weken wachttijd WIA. Dus geen AOP meer tijdens verkort IVA-traject.
- Premievrije opbouw tijdens AO blijft hetzelfde met als plus: voortzetting 100% risicodekking PP.

Fase WIA	Inkomen	Berekening AOP
Volledig (duurzaam) arbeidsongeschikt 80-100% IVA, LGU, LAU	< max. dagloon	$10\% \times AO\% \times \text{dagloon}$
	> max. dagloon	$10\% \times AO\% \times \text{dagloon} + 70\% \times AO\% \times (\text{dagloon} - \text{max. dagloon})$
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt 35-80% LGU, LAU	< max. dagloon	$10\% \times AO\% \times \text{dagloon}$
	> max. dagloon	$10\% \times AO\% \times \text{dagloon} + 70\% \times AO\% \times (\text{dagloon} - \text{max. dagloon})$
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt 35-80% VVU	Nvt	$65\% \times AO\% \times (\text{dagloon} - \text{minimumloon})$

7. Afronding en vragen?

Afronding en vragen

Disclaimer

Deze presentatie van ABP is met de grootste zorg samengesteld. U kunt hieraan geen rechten ontleen. Ons pensioenreglement is altijd leidend.

© 5 februari 2026 | Pensioenfonds ABP



Vergelijking huidige met nieuwe regeling per 1-1-2027

- We hebben een vergelijking gemaakt tussen de huidige en vernieuwde pensioenregeling en zijn 20 jaar terug gegaan.
- Hoe zou het verwachte pensioen van de huidige en vernieuwde pensioenregeling zich hebben ontwikkeld?
- De analyse is gebaseerd op uitgangspunten die gelden voor de vernieuwde regeling vanaf 2027 en een dekkingsgraad 110%.
- Het geeft inzicht in de ontwikkeling van het verwachte pensioen als de geschiedenis van de afgelopen 20 jaar zich zou herhalen met de gemaakte beleidskeuzes in de vernieuwde regeling.
- Deze resultaten bieden uiteraard geen garantie voor de toekomst. De komende jaren zijn ontwikkelingen anders.

Nieuwe regels

1

2

3

4

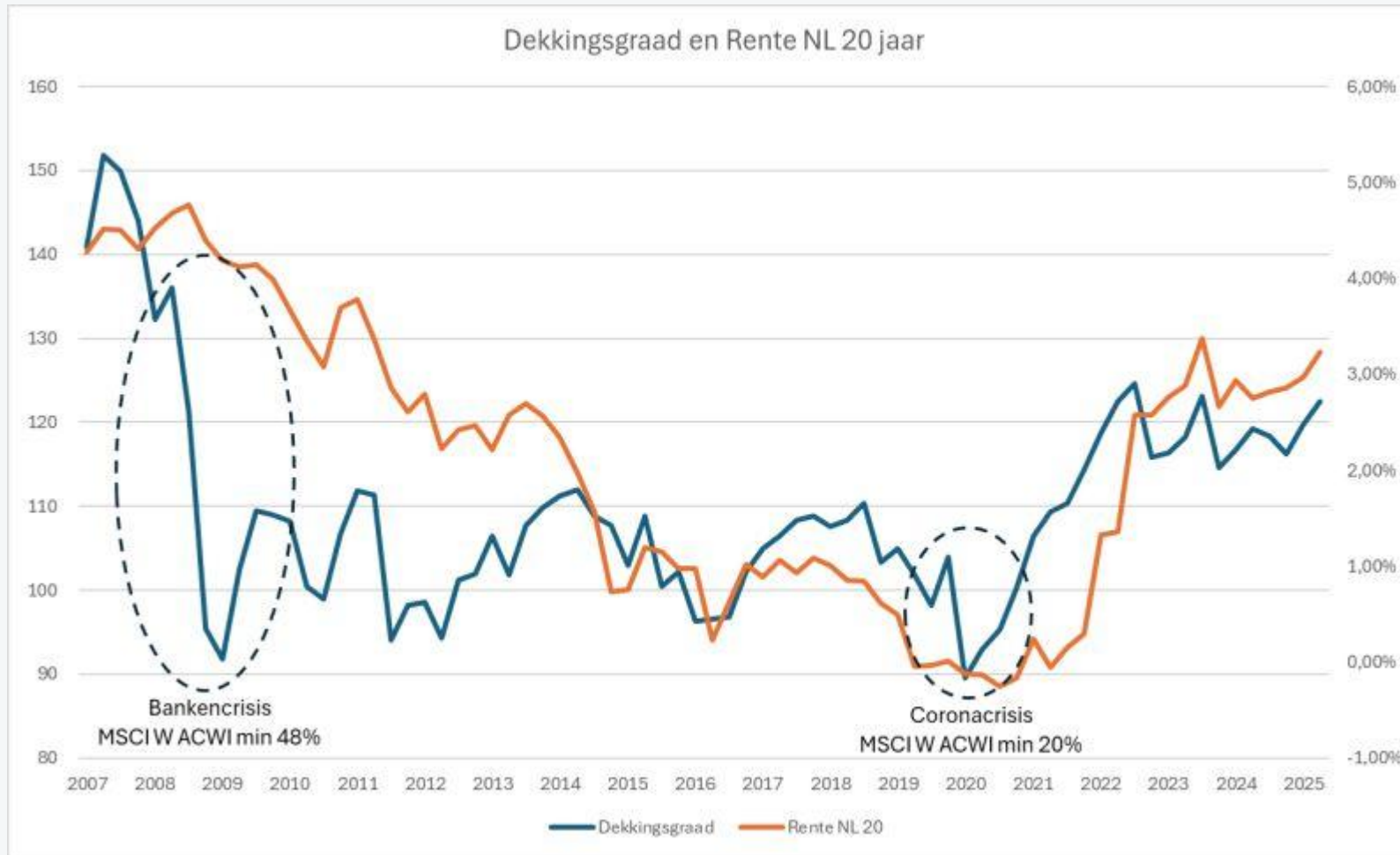
5

6

Disclaimer

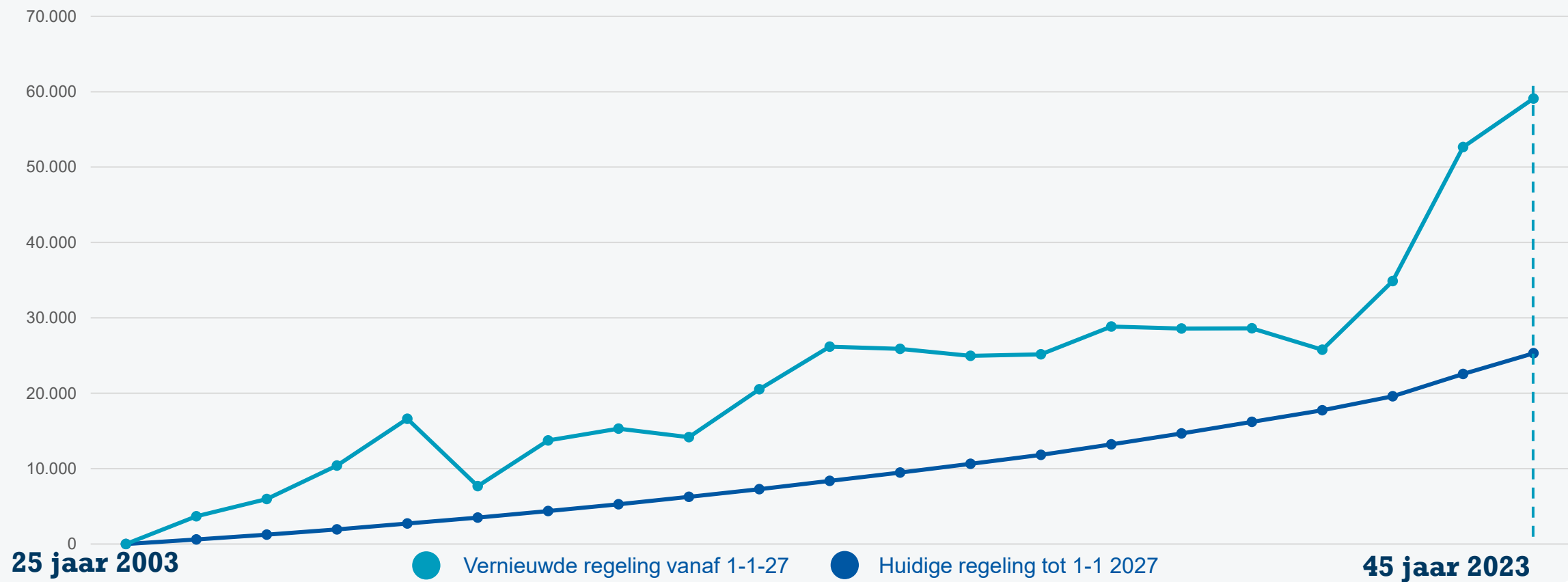
De 'vergelijking huidige met nieuwe regeling ABP per 1-1-2027', met de bijbehorende grafieken voor 25-, 45-, 55- en 68-jarigen zijn met de grootste zorg samengesteld. U kunt hieraan geen rechten ontleen. Ons pensioenreglement is altijd leidend.
© 5 februari 2026 | Pensioenfonds ABP

Geschiedenis dekkinggraad en rentestand 20-jaar *



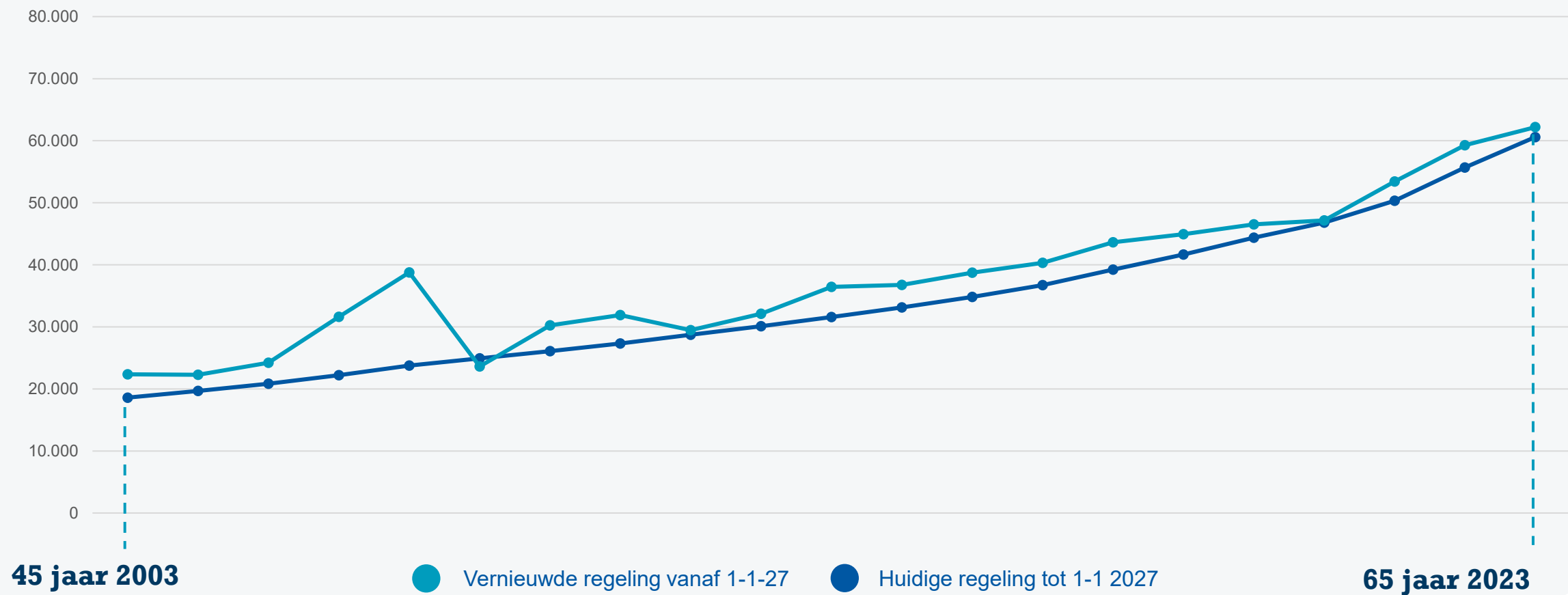
Ontwikkeling verwacht pensioen 25-jarige deelnemer van 2004 t/m 2023

Nieuwe versus huidige pensioenregeling



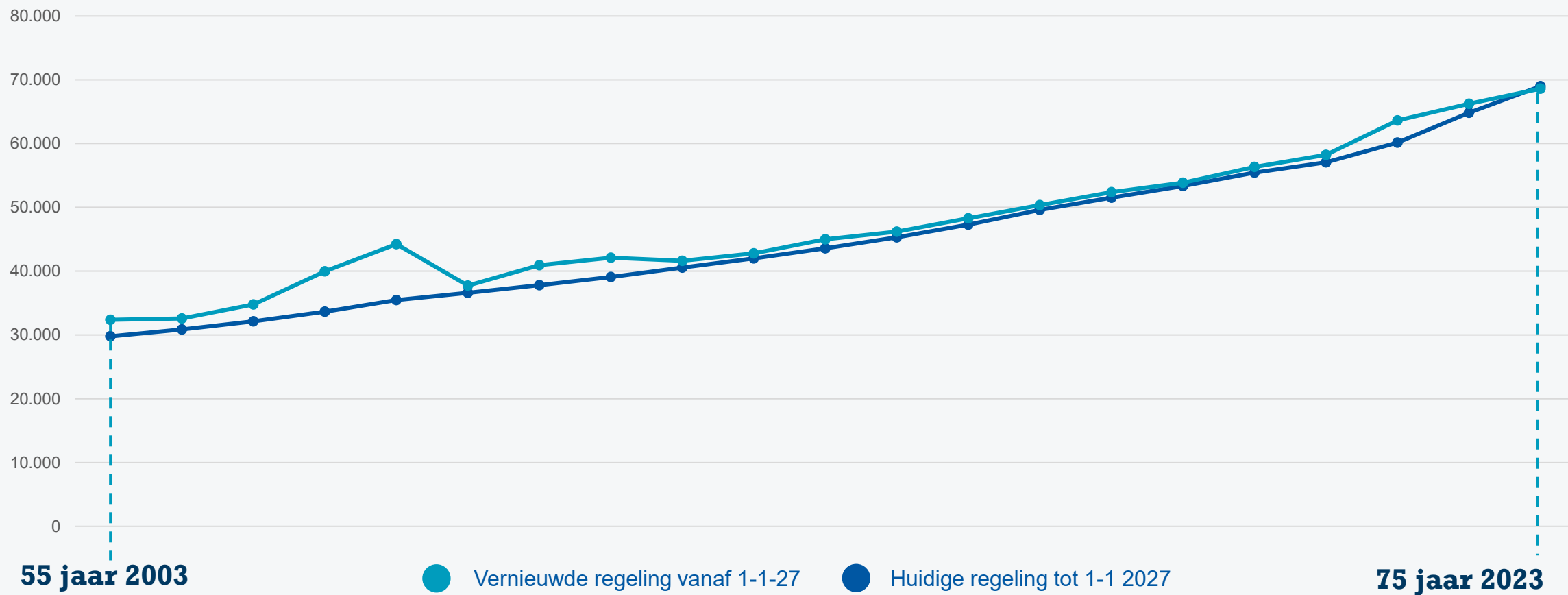
Ontwikkeling verwacht pensioen 45-jarige deelnemer van 2004 t/m 2023

Nieuwe versus huidige pensioenregeling



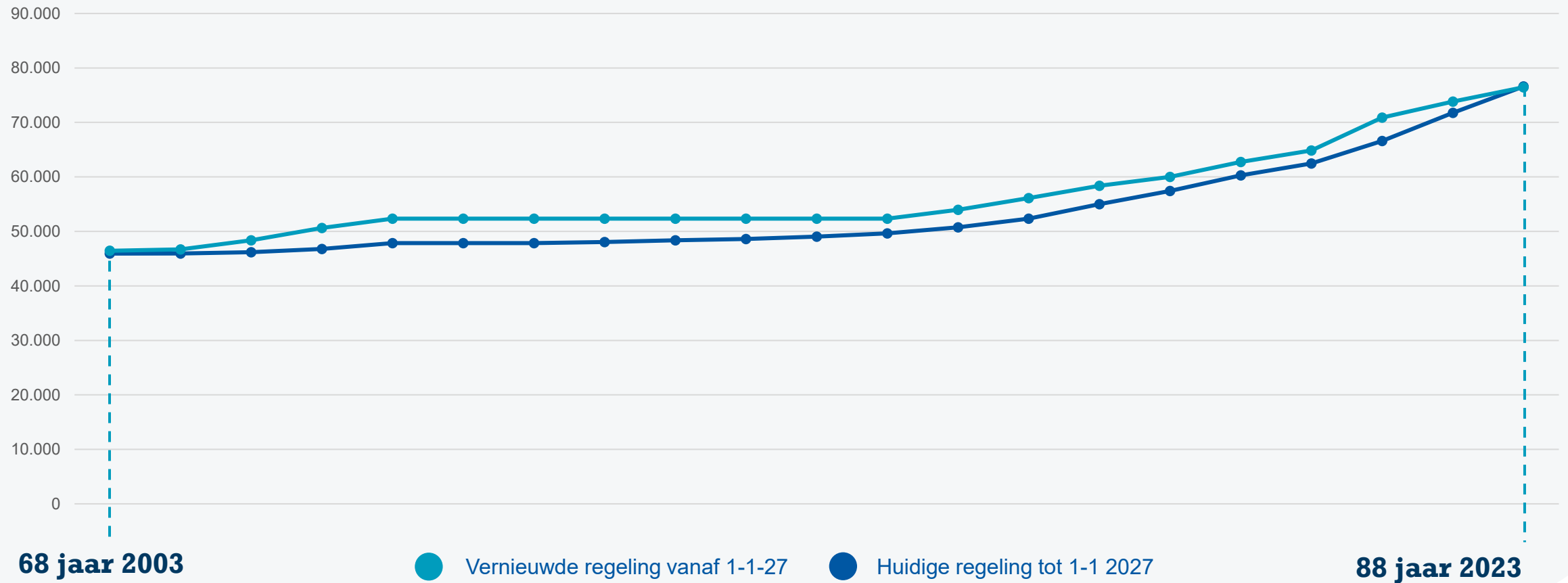
Ontwikkeling verwacht pensioen 55-jarige deelnemer van 2004 t/m 2023

Nieuwe versus huidige pensioenregeling



Ontwikkeling verwacht pensioen 68-jarige deelnemer van 2004 t/m 2023

Nieuwe versus huidige pensioenregeling





Bedankt voor uw komst