

Wat je als werkgever moet weten over de nieuwe pensioenregeling

Terugkoppeling van de live werkgeversbijeenkomsten

Vanaf 1 januari 2026 gaat Oak Pensioenfonds over naar de nieuwe pensioenregeling. Er blijft veel hetzelfde, maar er verandert ook het nodige. Ook voor jou als werkgever en je hr-medewerkers die zich bezighouden met de pensioenregeling.

Het fonds heeft live bijeenkomsten georganiseerd waarin werkgevers zijn bijgepraat over de nieuwe regels voor pensioen. In de bijeenkomsten is extra aandacht besteed aan de processen en gegevensuitwisseling tussen de werkgever en het fonds.

Tijdens deze interactieve sessies hebben werkgevers informatieve en goede vragen gesteld. De belangrijkste vragen hebben we voor je onder elkaar gezet en beantwoord in onderstaande terugkoppeling.

De belangrijkste vragen:

- Vraag 1.** Hoe werkt het werkgeverspensioen? En hoe verschilt het werkgeverspensioen van de AOW? 2
- Vraag 2.** Wat zijn de belangrijkste redenen voor nieuwe pensioenregels? En wat zijn de belangrijkste veranderingen in de nieuwe regels? 3
- Vraag 3.** In het nieuwe stelsel wordt de hoogte van het pensioen minder zeker. Hoe zorgen jullie ervoor dat het pensioen niet te veel schommelt of ineens enorm daalt?..... 4
- Vraag 4.** Als hr-medewerker houd ik mij bezig met de pensioenadministratie. Wat betekenen de nieuwe pensioenregels concreet voor de gegevensaanlevering?..... 6
- Vraag 5.** De aanlevering van de UPA blijft dus hetzelfde, maar zijn er ook nog extra aandachtspunten voor het loonpakket in de nieuwe pensioenregeling? 7
- Vraag 6.** Welke informatie kunnen mijn medewerkers in de komende tijd verwachten? 10

Tip: Bekijk ook de themapagina voor werkgevers over de nieuwe regels voor pensioen:

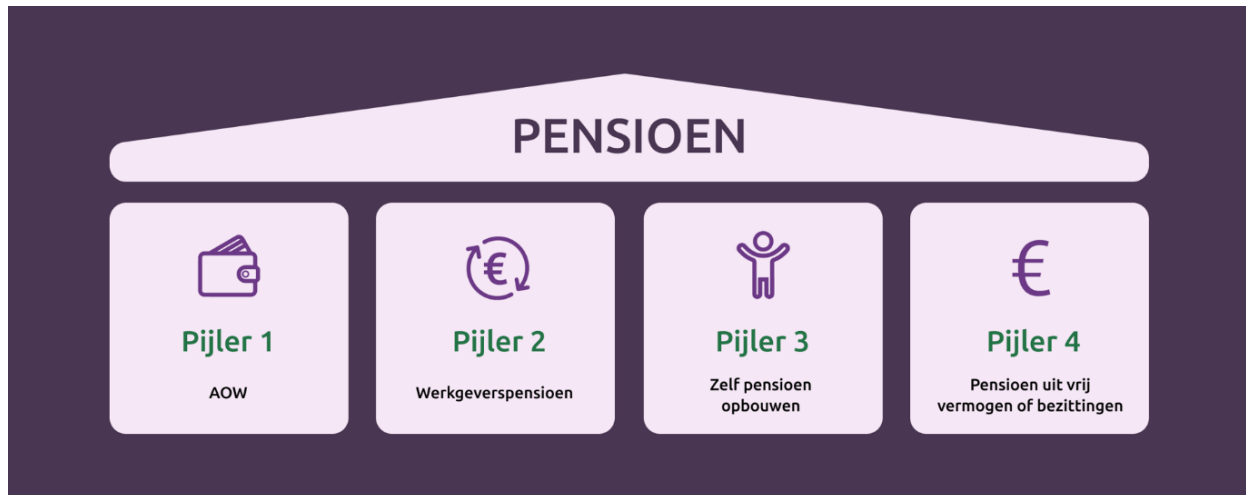
- <https://www.oakpensioenfonds.nl/werkgevers/nieuwe-regels-voor-pensioen>

Belangrijk: Heb je andere vragen of behoefte aan een persoonlijk gesprek over de pensioenregeling? Neem dan contact op met de Front Office of onze pensioenconsulent! Hieraan zijn geen kosten verbonden.

- <https://www.oakpensioenfonds.nl/contact/werkgevers>

Vraag 1. Hoe werkt het werkgeverspensioen? En hoe verschilt het werkgeverspensioen van de AOW?

In Nederland zijn vier verschillende types van pensioen, ook wel pijlers genoemd (zie onderstaande afbeelding). Het werkgeverspensioen verschilt van de AOW. Hierbij wordt de AOW collectief betaald door alle werkende Nederlanders, terwijl het werkgeverspensioen individueel gespaard wordt door de werknemer.



Afbeelding: Het pijlersysteem van pensioen in Nederland.

De AOW is een basisuitkering van de overheid voor alle gepensioneerden in Nederland. Iedereen die in Nederland woont of werkt, krijgt een AOW-uitkering wanneer zij de AOW-leeftijd bereiken. Dit pensioen wordt betaald middels het **omslagstelsel**: de werkende Nederlanders betalen met hun belasting en premies de AOW-uitkering voor de mensen die nu al met pensioen zijn. In recente jaren legt de overheid subsidie bij, omdat de belastingen en premies van de werkende Nederlanders niet genoeg zijn om alle AOW-uitkeringen te betalen.

Het werkgeverspensioen is een aanvulling op de AOW, geregeld door de werkgever en het pensioenfonds. Binnen het bedrijfstakpensioenfonds van Oak Pensioenfonds bouwen alle werknemers van Interieurbouw- en Meubelindustrie, Houthandel, Tentoonstellingsbouw en Orgelbouw een pensioen op.

Hoewel het vermogen van deze werknemers collectief belegd wordt, bouwt iedere werknemer een individueel pensioenpotje op. Dit noemen we het **kapitaalstelsel**.

De werknemer betaalt voor de eigen pensioenpot. Hoeveel pensioen een werknemer later krijgt, hangt af van:

- Hoe lang iemand werkt
- Hoeveel iemand heeft verdiend

De werking van de pensioenpot wordt verder uitgelegd bij vraag 3 van deze terugkoppeling.

Vraag 2. Wat zijn de belangrijkste redenen voor nieuwe pensioenregels? En wat zijn de belangrijkste veranderingen in de nieuwe regels?

Vanuit het perspectief van je werknemers zijn er drie redenen voor nieuwe pensioenregels. Deze redenen hebben we samengevat in onderstaande afbeelding.



Afbeelding: De belangrijkste redenen voor nieuwe regels voor pensioen

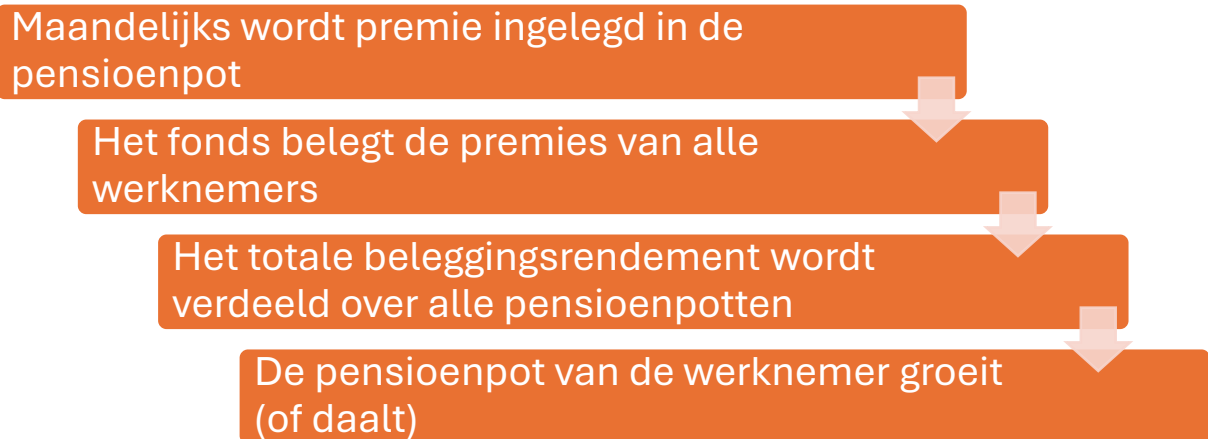
De nieuwe regels voor pensioen leiden tot drie grote veranderingen:



Afbeelding: de belangrijkste veranderingen van de nieuwe regels voor pensioen

Vraag 3. In het nieuwe stelsel wordt de hoogte van het pensioen minder zeker. Hoe zorgen jullie ervoor dat het pensioen niet te veel schommelt of ineens enorm daalt?

Je werknemer krijgt een pensioenpot. Elke maand leggen je werknemer en jij als werkgever geld in. Zo bouwt je werknemer een pensioenpot op. Uit de pensioenpot betalen we later elke maand het pensioen van je werknemer. In onderstaande afbeelding is uitgelegd hoe de persoonlijke pensioenpot werkt.



Afbeelding: De werking van de persoonlijke pensioenpot

Door de nieuwe regels kunnen pensioenen sneller omhoog als het goed gaat met de economie. De pensioenen kunnen ook omlaag gaan als het minder goed gaat. De hoogte van het pensioen kan elk jaar een beetje veranderen.

Leeftijdsafhankelijk beleggen

Het fonds belegt het geld uit alle pensioenpotten op dezelfde manier. Je werknemer hoeft zelf geen beleggingskeuzes te maken. Hoe het fonds belegt, is leeftijdsafhankelijk.

- Het geld uit de pensioenpot van jongere werknemers wordt risicovoller belegd. Hoe jonger je bent, hoe meer je pensioenpot beweegt. Dit is niet erg, want een jonge werknemer heeft nog veel tijd om een pensioenpot op te bouwen.
- Hoe dichterbij de pensioendatum komt, hoe minder risicovol het fonds belegt. Hierdoor is er meer zekerheid richting de datum van pensionering.
- Welk deel van het beleggingsresultaat je precies krijgt, hangt onder andere af van je leeftijd.

Eens in de vijf jaar vraagt Oak Pensioenfonds met een enquête aan de deelnemers hoe zij denken over risico bij beleggen. Zo wil het fonds weten of deelnemers liever wat meer zekerheid hebben, of dat zij ook bereid zijn meer risico te nemen voor misschien een hoger rendement. Op basis van de onderzoeksresultaten kan het fonds de beleggingsstrategie laten aansluiten bij de wensen van de deelnemers.

Ieder jaar krijgt je werknemer bericht over de hoogte van het pensioen. Je werknemer krijgt ook te zien hoeveel pensioen hij later kan verwachten. Let op: dit is een momentopname en verschilt per jaar.

Gaat een werknemer met pensioen?

Dan berekenen we de verwachte pensioenuitkering voor je werknemer. De hoogte van de uitkering staat voor het eerste jaar vast. Een jaar later wordt opnieuw de verwachte pensioenuitkering bepaald. De uitkering staat dus niet vast.

We hebben afspraken gemaakt om de kans op een lagere pensioenuitkering zo klein mogelijk te maken:

1. Schommelingen in pensioen worden zoveel mogelijk opgevangen uit de solidariteitsreserve zodat de pensioenen zoveel mogelijk gelijk blijven.
2. Het fonds verdeelt de beleggingsresultaten over drie jaar.

Afbeelding: Het effect van de economie op de pensioenhoogte



Vraag 4. Als hr-medewerker houd ik mij bezig met de pensioenadministratie. Wat betekenen de nieuwe pensioenregels concreet voor de gegevensaanlevering?

De gegevensaanlevering blijft op hoofdlijnen hetzelfde voor alle werkgevers:

- Je blijft aangesloten bij Oak Pensioenfonds
- Je blijft maandelijks of per 4 weken de **uniforme pensioenaangifte (UPA)** aanleveren
- Je blijft maandelijks of per 4 weken een nota ontvangen
- Het premiepercentage blijft gelijk aan 2025

Net als nu houd je het werknemersdeel in op het brutosalaris van je werknemers. Hoeveel pensioen een werknemer opbouwt, blijft afhankelijk van het vaste salaris van een werknemer (zonder toeslagen & variabelen) en het aantal gewerkte uren.

In de nieuwe pensioenregeling wordt het nog belangrijker dat je juiste werknemersdata tijdig aanlevert en de premie op tijd betaalt. Dit komt omdat beleggingsrendement nog belangrijker is in de nieuwe pensioenregeling.

Lever je de werknemersdata te laat of incompleet aan? Of betaal je te laat de premie? Dan krijgen je werknemers mogelijk geen of te weinig rendement.

Wat dit concreet betekent:

- Houd onze pensioenadministratie actueel door zo snel mogelijk na verloning de UPA aan te leveren.
- Betaal zo snel mogelijk maar uiterlijk binnen de eerste betaaltermijn de factuur.
- Geef andere wijzigingen (bijv. nieuwe werknemer, ziekte) direct door.

Toolkit gegevensaanlevering

Oak Pensioenfonds werkt momenteel aan een toolkit voor gegevensaanlevering. Deze toolkit helpt je als werkgever of hr-medewerker hoe en wanneer je de werknemersdata moet aanleveren. Hierbij is speciale aandacht voor:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Parttime werken | 7. Bijzondere regelingen (verlof, 58-plus & IVA) |
| 2. Overwerk | 8. Overlijden |
| 3. Functiewijziging | 9. Gemoedsbezwaarden |
| 4. Langer doorwerken na 68 jaar | 10. DGA / familie DGA |
| 5. Uitdienstgaan | 11. Dubbele dienstverbanden bij dezelfde werkgever |
| 6. Ziekte / arbeidsongeschiktheid | |

We brengen je op de hoogte wanneer de toolkit gereed is. Heb je in de tussentijd al vragen? Neem dan contact op met onze pensioenconsulent.

- <https://www.oakpensioenfonds.nl/contact/werkgevers>

Vraag 5. De aanlevering van de UPA blijft dus hetzelfde, maar zijn er ook nog extra aandachtspunten voor het loonpakket in de nieuwe pensioenregeling?

Het fonds stemt de wijzigingen jaarlijks af met alle softwareleveranciers. De leveranciers verwerken de wijzigingen in het loonpakket – waarschijnlijk hoef je zelf geen aanpassingen door te voeren. Het is wel verstandig om dit te controleren.

- **Let op:** zorg dat je de pensioengegevens aanlevert voor **de juiste regelingen**. En dat je de **sector** meegeeft waar je onder valt.

Verder zijn er zes aandachtspunten waar je op moet letten in de nieuwe pensioenregeling:

1. Nieuwe regelingskenmerken

Vanaf 2026 hanteren we nieuwe regelingskenmerken (zie kolom 2), onderstaand toegespitst per sector.

Pensioenregeling A: Interieurbouw & Meubelindustrie, Orgelbouw en Tentoonstellingsbouw

Type regeling	t/m 31 december 2025 (Kolom 1)	Vanaf januari 2026 (Kolom 2)
Basisregeling A	U0140-1064	U0140-1264
Basisregeling aspiranten A	U0140-1164	U0140-1364
Excedent-middeloonregeling A	U0140-1165	U0140-1265

Pensioenregeling B: Houthandel

Type regeling	t/m 31 december 2025 (Kolom 1)	Vanaf 1 januari 2026
Basisregeling B	U0140-1215	U0140-1315
Basisregeling aspiranten B	U0140-1217	U0140-1317
Excedent-middeloonregeling B	U0140-1216	U0140-1316

Let op: Ga je na 1 januari 2026 correcties doorvoeren over de gegevens van 2025? Dan hanteer je nog de 'oude' regelingskenmerken van 2025 (zie kolom 1).

2. SV-dagen systematiek vervalt

Tot en met 2025 berekenen wij de premie op basis van het aantal SV-dagen die een maand telt. SV-dagen zijn de werkdagen waarover het salaris wordt betaald inclusief de dagen waarover een uitkering wordt ontvangen in verband met ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

Omdat het aantal SV-dagen per maand varieert, verschilt ook de premie die wij maandelijks in rekening brengen. Het gevolg hiervan is dat een werknemer bij gelijke verloning maandelijks een ander nettoloon heeft.

Vanaf 2026 gaan wij rekenen met een gemiddeld aantal uren dat een fulltime werknemer in een maand werkt. Dit is het aantal normuren in een maand. Het aantal normuren bereken wij als volgt:

Aantal uren in een fulltime werkweek / 5 * aantal SV dagen in een jaar

12

Het jaar 2026 telt 261 SV-dagen het aantal normuren in een maand hangt af van het aantal uren dat een fulltimer per week werkt. Hieronder staan een aantal voorbeelden van het aantal normuren per maand.

40 uur per week / 5 * 261 / 12 = 173,33 normuren per maand

38 uur per week / 5 * 261 / 12 = 165,30 normuren per maand

36 uur per week / 5 * 261 / 12 = 156,60 normuren per maand

Voor 4-weken verloning geldt dezelfde systematiek maar moet er uiteindelijk gedeeld worden door 13 in plaats van 12.

Door het vervallen van SV-dagen systematiek rekenen wij maandelijks of per periode met dezelfde franchise. (deel van het salaris waarover je geen pensioen opbouwt)

- Bij maandverloning -> jaar franchise / 12
- Bij 4-wekenverloning -> jaar franchise / 13

Bij parttimers wordt de franchise naar rato toegepast.

Een van de voordelen van het rekenen met een gemiddeld aantal uren in een maand of periode is dat bij gelijke verloning maandelijks dezelfde premie in rekening wordt gebracht.

3. Premiepercentage voor de excedentenregeling wijzigt

Momenteel werken we met een actuair premiepercentage. Dit actuair premiepercentage komt te vervallen. Het premiepercentage wordt gelijk aan de basisregeling:

- Interieurbouw & Meubelindustrie, Tentoonstellingbouw & Orgelbouw: **26,3%**
- Houthandel: **26,6%**

Hierdoor verandert de premie. Voor de hoogte van de eigen bijdrage van de excedentpremie is geen voorschrift – dit moeten werkgever en werknemer onderling bepalen.

4. Tegemoetkomen bij ouderschapsverlof vervalt

De tegemoetkoming bij voortzetting vanuit het pensioenfonds vervalt. Onder de nieuwe pensioenregels wordt bij ouderschapsverlof de volledige premie in rekening gebracht op basis van de aangeleverde gegevens.

De premieverdeling werkgever – werknemer over de voortzetting is een arbeidsvoorwaardelijk onderdeel.

5. 58-plusregeling wordt anders verwerkt

De 58-plusregeling werkt als volgt:

- Werknemer gaat **80%** van de contractuele uren werken
- Werknemer ontvangt **90%** van het salaris
- Werknemer bouwt **100%** pensioen op

De werking van de regeling verandert niet. Een deelnemer blijft pensioen opbouwen gelijk aan de hoogte van de opbouw voor ingang 58-plusregeling. De administratie van de 58-plusregeling verandert wel. Dit heeft consequenties voor jou als werkgever. Het proces werkt als volgt:

- I. Je blijft het fulltime peilloon aanleveren en 100% van de overeengekomen contracturen.
 - a. Bijvoorbeeld: Werkt iemand voor ingang van de 58-plusregeling contractueel 90%? Dan lever je het fulltime peilloon aan en geef je in de gegevensaanlevering aan dat je werknemer 90% werkt.
- II. Het fonds brengt de volledige premie in rekening bij de werkgever. Dit betekent dat je de eerste 6 maanden de 10% premie vooruit financiert.
- III. In juli ontvang je als werkgever een restitutie over deze te veel betaalde premie.
 - a. Dit bevat de te veel betaalde premie over de eerste 6 maanden, maar ook alvast een voorschot op de laatste 6 maanden van het jaar.

6. Tweede ziektejaar wijzigt

Tot en met 2025 vult het fonds de pensioenopbouw over het 2^e ziektejaar aan als het pensioengevend loon door ziekte lager wordt.

- Krijgt een werknemer in het 2^e ziektejaar minder loon uitgekeerd? Dan vult het fonds momenteel de opbouw aan. Hierdoor blijft de pensioenopbouw in het tweede ziektejaar gelijk aan dat van het 1^e ziektejaar.

Vanaf 2026 vervalt deze aanvulling. Hierdoor wordt de pensioenopbouw in het 2^e ziektejaar lager wanneer het pensioengevend loon in het tweede jaar lager is. Het fonds volgt hierbij de aanlevering van de werkgever.

- De pensioenopbouw in het tweede ziektejaar is verschillend per sector – in de cao's is bepaald hoeveel de werkgever betaalt bij ziekte. Hiervoor is aandacht in de toolkit gegevensaanlevering die momenteel uitgewerkt wordt.

Vraag 6. Welke informatie kunnen mijn medewerkers in de komende tijd verwachten?

Vanaf november krijgen alle deelnemers van Oak Pensioenfonds hun transitieoverzicht. Dit is een belangrijk communicatiemoment, omdat werknemers dan inzicht krijgen in de voorlopige pensioenbedragen onder de nieuwe pensioenregeling. Vanuit de wet zijn pensioenfondsen verplicht om deze informatie vooraf te communiceren aan hun deelnemers.

Hoewel het goed is dat deelnemers zien hoe hun pensioen is opgebouwd, is de brief erg lang en ingewikkeld. Daarom organiseert Oak Pensioenfonds een webinar. Hierin nemen we de brief stap voor stap door en leggen we de moeilijkste aspecten op begrijpelijke wijze uit.

Voordat je werknemers hun transitieoverzicht ontvangen, sturen we alle werkgevers een voorbeeld van het transitieoverzicht. Je kan dit overzicht rustig bekijken. Dan weet je wat je werknemers ontvangen en kan je je voorbereiden op vragen.

- Je werknemers kunnen altijd contact opnemen met onze Front Office voor deelnemers.
 - <https://www.oakpensioenfonds.nl/contact>

Voor de zomer van 2026 krijgen je werknemers een tweede transitieoverzicht. Hierin staan de definitieve pensioenbedragen in de nieuwe pensioenregeling. Ook dan informeren we je van tevoren zodat je als werkgever weet wat je werknemers ontvangen.

Tip: Laat je werknemers de speciale themapagina voor deelnemers bekijken!

- <https://www.oakpensioenfonds.nl/nieuw-pensioenstelsel>