

Compensatie bij de overgang naar het NexT Pensioen

Waarom? En voor wie?



Waarom is compensatie nodig?

Doordat in de nieuwe pensioenregeling de manier van pensioen opbouwen verandert, kan er sprake zijn van een nadeel in de toekomstige pensioenopbouw.

Wat verandert er?

In de huidige pensioenregeling (flex pensioen) geldt voor iedere deelnemer hetzelfde premiepercentage en geldt voor iedereen hetzelfde opbouwpercentage voor pensioen (1,85%). Eigenlijk is voor jongeren minder premie nodig voor deze opbouw, omdat hun geld langer kan renderen. Ouderen hebben juist meer premie nodig. Daarom gebruiken we nu een deel van de premie van jongeren voor het pensioen van oudere collega's.

Dat verandert in het NexT Pensioen: daarin wordt de premie die voor u wordt betaald rechtstreeks toegevoegd aan uw persoonlijk pensioenvermogen (ook wel: 'pensioenpot'). We noemen dit ook wel 'het afschaffen van de doorsneesystematiek'. De nieuwe manier van pensioen opbouwen is gunstig voor jongere deelnemers, omdat de volledige premie ten goede komt van hun eigen pensioenopbouw. Maar het kan nadelig zijn voor bepaalde groepen deelnemers, omdat zij minder pensioen kunnen opbouwen dan in het flex pensioen, waarin zij nog profiteerden van de solidariteit met de jongste collega's.

Wie krijgt compensatie?

Op basis van berekeningen is vastgesteld dat pensioenopbouwers die op 1 januari 2027 tussen 30 en 68 jaar oud zijn, mogelijk nadeel ondervinden voor wat betreft de toekomstige opbouw van hun pensioen. Deze deelnemers krijgen op het moment van overgang naar het NexT Pensioen eenmalig een extra bedrag toegevoegd aan hun persoonlijk pensioenvermogen als compensatie voor dit mogelijke nadeel.

Wat betekent compensatie...

- als u pensioen opbouwt bij ons en jonger bent dan 30 jaar? →
- als u pensioen opbouwt bij ons en tussen 30 en 68 jaar bent? →
- als u met pensioen gaat of bent? →
- als u uit dienst gaat of bent? →
- als u in dienst komt? →
- als u parttime gaat werken of (on)betaald verlof heeft? →
- als u arbeidsongeschikt wordt of bent? →
- als u gaat scheiden? →



Compensatieregeling uitgebreid

De compensatieregeling is recent opnieuw beoordeeld en aangepast, onder andere op basis van gesprekken met de toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB) en veranderingen in de markt (onder andere de gestegen rente). De informatie in deze e-brochure is bijgewerkt. De compensatieregeling wordt definitief nadat DNB goedkeuring heeft verleend voor het omzetten van de reeds opgebouwde pensioenen naar het NexT Pensioen.

Compensatie bij de overgang naar het NexT Pensioen

Hoe hoog is de compensatie?



Hoe hoog is de compensatie?

De hoogte van de compensatie hangt af van:

- Uw leeftijd op 1 januari 2027
- Uw pensioengrondslag op 1 januari 2027
- Het percentage in de grafiek 'Compensatie'

Huidige berekeningen compensatie indicatief

Hoeveel compensatie u precies krijgt, kunnen we pas berekenen op het moment dat we overgaan naar het NexT Pensioen. U ontvangt eind 2026 meer informatie over de compensatieregeling. De berekeningen in deze e-brochure zijn indicatief en bedoeld om u een indruk te geven. Ze laten zien hoe bepaalde gebeurtenissen invloed kunnen hebben op de hoogte van uw compensatie.

Hoe wordt de compensatie betaald?

Bij de overgang naar het NexT Pensioen krijgt elke deelnemer die voldoet aan de voorwaarden, eenmalig een extra bedrag in zijn of haar pensioenpot. Als de dekkingsgraad 106% of hoger is, wordt de compensatie betaald uit het vermogen van het Pensioenfonds. Is de dekkingsgraad lager, dan wordt de compensatie (deels) betaald uit de premie. In dat geval maken sociale partners aanvullende afspraken over de precieze invulling daarvan.

Grafiek Compensatie



- De pensioengrondslag is gelijk aan het fulltime pensioengevend salaris minus de zogenoemde 'franchise' (per 1 januari 2026: € 19.172). Dit bedrag wordt vervolgens vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.
- Voor het pensioengevend salaris geldt een wettelijk maximum van € 137.800 (2026, gebaseerd op een voltijd dienstverband).



Wat betekent de compensatieregeling voor u persoonlijk?

Wilt u weten wat de compensatieregeling voor u persoonlijk betekent? Neem dan contact op met onze Klantenservice via 088 – 015 79 00 (geopend op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur). Kort vóór de overgang naar het NexT Pensioen krijgt u een voorlopige berekening van uw persoonlijke pensioenbedragen vanaf 1 januari 2027. Daarbij geven wij ook informatie over de compensatieregeling.

Wat betekent compensatie in uw situatie?



Pensioenopbouwer tot 30 jaar



In het kort:

- Voor jongeren is de nieuwe manier van pensioen opbouwen doorgaans gunstig. De volledige premie komt voortaan ten goede aan hun eigen pensioen.
- U krijgt daarom **geen compensatie** als u 30 jaar of jonger bent.

U bent jonger dan 30 jaar

Voor jongeren komt de volledige premie in het Next Pensioen ten goede aan de eigen pensioenopbouw. De nieuwe regeling is daardoor voor hen doorgaans gunstig: zij kunnen gedurende een groot deel van hun loopbaan profiteren van de premie-inleg in hun eigen pensioenpot en het rendement daarop. Jongeren komen naar verwachting uit op een hoger pensioen in de nieuwe regeling. Omdat compensatie alleen is toegestaan bij aantoonbaar nadeel in de toekomstige opbouw, is er voor deelnemers van 30 jaar of jonger geen sprake van compensatie.

Een voorbeeld: Tamar (29)



Tamar is op het moment van overgang, op 1 januari 2027, jonger dan 30 jaar. Zij krijgt daarom **geen compensatie** voor toekomstige pensioenopbouw.

In de nieuwe regeling gaat haar volledige pensioenpremie naar haar persoonlijk pensioenvermogen. Ze betaalt niet meer mee aan de pensioenopbouw van haar oudere collega's. Dat is gunstig voor haar toekomstige pensioenopbouw.



Wat betekent compensatie in uw situatie?



Pensioenopbouwer tussen 30 en 68 jaar

In het kort:

- U krijgt **compensatie** als u tussen 30 en 68 jaar oud bent en als u op 1 januari 2027 pensioen bij ons opbouwt.
- Hoeveel compensatie u precies krijgt, kunnen we pas berekenen zodra we overstappen op de nieuwe pensioenregeling.

U bouwt op 1 januari 2027 pensioen bij ons op

Bent u op dat moment ouder dan 30 jaar, dan ontvangt u compensatie. Deelnemers die ouder dan 30 jaar zijn en pensioen bij ons opbouwen, kunnen nadeel ondervinden van de nieuwe methode voor pensioenopbouw. De compensatie voorkomt dat de overgang naar de nieuwe regeling voor deze groep onevenwichtig uitpakt.

Hoogte van de compensatie

Hoeveel compensatie u precies krijgt, kunnen we pas berekenen zodra we overstappen op de nieuwe pensioenregeling. U ontvangt eind 2026 meer informatie over de compensatieregeling. Wel kunnen we nu al een indicatie geven op basis van de grafiek in deze e-brochure. Hierin ziet u welk percentage van uw pensioengrondslag als compensatie aan uw pensioenpot wordt toegevoegd, afhankelijk van uw leeftijd op 1 januari 2027.

Hoe hoog is de compensatie?



Een voorbeeld: Rajesh (bijna 50)



- ✓ Rajesh wordt kort na 1 januari 2027 50 jaar. Hij bouwt op 1 januari 2027 pensioen bij ons op. Hij krijgt daarom **compensatie**. Het compensatiepercentage voor iemand van bijna 50 jaar is 54,9%.

Rajesh krijgt, met een pensioengevend salaris van € 67.479 (pensioengrondslag: € 48.307) een compensatiebedrag van € 26.500 toegevoegd aan zijn persoonlijk pensioenvermogen. Dit staat gelijk aan 2 jaar pensioenpremie.

- ⌚ **Let op:** als Rajesh op 1 januari 2027 meer of minder werkt dan nu, dan heeft dit gevolgen voor de compensatie. Lees meer > [Parttime werken](#)
- ⌚ **Let op:** als Rajesh uit dienst gaat in 2026, krijgt hij geen compensatie. Lees meer > [Uit dienst \(gaan\)](#)

Wat betekent compensatie in uw situatie?



Met pensioen (gaan)



In het kort:

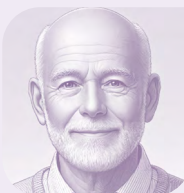
- Bent u op 1 januari 2027 met pensioen? Dan krijgt u **geen compensatie**.
- Bent u met deeltijdpensioen? Dan krijgt u alleen compensatie voor het deel dat u nog werkt.

U gaat met pensioen in 2026

Als u vóór 1 januari 2027 met pensioen gaat, is compensatie niet van toepassing voor u. Dat geldt ook als u uw pensioen laat ingaan op 1 januari 2027. Er is dan namelijk geen sprake meer van toekomstige pensioenopbouw. Voordat u een pensioenleeftijd kiest, kunt u altijd contact opnemen met onze Klantenservice om het effect van de overgang naar het NexT Pensioen te bespreken.

Een voorbeeld: Hans (75)

- ✗ Hans is op het moment van overgang al met pensioen. Hij is dan 75 jaar oud. Omdat hij op 1 januari 2027 geen pensioen meer opbouwt bij Philips Pensioenfonds, krijgt hij **geen compensatie**.



U gaat met deeltijdpensioen in 2026

Als u vóór 1 januari 2027 met deeltijdpensioen gaat, is compensatie enkel van toepassing voor het deel waarvoor u nog werkt en pensioen opbouwt bij Philips Pensioenfonds. Over het pensioendeel ontvangt u geen compensatie. Stel: Brigitte gaat voor 40% met pensioen. Op 1 januari 2027 wordt dan 31,8% van € 37.526 = € 11.933 aan haar persoonlijke pensioenvermogen toegevoegd.

U gaat met pensioen in 2027

Als u ná 1 januari 2027 met pensioen gaat, krijgt u wel compensatie als u op het moment van overgang naar het NexT Pensioen nog pensioen bij ons opbouwt.

Een voorbeeld: Brigitte (64)

- ✓ Brigitte heeft plannen om in 2027 met pensioen te gaan, maar heeft haar pensioendatum nog niet vastgelegd. Zij is op 1 januari 2027 64 jaar en heeft een pensioengevend salaris van € 81.715 (pensioengrondslag: € 62.543). Het compensatiepercentage voor iemand van 64 jaar is 31,8%.

Brigitte krijgt een compensatiebedrag van € 19.900 toegevoegd aan haar persoonlijk pensioenvermogen. Dit staat gelijk aan 1,2 jaar pensioenpremie.

- ⚠ **Let op:** als Brigitte besluit om in 2026 met pensioen te gaan, krijgt zij geen compensatie.



Wat betekent compensatie in uw situatie?



Uit dienst (gaan)



In het kort:

- Gaat u uit dienst vóór de overgang naar de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2027? Dan krijgt u **geen compensatie**.
- Gaat u uit dienst vanwege een reorganisatie? Informeer dan bij uw werkgever of u gebruik kunt maken van een regeling om toch in aanmerking te komen voor compensatie.
- Informeer bij een eventuele nieuwe werkgever of u daar recht heeft op compensatie.

U bouwt op 1 januari 2027 geen pensioen meer op bij ons

Gaat u, om welke reden dan ook, uit dienst vóór de overgang naar de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2027? Dan krijgt u geen compensatie. De compensatie is immers bedoeld om een mogelijk toekomstig nadeel in de opbouw van pensioen bij Philips Pensioenfonds te compenseren. Er is echter geen sprake meer van pensioenopbouw.

Gedwongen ontslag

Als het ontslag plaatsvindt vóór 1 januari 2027, is er in principe geen compensatie vanuit de compensatieregeling. Gaat u uit dienst vanwege een reorganisatie? Informeer dan bij uw werkgever of u gebruik kunt maken van een regeling om toch in aanmerking te komen voor compensatie.

Nieuwe werkgever

Als u bij een andere werkgever in dienst treedt en daar pensioen gaat opbouwen, kan het zijn dat u daar recht heeft op compensatie. Dit is afhankelijk van de afspraken die bij de nieuwe werkgever zijn gemaakt en van het moment dat die werkgever overgaat naar een pensioenregeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen. Het is belangrijk om vooraf hiernaar te vragen bij uw mogelijke nieuwe werkgever.

Als u overstapt naar een werkgever waar u geen of minder compensatie krijgt in de nieuwe pensioenregeling, dan kan het zijn dat uw totale pensioen uiteindelijk lager is.

Een voorbeeld: Karin (44)

- ⊗ Karin bouwt op het moment van overgang, 1 januari 2027, geen pensioen meer op. Daarom krijgt zij **geen compensatie** bij Philips Pensioenfonds. Die zou ze wel hebben gekregen als ze na 1 januari 2027 uit dienst zou treden bij Philips, Signify of Versuni.
- 💡 Mogelijk krijgt zij bij haar huidige werkgever wel compensatie.



Wat betekent compensatie in uw situatie?



In dienst komen

In het kort:

- Bouwt u op 1 januari 2027 pensioen bij ons op, dan krijgt u **compensatie**.
- Hoe lang u op dat moment in dienst bent, speelt geen rol voor de compensatie.

U komt vóór 1 januari 2027 in dienst

Bouwt u op 1 januari 2027 pensioen op bij ons, dan krijgt u compensatie. U krijgt evenveel compensatie als iemand van dezelfde leeftijd die bijvoorbeeld al 20 jaar pensioen opbouwt bij ons. De compensatie is namelijk bedoeld om een mogelijk nadeel te compenseren voor wat betreft de toekomstige pensioenopbouw bij Philips Pensioenfonds. Daarom is de historie bij ons Fonds of het aantal pensioen-opbouwjaren in de huidige regeling niet van belang. De hoogte van de compensatie is alleen afhankelijk van uw leeftijd, pensioengrondslag en parttimepercentage op 1 januari 2027.

Een voorbeeld: Karin (44)

- ✓ Stel Karin start op 1 november 2026 (weer) bij Versuni. Zij bouwt dan op 1 januari 2027 pensioen op bij ons. Daarom komt zij in aanmerking voor **compensatie** bij Philips Pensioenfonds. Hoeveel pensioen zij in het verleden heeft opgebouwd, is niet van belang.



U komt na 1 januari 2027 in dienst en begint met pensioen opbouwen

Als u na 1 januari 2027 start met pensioen opbouwen bij ons, dan start u direct in het NexT Pensioen. U krijgt dan geen compensatie. Heeft u hiervoor bij een andere werkgever gewerkt? Dan heeft u daar mogelijk een compensatie ontvangen. Dit is afhankelijk van de afspraken die bij de vorige werkgever zijn gemaakt en het moment dat die werkgever overgaat/over is gegaan naar een pensioenregeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen.

Een voorbeeld: Frank (56)

- ✗ Stel Frank start op 1 februari 2027 (weer) bij Signify. Hij bouwt dan op het moment van overgang, 1 januari 2027, geen pensioen op bij ons. Daarom krijgt hij **geen compensatie** bij Philips Pensioenfonds.



Wat betekent compensatie in uw situatie?



Parttime werken en (on)betaald verlof

In het kort:

- Meer of minder gaan werken op of vóór 1 januari 2027 heeft invloed op de hoogte van de compensatie.
- Betaald verlof heeft geen invloed op (de hoogte van) de compensatie.
- Bij onbetaald verlof op 1 januari 2027 berekenen wij uw compensatie op basis van uw contracturen direct voorafgaand aan het verlof.

Meer of minder werken

De hoogte van uw compensatie hangt onder andere af van uw pensioengevend salaris op het moment van de overgang naar het NexT Pensioen.

- Als u meer of minder gaat werken, heeft dat invloed op hoeveel compensatie u krijgt.
- Werkt u tijdelijk minder vanwege (on)betaald verlof? Of maakt u gebruik van een 80-85-100 of 80-90-100 regeling? Dan heeft dat geen invloed op hoeveel compensatie u krijgt.

Hoe hoog is de compensatie?



Een voorbeeld: Rajesh & parttime werken



- ✓ Stel dat Rajesh in 2026 parttime (80%) gaat werken. Zijn pensioengevend salaris wordt dan gebaseerd op het nieuwe parttimepercentage en bedraagt € 53.983. Zijn pensioengrondslag is € 38.646. Hierdoor daalt zijn compensatie. Bij 80% werken ontvangt hij 54,9% van € 38.646 = € 21.200.
- 💡 Als Rajesh pas na 1 januari 2027 parttime zou gaan werken, is de compensatie hoger. Bij volledig werken ontvangt hij 54,9% van € 48.307 = € 26.500.

U heeft op 1 januari 2027 betaald verlof

Als u betaald verlof opneemt, wijzigt uw pensioengevend salaris en parttimepercentage niet. Betaald verlof heeft daarom geen invloed op de hoogte van de compensatie.

U heeft op 1 januari 2027 onbetaald verlof

Als u 1 januari 2027 onbetaald verlof heeft, is uw parttimepercentage op dat moment 0%. U bouwt tijdens het verlof geen pensioen op. Omdat het verlof tijdelijk is en de intentie is dat u na het verlof weer terugkeert naar uw werk, komt u alsnog in aanmerking voor de compensatie. De compensatie berekenen wij dan op basis van uw parttimepercentage (het aantal contracturen) direct voorafgaand aan uw verlof.

Wat betekent compensatie in uw situatie?



Arbeidsongeschikt



In het kort:

- U krijgt ook **compensatie** als u wegens arbeidsongeschiktheid op 1 januari 2027 premievrij pensioen opbouwt en tussen 30 en 68 jaar bent.
- Voor u geldt wel een aangepaste grafiek Compensatie, waarbij rekening wordt gehouden met de einddatum van de premievrije opbouw van uw pensioen.

U bent arbeidsongeschikt op 1 januari 2027

Als u wegens arbeidsongeschiktheid premievrij pensioen opbouwt op 1 januari 2027 en tussen 30 en 68 jaar bent, krijgt u ook compensatie. Voor u verandert de manier van pensioen opbouwen in de nieuwe regeling namelijk ook. Voor de bepaling van de hoogte van de compensatie zijn uw leeftijd, pensioengrondslag en arbeidsongeschiktheidspercentage op 1 januari 2027 van belang.

Grafiek Compensatie niet van toepassing

Op pagina 2 van deze e-brochure is de grafiek Compensatie opgenomen. Bent u arbeidsongeschikt, dan is deze grafiek voor u in de meeste gevallen niet van toepassing.

Aangepast compensatiepercentage

Voor pensioenopbouwers wordt compensatie berekend alsof zij tot 68 jaar in dienst blijven. Voor arbeidsongeschikten houden we rekening met de einddatum van de premievrije opbouw van het pensioen. De premievrije opbouw stopt op de AOW-leeftijd, of uiterlijk op de pensioenleeftijd in de regeling waarin u arbeidsongeschikt bent geworden. In oudere regelingen gold bijvoorbeeld een pensioenleeftijd van 62,5 jaar, 65 jaar of 67 jaar.

In de compensatie wordt rekening gehouden met deze afwijkende eindleeftijd. Omdat er minder toekomstige opbouwjaren zijn die gecompenseerd moeten worden, is de compensatie ook lager. Met welke eindleeftijd wij rekening houden in uw situatie, kunt u zien op het Uniform Pensioenoverzicht.

U ontvangt eind 2026 meer concrete informatie die is afgestemd op uw persoonlijke situatie. Op onze website delen we dan ook de aangepaste grafiek Compensatie.

Wat betekent compensatie in uw situatie?

(Echt)scheiding



In het kort:

- Een scheiding heeft **geen effect** op (de hoogte van) de compensatie
- Het moment van scheiden kan wel van belang zijn voor de pensioenverdeling.

U gaat scheiden rond het transitiemoment

Een scheiding heeft geen effect op (de hoogte van) de compensatie. Hiervoor is namelijk uw leeftijd, pensioengrondslag en parttimepercentage op 1 januari 2027 van belang.

Moment van scheiden kan wel van belang zijn voor de verdeling

Het moment van scheiden is voor de verdeling van het pensioen, en dus ook de compensatie, wel van belang. Komt u in aanmerking voor compensatie, dan krijgt u op het moment van overgang naar het NexT Pensioen eenmalig een extra bedrag in uw persoonlijke pensioenpot gestort.

- Als de scheiding en pensioenverdeling plaatsvindt vóór 1 januari 2027, dan valt de compensatie buiten de (wettelijke) verdeling van het pensioen.
- Als de scheiding en de pensioenverdeling plaatsvindt op of na 1 januari 2027, dan valt de compensatie binnen deze verdeling. Bij huwelijkse voorwaarden, partnerschapsvoorwaarden of in de notariële samenlevingsovereenkomst zijn mogelijk afwijkende afspraken vastgelegd over de verdeling van het pensioen.



Belangrijk! Wettelijk gezien gaan ook de regels voor het verdelen van pensioen na scheiding veranderen. Ook dat heeft gevolgen voor de pensioenverdeling.

Compensatie bij de overgang naar het NexT Pensioen



Meer informatie



Wat betekent de compensatieregeling voor u?

Wilt u weten wat de compensatieregeling voor u persoonlijk betekent? Neem dan contact op met onze Klantenservice via 088 – 015 79 00 (geopend op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur).

Kort vóór de overgang naar het NexT Pensioen krijgt u een voorlopige berekening van uw persoonlijke pensioenbedragen vanaf 1 januari 2027. Daarbij geven wij ook informatie over de compensatieregeling.



Tip! Meer informatie over de compensatieregeling vindt u op philipspensioenfonds.nl/nieuwepensioenregels/compensatie

Bekijk de uitlegvideo:



Compensatieregeling uitgebreid

De compensatieregeling is recent opnieuw beoordeeld en aangepast, onder andere op basis van gesprekken met de toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB) en veranderingen in de markt (onder andere de gestegen rente). De informatie in deze e-brochure is bijgewerkt. De compensatieregeling wordt definitief nadat DNB goedkeuring heeft verleend voor het omzetten van de reeds opgebouwde pensioenen naar het NexT Pensioen.

Uitgave maart 2026

