



Pensioenfonds PGB staat open voor groei

Als financieel gezond pensioenfonds zonder winstoogmerk zorgt Pensioenfonds PGB al meer dan 70 jaar voor rust en zekerheid. Dat doet het binnen een bijzonder kleurrijke mix van sectoren en bedrijven. Die stevige basis is nu het vertrekpunt voor een uitgesproken groeiambitie. Want PGB staat open voor verdere samenwerking, zeggen CEO Harold Clijsen en bestuurslid Anne Kock.

Van drukkerijen en uitgevers tot reisorganisaties, van zeevissers tot groothandels in bloemen en planten. Pensioenfonds PGB (hierna: PGB) bedient maar liefst 15 sectoren en zo'n 4.000 werkgevers, waaronder meer dan 400 vrijwillig aangesloten bedrijven. 'Onze achterban is eigenlijk het gemiddelde van Nederland', zegt bestuurslid Anne Kock. 'Allemaal anders, allemaal uniek. Maar allemaal met dezelfde ambitie: een pensioenregeling die past bij hun eigen situatie.'

Dat PGB zo'n brede achterban heeft, is geen toeval. Het fonds positioneert zich bewust als een soort platform waar allerlei sectoren en bedrijven hun pensioen georganiseerd kunnen krijgen. Naast een aantal verplicht aangesloten sectoren – zoals de grafische sector en de zeevisserij – bedient het fonds ook vrijwillig aangesloten bedrijven zoals RELX en Boskalis. Harold Clijsen, CEO van PGB

Pensioendiensten – de uitvoeringsorganisatie van het fonds – omschrijft de rol die PGB daarin speelt kernachtig: 'Wij proberen als uitvoeringsorganisatie een verlengstuk te zijn van de HR-afdeling van die bedrijven. We ontzorgen hen op een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden die zij met hun medewerkers hebben afgesproken.'

Excellente uitvoering aan de achterkant, persoonlijk maatwerk aan de voorkant Die ontzorging is totaal. PGB verzorgt het volledige pensioen: van administratie en klantbediening tot vermogensbeheer. Alles bij één partij, met één heldere visie. Dat zorgt voor samenhang en consistentie, en voor een aanpak waarin alle onderdelen elkaar versterken. 'Aan de achterkant', zegt Kock, 'is bij ons alles goed geregeld en schaalbaar. De complexiteit zit onder de motorkap. Maar aan de voorkant zijn we juist benaderbaar en persoonlijk.' Deelnemers kunnen met al hun pensioenvragen terecht bij PGB via

De communicatie van PGB wijkt aantoonbaar af van wat deelnemers gewend zijn, en sluit nauw aan bij wat deelnemers wensen

meerdere kanalen, waaronder beeldbellen met de klantenservice. PGB organiseert voor deelnemers en werkgevers webinars over uiteenlopende onderwerpen, werkt met een uitgebreid klantenpanel en gaat desnoods gewoon naar de werkvloer. 'We staan soms in een fabriekshal om het onderwerp pensioen toe te lichten', zegt Clijsen. 'Of we geven een presentatie voor de jongerenorganisatie van een bedrijf.' Die aanpak heeft zijn vruchten afgeworpen: de communicatie van PGB wijkt aantoonbaar af van wat deelnemers gewend zijn, en sluit nauw aan bij wat deelnemers wensen. Die persoonlijke aanpak is het resultaat van een bewuste communicatiestrategie.

PGB werkt met een communicatiepiramide die rekening houdt met de verschillende levensfasen van deelnemers: wat een 25-jarige wil weten over pensioen verschilt wezenlijk van wat iemand van 55 bezighoudt, en dat verschilt weer van de behoeften van een gepensioneerde. Communicatie is bij PGB altijd persoonlijk, toegankelijk en begrijpelijk, de drie sleutelwoorden. 'Pensioen is best complexe materie', erkent Clijsen, 'maar we proberen het zo eenvoudig mogelijk over de bühne te krijgen.' Het grootste vraagstuk dat nu speelt is de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. En ook die uitdaging heeft PGB stevig bij de horens gevat. Kock: 'Het is tot nu toe echt een intensief proces geweest, en ook wel een mooi proces.' Want waar de meeste pensioenfondsen slechts één tafel hebben waaraan keuzes worden gemaakt – één onderneming of één sector – had PGB er 450. Alle aangesloten sociale partners moesten elk afzonderlijk hun keuzes maken over de inrichting van hun nieuwe pensioenregeling.

Op koers voor het nieuwe pensioenstelsel

Om dat in goede banen te leiden, ontwikkelde PGB een speciaal portaal waarin die sociale partners hun keuzes konden invoeren. Daarbij moest PGB ook sturen: te veel variatie zou de uitvoering onwerkbaar maken en de kosten opdrijven. 'We wilden wel een echte keuze bieden', zegt Kock, 'maar ook weer niet zo dat alles maar mogelijk was. De uitdaging zat in tijd én in beheersing.' Het resultaat: zo'n 450 transitieplannen zijn ontvangen en verwerkt tot één implementatieplan, dat inmiddels is ingediend bij DNB. De transitie naar het nieuwe stelsel is beoogd op 1 januari 2027, en PGB lijkt dat te gaan halen. 'We werken hier net als de hele sector hard aan. En het blijft altijd spannend', vult Kock eerlijk aan. 'Geen harde garanties, maar we liggen op koers.'

Opvallend is ook dat PGB als een van de weinige fondsen beide nieuwe regelingen aanbiedt: zowel de solidaire als de flexibele premierregeling. Afhankelijk van wat een werkgever of sector wil, kan deze bij PGB terecht voor de regeling die het beste bij de achterban past. De schaalgrootte van PGB – het fonds behoort tot de top 10 van Nederlandse pensioenfondsen – biedt niet alleen uitvoeringskracht, maar ook



Harold Clijsen en Anne Kock

investeringsvermogen. En dat zorgt voor financiële weerbaarheid voor de lange termijn, vindt Clijsen. 'We hebben echt serieus geïnvesteerd in onze systemen, onze kennis en onze mensen. Om klaar te zijn voor de toekomst.' Daarbij hoort ook aandacht voor informatiebeveiliging: met de toenemende cyberdreiging en andere geopolitieke ontwikkelingen is de veiligheid van deelnemers- en werkgeversdata voor PGB een nadrukkelijke prioriteit.

Duurzame groei

Die aandacht is er eveneens voor duurzaamheid. Bij PGB is dat een integraal onderdeel van het beleggingsproces. Bij elke beleggingsbeslissing hanteert het fonds een kwadrant van vier factoren: rendement, risico, kosten én duurzaamheid. Kock: 'Het is nooit één van die elementen. We geloven wel dat duurzame bedrijven uiteindelijk de langste adem hebben. Want klimaatrisico is ook een financieel risico.' Dat realiteitsbesef vertaalt zich naar een driesporenbeleid: beperken (uitsluiting van sectoren als de kolenwinning), versterken (engagement met bedrijven om duurzamer te opereren) en benutten (impact investering in private markten op vier thema's: klimaat, biodiversiteit, gezondheid en voeding). Die thema's kwamen niet uit de lucht vallen. Ze zijn mede gekozen op basis van onderzoek onder deelnemers. 'Klimaat en biodiversiteit hadden we ook zelf kunnen bedenken,'

zegt Kock, 'maar voeding en gezondheid kwamen echt uit dat onderzoek. Daar hadden we niet direct voor gekozen als onze deelnemers ze niet hadden aangegeven.' Clijsen: 'Als pensioenfonds zijn wij op aarde om voldoende rendement te genereren om pensioenen uit te kunnen keren. En binnen dat kader proberen we een steentje bij te dragen aan een betere wereld.'

Wat de toekomst betreft staat PGB expliciet open voor nieuwe aansluitingen, van sectoren én van individuele bedrijven. De redenering achter deze groeiambitie is helder: hoe meer deelnemers, hoe lager de kosten per deelnemer, en hoe beter het pensioenproduct uiteindelijk wordt. De consolidatiegolf in de pensioensector speelt PGB daarbij in de kaart. Kleinere fondsen worstelen met de toenemende complexiteit van wet- en regelgeving. Grotere partijen die het werk uit handen nemen, zijn aantrekkelijk. 'Wij zijn dan een solide partij waar je je bij kunt aansluiten', zegt Kock. 'En hoe meer dat gebeurt, hoe beter het voor iedereen wordt.'



Meer informatie? Scan de QR-code.