

SAMEN OP WEG

naar het nieuwe pensioenstelsel

Vanaf 1 juli 2023 komt er een nieuw pensioenstelsel. Uiterlijk 1 januari 2027 moet de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel klaar zijn. Het werken aan een pensioen dat past bij het nieuwe pensioenstelsel doet Pensioenfonds PGB niet alleen, maar samen met jou als werkgever. In deze factsheet lees je hoe het concept productontwerp eruit ziet.



Wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen per **1 juli 2023** in werking



Pensioenfonds PGB heeft een **concept productontwerp** opgesteld



In het concept productontwerp zie je de **keuzemogelijkheden** en welke **keuzes** Pensioenfonds PGB heeft gemaakt



We **inventariseren** voorlopige keuzes van werkgevers en sociale partners en toetsen of er **vragen of suggesties** zijn. Geef je **voorlopige keuze** aan ons door



De reacties nemen we mee in het **definitieve productaanbod**, met daarin meer detailuitwerking



Definitief productaanbod staat voor het **2e kwartaal 2023** gepland

We horen graag je voorlopige keuze

Op basis van de gesprekken met werkgevers en sociale partners heeft Pensioenfonds PGB een concept productontwerp gemaakt. Voordat we aan de slag gaan met een definitief productontwerp, inventariseren we de komende maanden bij werkgevers en sociale partners welke regeling en keuzes het meest aanspreken.



Geef je voorlopige keuze door aan jouw accountmanager bij Pensioenfonds PGB.

Onze uitgangspunten



Pensioenfonds PGB ontzorgt door voorselectie

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde en niet ieder bedrijf heeft dezelfde wensen. Te veel keuze maakt de gesprekken op de arbeidsvoorwaardetafel lastig. Complexiteit en maatwerk zijn duur. Door een voorselectie van keuzemogelijkheden bieden we daarom een beperkt aantal keuzes aan. We begrijpen namelijk dat pensioen ook betaalbaar moet zijn en zijn daarom kostenbewust. En we maken het hiermee eenvoudiger om tot een transitieplan te komen.



Evenwichtige transitie, voor alle groepen

We geloven in de kracht van solidariteit en collectiviteit. Wij vinden belangrijk dat voor niemand de keuzes onevenwichtig uitpakken. Sommige keuzemogelijkheden die de wet biedt, kunnen bij ons tot ongewenste effecten leiden. Bijvoorbeeld omdat een specifieke groep bevoordeeld wordt ten opzichte van een andere groep. Deze keuzemogelijkheden zie je daarom niet terug in ons productontwerp. Dit draagt ook bij aan een

snellere en efficiëntere implementatie. Dat is een voordeel voor ons allemaal.



Duidelijk verschil in de regelingen

We hebben de premiereregelingen zo uitgewerkt dat ze echt van elkaar verschillen. We vragen je om een echte keuze te maken. We ondersteunen je met informatie om deze keuzes op basis van de juiste gronden te maken.



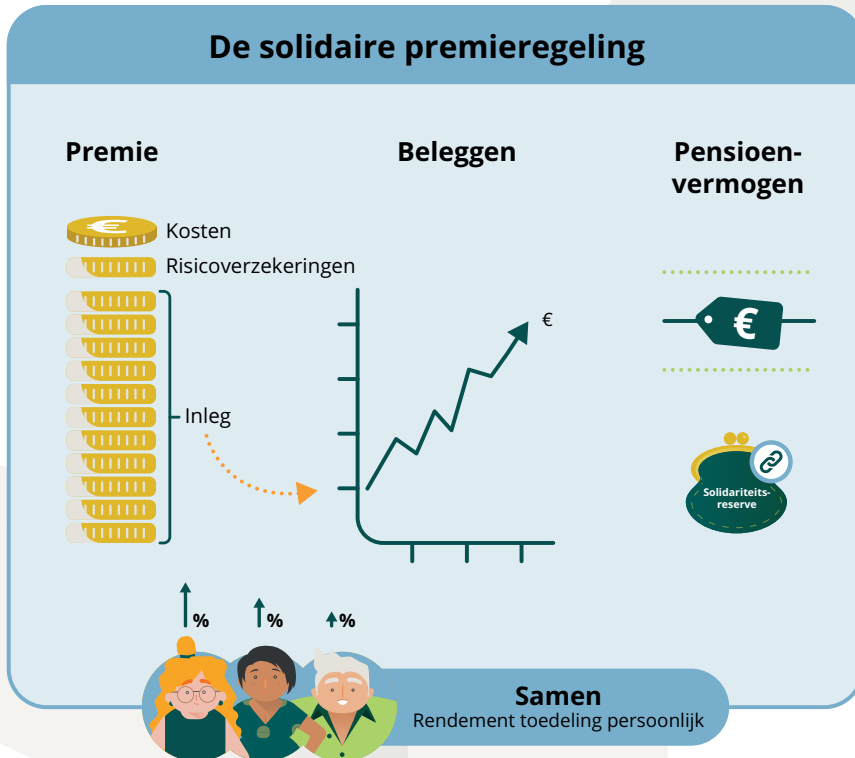
Voorspelbare uitkeringen

In het nieuwe pensioenstelsel wordt het vermogen doorbelegd na de pensioendatum. Daardoor kan de uitkering ieder jaar omhoog of omlaag gaan. De wet biedt verschillende mogelijkheden om pensioenontvangers zo veel mogelijk te beschermen tegen een verlaging van hun uitkering. Pensioenfonds PGB maakt gebruik van deze mogelijkheden, passend bij de risicobereidheid van de deelnemers.

De SOLIDAIRE- en FLEXIBELE premieregeling bij Pensioenfonds PGB

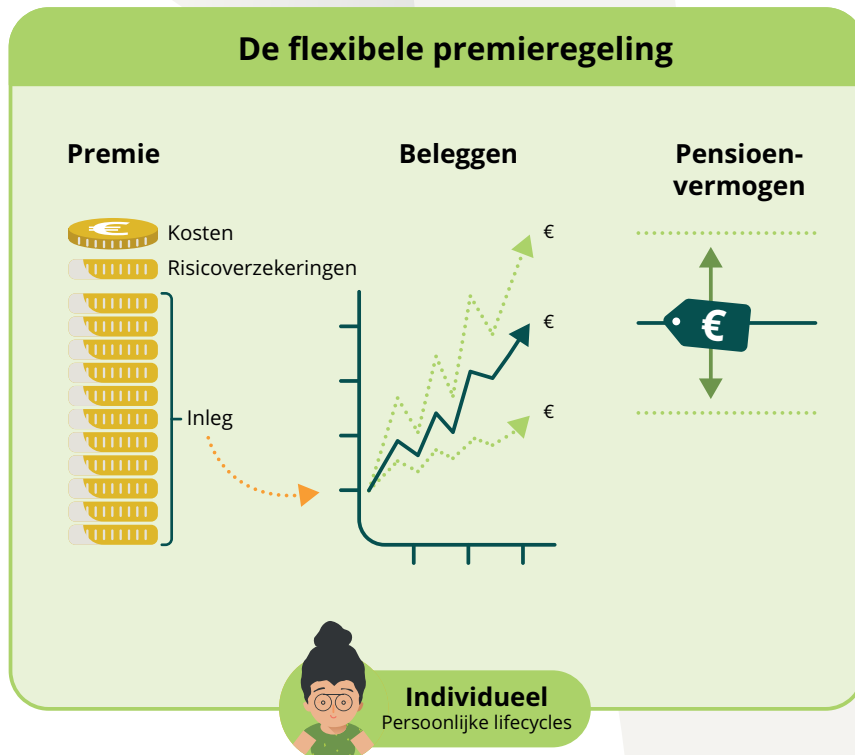
In beide regelingen bouwen deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen op.

De solidaire premieregeling



Bij de **solidaire premieregeling** beleggen we in een collectieve pot. Van het behaalde rendement ontvangen de jongere deelnemers relatief meer dan de oudere deelnemers. Dat rendement kan ook tegenvallen. Zo dragen de jongeren meer risico. Dat kan omdat zij een langere tijd kunnen beleggen voordat hun pensioen wordt uitgekeerd dan oudere deelnemers.

De flexibele premieregeling



Bij de **flexibele premieregeling** kiezen deelnemers zelf welk beleggingsprofiel bij hen past. Door een beleggingsprofiel te kiezen, geeft de deelnemer zelf aan hoeveel risico hij of zij wil nemen met het beleggen van zijn pensioenpremie. Pensioenfonds PGB belegt de inleg maandelijks op basis van het beleggingsprofiel van de deelnemer.

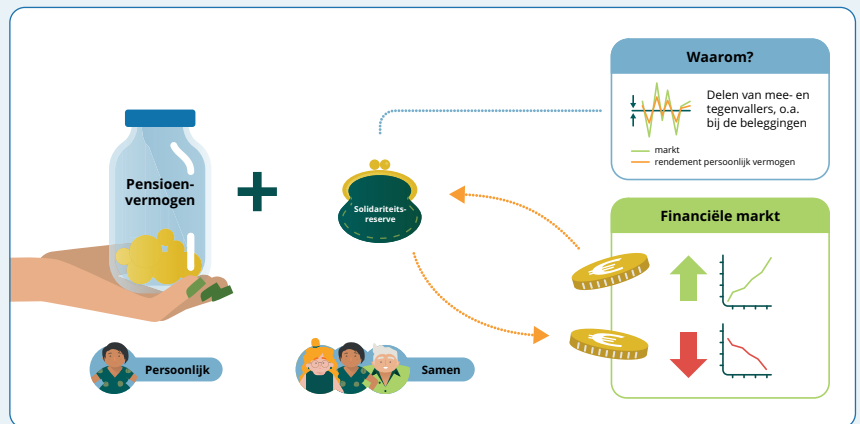
De focus ligt op rendement als de deelnemer jong is. En er ligt meer nadruk op zekerheid naarmate de pensioendatum nadert. Dit komt doordat het beleggingsrisico automatisch minder wordt. Pensioenfonds PGB biedt bij de flexibele premieregeling geen gezamenlijke reserve om tegenvallende resultaten op te vangen. De deelnemer kiest op de pensioendatum voor een stabiele of variabele uitkering.

De SOLIDAIRE- en FLEXIBELE premieregeling bij Pensioenfonds PGB (vervolg)

SOLIDARITEITSRESERVE IN DE SOLIDAIRE PREMIEREGELING

De **solidaire premieregeling** kent een gezamenlijke reserve: de solidariteitsreserve. Pensioenfonds PGB vult de solidariteitsreserve met maximaal 10% van het overrendement. Deze reserve gebruikt Pensioenfonds PGB voor het opvangen van al te grote schokken op de financiële markten.

Formeel bepalen de sociale partners het doel van de solidariteitsreserve. Bij Pensioenfonds PGB stellen we voor de solidariteitsreserve in te zetten om te voorkomen dat de uitkering van pensioenontvangers lager wordt. Als dit niet mogelijk is, dan zet Pensioenfonds PGB de solidariteitsreserve in om de impact van beleggingsverliezen van alle deelnemers op te vangen.



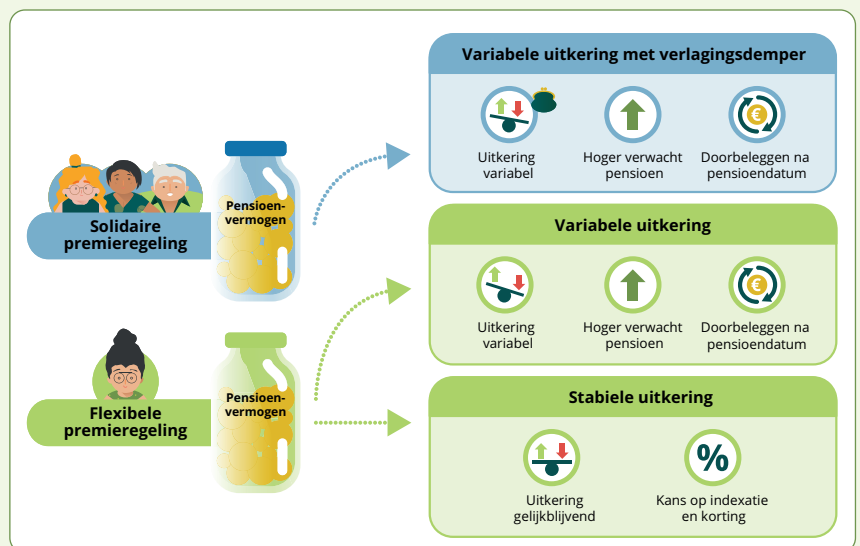
DE PENSIOENUITKERING

Bij de **solidaire premieregeling** ontvangt de deelnemer op de pensioendatum een variabele uitkering. Het vermogen wordt doorbelegd na de pensioendatum. De solidariteitsreserve zorgt ervoor dat een daling van de uitkering zo veel mogelijk wordt beperkt.

Bij de **flexibele premieregeling** kiest de deelnemer op de pensioendatum voor een **stabiele** of **variabele** uitkering.

Bij een **stabiele uitkering** bepalen de rentestand van dat moment en het opgebouwde pensioenvermogen de hoogte van het pensioen voor de rest van zijn/haar leven. Dit pensioen kan wel verhoogd of verlaagd worden. Dit gebeurt volgens de spelregels die nu ook voor de middelloonregeling gelden.

Kiest de deelnemer voor een **variabele uitkering**? Dan bepalen ook de hoogte van de rente en de omvang van het kapitaal de hoogte van de uitkering in het eerste jaar. Het vermogen wordt doorbelegd na de pensioendatum. Daardoor gaat de uitkering ieder jaar omhoog of omlaag. Deze keuze is meer risicovol, maar kan een hogere uitkering opleveren.



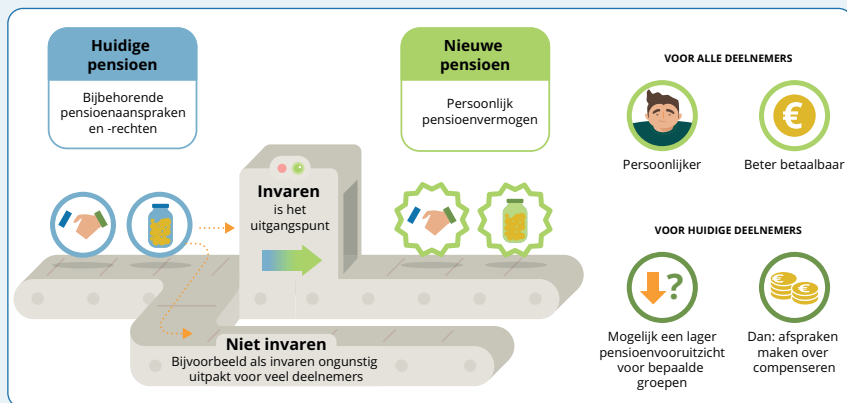
De SOLIDAIRE- en FLEXIBELE premieregeling bij Pensioenfonds PGB (vervolg)

INVAREN VAN DE HUIDIGE REGELING

Invaren is het overdragen van pensioenaanspraken en -rechten die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving naar een pensioen dat past binnen het nieuwe pensioenstelsel. Invaren van bestaande pensioenaanspraken is het uitgangspunt. Niet invaren kan alleen als sociale partners daarvoor een verzoek indienen bij het pensioenfonds. Zij moeten daarbij kunnen aantonen dat invaren onevenwichtig uitpakt voor een bepaalde groep belanghebbenden.

Weet je nu al dat je niet wilt invaren?

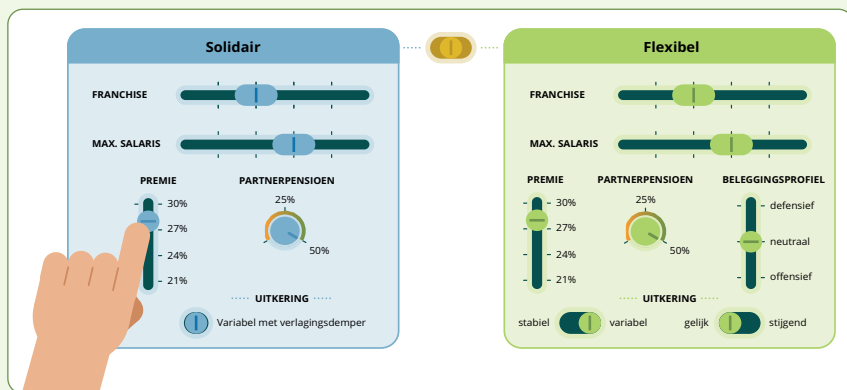
Laat dit dan zo snel mogelijk weten aan jouw accountmanager bij Pensioenfonds PGB.



DE KEUZES PER REGELING

Jij als werkgever kiest samen met je werknemers voor de **solidaire** of **flexibele** premieregeling. Binnen deze twee regelingen kunnen zij verschillende keuzes maken. Bijvoorbeeld over de hoogte van de premie voor het ouderdomspensioen, de franchise (deel salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd) en hoeveel partnerpensioen wordt verzekerd.

Bij de **flexibele** premieregeling kies jij als werkgever een standaard voor de uitkering: een **stabiele** of **variabele** uitkering. De werknemer heeft de keuze om af te wijken van deze standaard. Daarnaast kan de werknemer kiezen uit verschillende beleggingsprofielen.



Productspecificaties concept productontwerp

Solidaire premiereregeling

Element regeling

Concept productontwerp

OUDERDOMS- EN NABESTAANDENPENSIOEN

Premie ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen na pensioendatum	Leeftijdsonafhankelijk % van pensioengrondslag Keuze: Vrij te kiezen % binnen fiscaal maximum Fiscaal maximum ouderdomspensioen 30% Fiscaal maximum partnerpensioen 70% van ouderdomspensioen
Nabestaandenpensioen tijdens opbouwfase	Leeftijdsonafhankelijk % van salaris Keuze: Vrij te kiezen verzekerd % binnen fiscaal maximum Fiscaal maximum partnerpensioen 50% Fiscaal maximum wezenpensioen 20%

SOLIDARITEITSRESERVE

Maximale omvang	Aansluitend op wettelijk maximum van 15% van het fondsvermogen, of eventueel tijdelijk meer als er op het moment van transitie meer vermogen beschikbaar is.
Initiële vulling	Dekkingsgraadafhankelijk, waarbij de reserve met een deel van een eventueel dekkingsgraadoverschot op moment van transitie wordt gevuld.
Vul- en uitdeelregels	Vulregel Aansluitend op wettelijk maximum van 10% van het positief overrendement. Uitdeelregel Uitdelen om een daling in de pensioenuitkering van gepensioneerden te voorkomen (mits wettelijk toegestaan). Alternatief is het compenseren van negatief overrendement van alle deelnemers.

UITKERINGSFASE

Projectierendement	Rentetermijnstructuur + beperkte opslag (opslag van ca. 0,5%-punt, nader te bepalen). Doel is gepensioneerden een beperkt hogere initiële uitkering te bieden, zonder dat dit leidt tot een grote kans op dalingen in de uitkering.
Spreiding van schokken	Spreiding schokken over 5 jaar. Doel is een voorspelbare uitkering, dus spreiding is wenselijk. Bij 5 jaar spreiden wordt enige stabiliteit bereikt en leidt positief overrendement eerder tot een verhoging van de uitkering.

BELEGGINGEN

Beleggingsbouwblokken	Zoveel mogelijk gebruik van dezelfde beleggingsbouwblokken binnen de solidaire als flexibele premiereregeling (return en matching portefeuille).
Beschermingsrendement	Staffel met laag % voor jongeren, hoog % voor ouderen en gepensioneerden. Theoretisch of feitelijk rendement nader te bepalen.
Overrendement	Staffel met hoog % jongeren, beperkt % ouderen. Opheffen leenrestrictie nader te bepalen, afhankelijk van de toegevoegde waarde en de risicohouding van deelnemers.

LANGLEVEN

Delen micro en macro langlevensrisico	Via toedelingsregels beschermings- en overrendement voor langlevens.
---------------------------------------	--

Productspecificaties concept productontwerp

Flexibele premieregeling

Element regeling

Concept productonderwerp

OUDERDOMS- EN NABESTAANDENPENSIOEN

Premie ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen na pensioendatum	Leeftijdsonafhankelijk % van pensioengrondslag Keuze: Vrij te kiezen % binnen fiscaal maximum Fiscaal maximum ouderdomspensioen 30% Fiscaal maximum partnerpensioen 70% van ouderdomspensioen Keuze: Overgangsrecht progressieve premiestaffel conform bestand aanbod Pensioenfonds PGB, voor zover passend binnen fiscaal maximale staffel.
Nabestaandenpensioen tijdens opbouwfase	Leeftijdsonafhankelijk % van salaris Keuze: Vrij te kiezen verzekerd % binnen fiscaal maximum Fiscaal maximum partnerpensioen 50% Fiscaal maximum wezenpensioen 20%
Risicodelingsreserve	Geen risicodelingsreserve
Type uitkering	Default (standaard) type uitkering Keuze: stabiele of variabele uitkering

STABIELE UITKERING

Rekenrente	Rentetermijnstructuur (FTK-uitkering)
Risicoprofiel	Aansluitend op beleid middelloonregeling, eventueel bijstellen afhankelijk van deelnemersbestand. Intentie is om niet-ingevaren middelloon aanspraken op te nemen in het stabiele uitkeringscollectief (mits wettelijk toegestaan).

VARIABELE UITKERING

Projectierendement	Rentetermijnstructuur (gelijkblijvende uitkering) of rentetermijnstructuur + vaste stijging (stijgende uitkering). Vaste stijging nader te bepalen. Keuze: default (standaard) uitkeringspatroon
Spreading van schokken	Spreading schokken over 5 jaar. Doel is een voorspelbare uitkering, dus spreading is wenselijk. Bij 5 jaar spreiden wordt enige stabiliteit bereikt en leidt positief rendement eerder tot een verhoging van de uitkering.
Uitkeringscollectief	Collectieve uitkeringsfase met geleidelijke inkoop (carrousel).

BELEGGINGEN

Beleggingsbouwblokken	Zoveel mogelijk gebruik van dezelfde beleggingsbouwblokken binnen de solidaire als flexibele premieregeling (return en matching portefeuille).
Opbouwfase	Drie beleggingsprofielen richting de stabiele uitkering en drie beleggingsprofielen richting de variabele uitkering. Mogelijk uit te breiden op termijn.
Uitkeringsfase	Allocatie return portefeuille tussen ca. 20% en 40% en matching portefeuille tussen ca. 60% en 80%, passend bij de risicohouding.

LANGLEVEN

Delen micro en macro langlevensrisico	In de opbouwfase via individuele toedeling (biometrisch rendement) of herverzekeren (nader te bepalen). In de uitkeringsfase via het uitkeringscollectief van gepensioneerden.
---------------------------------------	--

Concept keuzes voor invaren en compensatie

INVAREN

Invaarmethode	Standaardmethode
Invaarmoment	Eén invaarmoment (datum nader te bepalen) Sociale partners en werkgevers die geen besluit nemen of niet willen invaren, blijven achter in de middelloonregeling (FTK-omgeving).

COMPENSATIE

Opties compensatieregeling

Keuze: Compensatie

- Vanuit werkgever specifiek depot (initiële storting, of inzet van bestaand depot dat een nieuwe bestemming krijgt)
- Vanuit jaarlijkse premie (maximaal 3% bovenop de fiscale ruimte voor het ouderdomspensioen, voor een periode van maximaal 10 jaar).

Met oog op evenwichtigheid en uitvoerbaarheid biedt Pensioenfonds PGB niet de mogelijkheid om een compensatiedepot te vormen door inzet van het fondsvermogen. Door de verscheidenheid aan regelingen (wel/geen coming service en wel/geen backservice) en het bestaan van gesloten regelingen loopt de mate van compensatie per aansluiting sterk uiteen.

STEL ONS GERUST JE VRAGEN

Wil je meer weten?
Wij helpen je graag!



pensioenfondspgb.nl/
hetnieuwepensioen-werkgevers



Jouw accountmanager bij
Pensioenfonds PGB

Bezoekadres

Prof. E.M. Meijerslaan 2
1183 AV Amstelveen

Correspondentieadres

Postbus 2311
1180 EH Amstelveen

Of scan de QR-code!

