

Het nieuwe pensioenstelsel: de pensioenregeling van Pensioenfonds PGB

Welke keuzes maakt u voor 1 december 2024?

Wij werken aan een inkomen voor later dat past bij de nieuwe pensioenregels én goed aansluit bij u als sector en uw werknemers. Dat doen wij niet alleen, maar samen met sociale partners. Met elkaar. Voor elkaar.

De nieuwe regels gelden sinds 1 juli 2023. We verwachten dat we op 1 januari 2027 overgaan op het nieuwe pensioen. Voor die tijd moet er veel gebeuren. Door ons. En door u als sector. In dit document leest u hoe de nieuwe pensioenregeling van Pensioenfonds PGB eruit ziet.

De route



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



Pensioenfonds PGB heeft de **nieuwe PGB-pensioenregeling** vastgesteld



U bekijkt in dit document de nieuwe PGB-pensioenregeling en **welke keuzes u kunt maken**



Uiterlijk 1 december 2024 stuurt u een transitieplan met arbeidsvoorwaardelijke afspraken naar ons.

Samen naar het nieuwe pensioen?

Go naar onze speciale pagina



SCAN QR-CODE

Houvast voor u en uw werknemers in de sector: onze uitgangspunten op een rij



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 het van belang 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 ziet u daarom niet terug in ons aanbod. Dit draagt ook bij aan een snellere en efficiëntere implementatie. Dat is een voordeel voor ons allemaal.

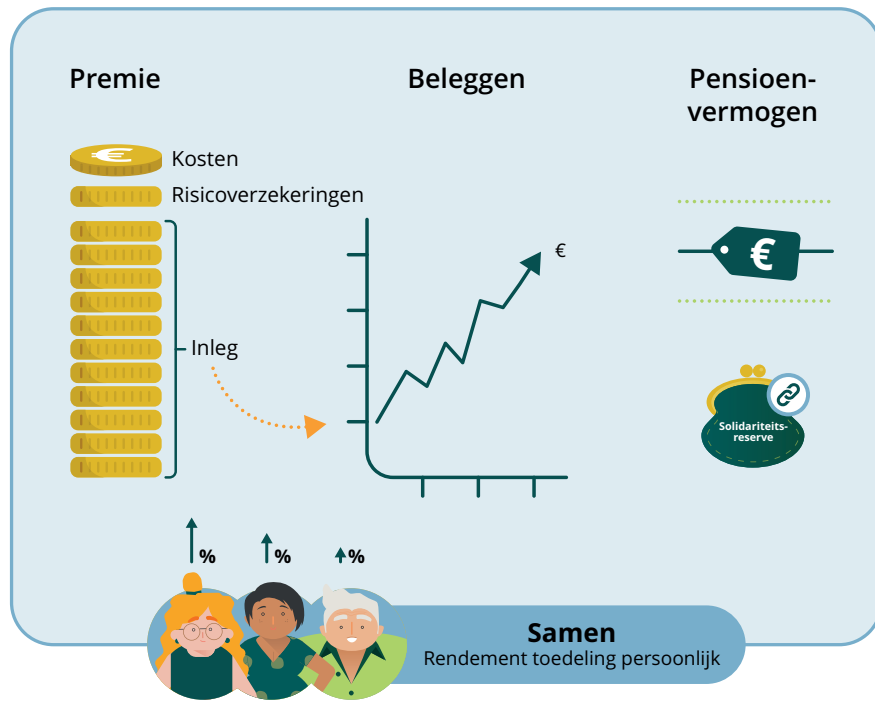


Voorspelbare uitkeringen

In het nieuwe pensioenstelsel blijven we het pensioenvermogen van deelnemers ook na pensioendatum beleggen. 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. Zo geven wij financieel houvast aan onze deelnemers.

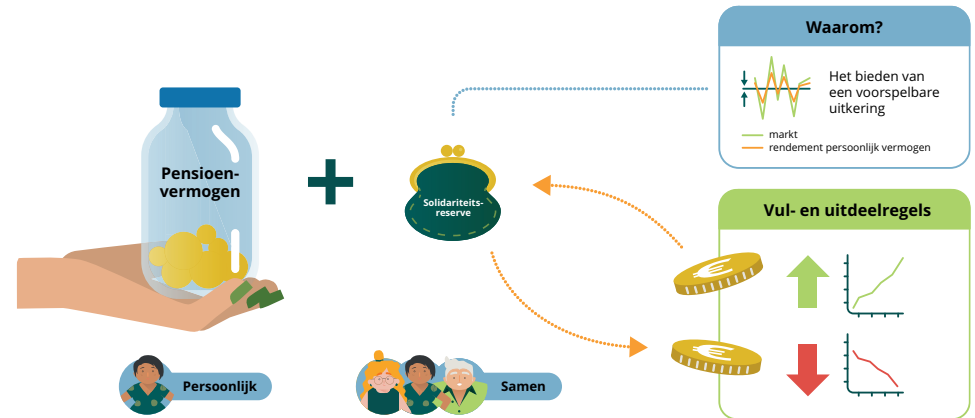
Solidaire premieregeling

Bij de **solidaire premieregeling** beleggen we in een collectieve pot. Het rendement op de collectieve pot verdelen we in overrendement en beschermingsrendement. Overrendement is bedoeld voor groei van het vermogen en koopkrachtbehoud. Beschermingsrendement is bedoeld voor het beschermen tegen renterisico's. Van het behaalde overrendement 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. Oudere deelnemers ontvangen relatief meer beschermingsrendement, wat bijdraagt aan een voorspelbare pensioenuitkering.



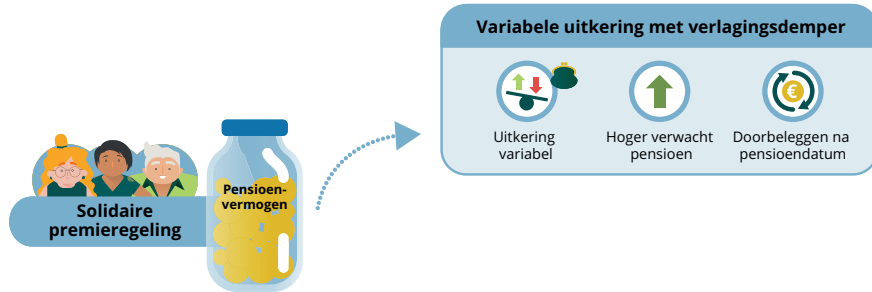
Solidariteitsreserve in de solidaire regeling

Onderdeel van de **solidaire premieregeling** is de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve is een gemeenschappelijk vermogen waarmee we risico's met elkaar delen. Pensioenfonds PGB vult de solidariteitsreserve met maximaal 10% van het overrendement. Pensioenfonds PGB zet de solidariteitsreserve in om de kans op verlagingen van de pensioenen zoveel mogelijk te verkleinen.



De pensioenuitkering

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

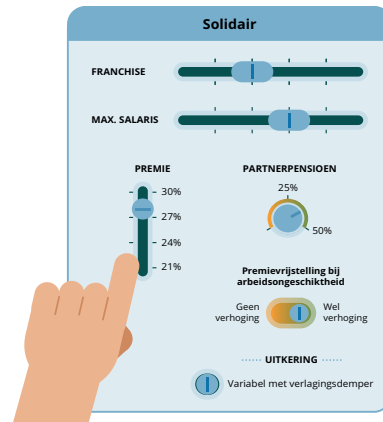


De keuzes

Binnen de **solidaire premieregeling** kunt u als sector verschillende keuzes maken.

Bijvoorbeeld over:

- De franchise (deel salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd)
- Het maximum pensioengevend salaris
- De hoogte van de premie voor het ouderdomspensioen
- Hoeveel partnerpensioen wordt verzekerd
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

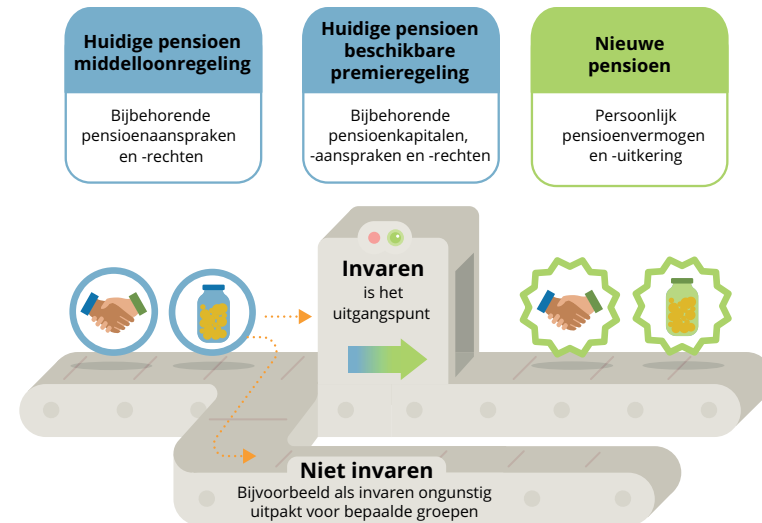


Omzetten van huidige pensioen: invaren

Invaren is het omzetten van bestaande pensioenkapitalen, -aanspraken en -rechten naar een pensioen dat past binnen het nieuwe pensioenstelsel. Invaren van pensioenaanspraken die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving is het uitgangspunt.

Weet u nu al dat u niet wilt invaren?

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



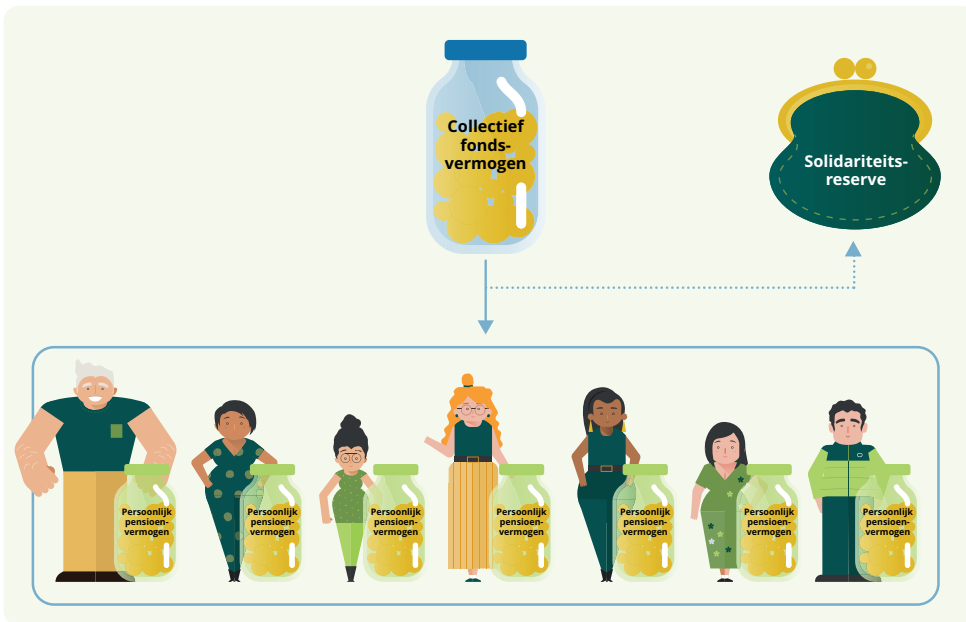
Het verdelen van het collectief vermogen bij invaren

Besluit u samen met uw werknemers om de opgebouwde pensioenen in te varen naar de solidaire premiereregeling?

Dan berekent Pensioenfonds PGB de waarde daarvan op basis van de standaardmethode. De standaardmethode voor invaren is een eenvoudige, uitlegbare en evenwichtige manier om opgebouwde pensioenkapitalen, aanspraken en -rechten om te zetten naar een persoonlijk pensioenvermogen. Bij de standaardmethode krijgt elke deelnemer de waarde van zijn of haar pensioenaanspraken en -rechten (bij een middelloonregeling) of pensioenkapitaal (bij een beschikbare premiereregeling) mee als persoonlijk pensioenvermogen. Dit op basis van de rekenregels zoals we die nu kennen.

Heeft u nu een middelloonregeling en is de dekkingsgraad op het transitiemoment ongeveer 103% of lager?

Bij een dekkingsgraad van ongeveer 103% is er voldoende collectief fondsvermogen voor alle deelnemers om niet te hoeven korten op de pensioenaanspraken en -rechten. De extra 3%-punt dekkingsgraadbuffer is naar verwachting nodig om de wettelijk vereiste reserves te vullen (het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve). Is de dekkingsgraad lager dan 103% op het transitiemoment? Dan moet Pensioenfonds PGB de pensioenvermogens verlagen.



Heeft u nu een middelloonregeling en is de dekkingsgraad hoger dan 103% op het transitiemoment?

Dan is er een overschot beschikbaar om eerst de solidariteitsreserve te vullen, tot 3%. Is er daarna nog steeds een overschot? Dan verhogen we deels de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers en vullen we deels de solidariteitsreserve tot 5%, de maximale omvang. Als de solidariteitsreserve de maximale omvang heeft bereikt, wordt het gehele overschot gebruikt om het persoonlijke pensioenvermogen van deelnemers te verhogen.

Heeft u nu een beschikbare premiereregeling?

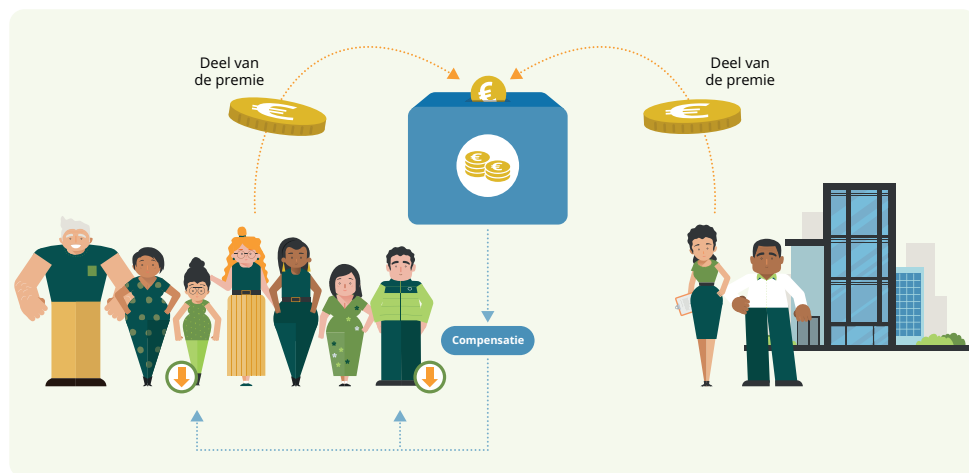
Dan krijgt elke deelnemer het opgebouwd pensioenkapitaal in de huidige pensioenregeling mee als persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. De waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten die met het pensioenkapitaal geleidelijk zijn ingekocht in de laatste 10 jaar voor pensioendatum berekenen we op basis van de standaardmethode.

U draagt ook bij aan het vullen van de collectieve reserves op het transitiemoment. Een deel van de waarde van de opgebouwde pensioenkapitalen en de ingekochte pensioenaanspraken en -rechten wordt dan ingezet om de wettelijk vereiste reserves (waaronder operationele reserve) en de solidariteitsreserve te vullen. De hoogte van de vulling is afhankelijk van de dekkingsgraad van Pensioenfonds PGB. De regels voor verdeling van een dekkingsgraadoverschot of -tekort vindt u terug in onze dekkingsgraadstaffel op pagina 9 'Keuzes voor invaren en compensatie'.

Compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

In de nieuwe premieregelingen wordt de doorsneesystematiek in de huidige regelingen afgeschaft. Bij de doorsneesystematiek betaalt iedereen dezelfde premie en bouwt iedereen hetzelfde pensioen op. Doordat voor iedereen dezelfde premie wordt betaald, krijgt een jonge deelnemer eigenlijk 'te weinig' opbouw en een oudere deelnemer 'te veel'. Het afschaffen van de doorsneesystematiek kan leiden tot een achteruitgang in het te bereiken pensioen van deelnemers die pensioen opbouwen. Het afschaffen van de doorsneesystematiek kan daarom leiden tot een achteruitgang in het te bereiken pensioen van deelnemers die pensioen opbouwen. Dat geldt vooral voor werknemers die altijd 'te veel' betaalden, en net op het punt stonden te profiteren van de doorsneepremie. Dit noemen we compensatielast.

Is er na de overstap op de nieuwe regeling sprake van een compensatielast? Dan kunt u kiezen voor een compensatieregeling. Zo compenseert u werknemers die door de afschaffing van de doorsneesystematiek erop achteruitgaan. U kunt de compensatie alleen gebruiken voor werknemers die nog pensioen opbouwen, of arbeidsongeschikten die premievrij pensioen opbouwen. U kunt compensatieafspraken maken in de pensioensfeer of de loonsfeer, een combinatie van beide is ook mogelijk.



Kiest u voor compensatie in de pensioensfeer?

Dan krijgen huidige en toekomstige werknemers in de sector, die erop achteruitgaan, extra pensioenopbouw. Zij krijgen dan een aanvulling op hun persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Deze aanvulling is een percentage van hun pensioengrondslag. Werknemers krijgen deze compensatie per leeftijdsgroep (bijvoorbeeld 35-40 jaar). Alle werknemers en arbeidsongeschikten in een leeftijdsgroep hebben recht op dezelfde compensatie. Ook als zij in dienst komen nadat de compensatieperiode al begonnen is. De compensatie moet gelijk worden verdeeld over de afgesproken compensatieperiode. Die periode loopt vanaf de ingangsdatum van de nieuwe pensioenovereenkomst tot uiterlijk 31 december 2036. Als u kiest voor compensatie in de pensioensfeer, maakt u ook afspraken over de financiering daarvan. Dat kan bijvoorbeeld door extra premie bovenop de reguliere inleg en/of een eenmalige storting vanuit een bestaand bestemmingsdepot bij Pensioenfonds PGB.

Kiest u voor compensatie in de loonsfeer?

Dan krijgen werknemers in de sector een extra beloning, bijvoorbeeld in de vorm van extra salaris. U kiest dan zelf of dit alleen geldt voor uw huidige werknemers, of ook voor nieuwe werknemers. Bij compensatie in de loonsfeer zijn er minder wettelijke voorwaarden. De compensatie gaat in vanaf ingangsdatum van de nieuwe pensioenovereenkomst en mag doorlopen totdat uw werknemer in de sector uit dienst of met pensioen gaat.

Aanvullende collectieve keuzes voor u als sector

Bovenop de solidaire premieregeling kunt u kiezen voor collectieve producten voor werknemers in de sector. De keuzemogelijkheden zetten we voor u op een rij.

Tijdelijk partnerpensioen (Anw-Plusverzekering)

Met deze verzekering regelt u extra partnerpensioen voor als werknemers in de sector overlijden. Dit pensioen komt bovenop het partnerpensioen. Het extra pensioen stopt als de partner AOW krijgt. U kunt het verzekerd bedrag zelf bepalen tot een maximum van € 21.805 (2024) per jaar. De premie is op dit moment 1,2% (2024) van het verzekerd bedrag per deelnemer per jaar. Alle werknemers in de sector zijn automatisch verzekerd.

WIA-Excedentregeling

Verdiene uw werknemers in de sector meer dan € 71.628 (bedrag 2023) per jaar? Dan gaat hun inkomen flink omlaag als ze arbeidsongeschikt worden. Aan werknemers die arbeidsongeschikt worden en meer verdienen dan het WIA-maximum, keert deze verzekering 70% van het laatstgenoten salaris boven de € 71.628 uit bovenop de WIA-uitkering van de overheid. De premie is op dit moment 1,2% (2024) over alle parttime salarissen boven de € 71.628 van alle werknemers. Alle werknemers in de sector zijn automatisch verzekerd.

Individuele werkgevers kunnen bovenop de solidaire premiereregeling met eventuele collectieve keuzes ook kiezen voor collectieve regelingen en producten

De keuzemogelijkheden zetten we op een rij.

Excedentregeling

Met deze regeling kunnen individuele werkgevers in de sector voor werknemers boven een bepaald salarisniveau (naast de solidaire premiereregeling met maximum pensioengevend salaris) aanvullende afspraken maken. Alle werknemers boven een bepaald salarisniveau (tot het fiscaal maximum) bouwen extra pensioen op in deze regeling. Deze excedentregeling is net zoals de basisregeling een solidaire premiereregeling.

WIA-Excedentregeling

Verdiene werknemers meer dan € 71.628 (bedrag 2024) per jaar? Dan gaat hun inkomen flink omlaag als ze arbeidsongeschikt worden.

Aan werknemers die arbeidsongeschikt worden en meer verdienen dan het WIA-maximum, keert deze verzekering 70% van het laatstgenoten salaris boven de € 71.628 uit bovenop de WIA-uitkering van de overheid. De premie is op dit moment 1,2% over alle fulltime salarissen boven de € 71.628 van alle werknemers. Alle werknemers zijn automatisch verzekerd.

Tijdelijk partnerpensioen (Anw-Plusverzekering)

Met deze verzekering kunnen individuele werkgevers in de sector extra partnerpensioen regelen voor als werknemers overlijden. Dit pensioen komt bovenop het partnerpensioen. Het extra pensioen stopt als de partner AOW krijgt. Individuele werkgevers kunnen het verzekerd bedrag zelf bepalen tot een maximum van € 21.805 (2024) per jaar. De premie is op dit moment 1,2% (2024) van het verzekerd bedrag per deelnemer per jaar. Alle werknemers zijn automatisch verzekerd.

Werknemers in dienst die NIET onder de verplichtgestelde regeling van de sector vallen

Dan kan de werkgever er voor kiezen om de afspraken te volgen van de sector zodat deze werknemers in dezelfde pensioenregeling opbouwen. Wil de werkgever dat niet? Dan kunnen ze voor deze werknemers hiervan afwijken door voor deze groep een andere premiereregeling af te sluiten.

Element regeling	Toelichting
OUERDOMS- 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% van het salaris Fiscaal maximum wezenpensioen 20%
PREMIEVRIJSTELLING ARBEIDSONGESCHIKTHEID	
	UWV volgend, zes klassen; 100%: Na ingang premievrijstelling wordt het AO salaris jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de jaarmutatatie over het voorgaande jaar van de consumentenprijsindex (CPI) alle bestedingen. Alternatieve keuze: Een gelijkblijvende AO grondslag: bij ingang premievrijstelling wordt de grondslag waarop premievrijstelling wordt verleend eenmalig vastgesteld.
SOLIDARITEITSRESERVE	
Aantal reserves	Één gemeenschappelijke solidariteitsreserve voor alle solidaire premieregelingen.
Maximale omvang	5% van het fondsvermogen in de solidaire premieregeling.
Initiële vulling	Dekkingsgraadafhankelijk, waarbij de reserve met een deel van een eventueel dekkingsgraadoverschot op moment van transitie wordt gevuld. De regels voor verdeling van een dekkingsgraadoverschot of -tekort in de solidaire premieregeling vindt u terug in onze dekkingsgraadstaffel op pagina 9 bij 'Keuzes voor invaren en compensatie'.
Vul- en uitdeelregels	Vulregel Aansluitend op wettelijk maximum van 10% van het positief overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve stopt wanneer de maximale omvang is bereikt. Uitdeelregel Uitdelen om te voorkomen dat de uitkering van pensioenontvangers lager wordt.

Element regeling	Toelichting
UITKERINGSFASE	
Projectierendement	Rentetermijnstructuur (zonder opslag of afslag). Doel is pensioenontvangers een beperkt hogere initiële uitkering te bieden, zonder dat dit leidt tot een grote kans op dalingen in de uitkering.
Spreiding van schokken	Spreiding van schokken over 3 jaar. Doel is een voorspelbare uitkering, dus spreiding is wenselijk. Bij 3 jaar spreiden leidt positief overrendement eerder tot een verhoging van de uitkering, dan een langere spreidingstermijn.
BELEGGINGEN	
Beleggingsbouwblokken	Zoveel mogelijk gebruik van dezelfde beleggingsbouwblokken binnen de solidaire als flexibele premieregeling (return en matching portefeuille).
Beschermingsrendement	Beleggingsprofiel voor leeftijden tot 45 jaar: 15% beschermingsrendement, daarna opbouwend naar 90% op pensioendatum. Beschermingsrendement op basis van indirecte methode.
Overrendement	Beleggingsprofiel voor leeftijden tot 45 jaar: 100% overrendement, daarna afbouwend naar 35% op pensioendatum.
LANGLEVEN	
Delen micro en macro langlevensrisico	Via toedelingsregels beschermings- en overrendement voor langlevensrisico.

INVAREN

Invaarmethode	Standaardmethode
Invaarmoment	Eén invaarmoment: verwachting 1 januari 2027. Sociale partners en werkgevers die geen besluit nemen of niet willen invaren, blijven achter in de huidige regeling (FTK-omgeving).

DEKKINGSGRAADSTAFFEL SOLIDAIRE PREMIEREGELING

Regels verdelen overschotten of tekorten De regels voor de verdeling van een dekkingsgraadoverschot of -tekort in de solidaire premiereregeling vindt u terug in deze dekkingsgraadstaffel.

Dekkingsgraad	MVEV* en operationele reserve	Persoonlijk pensioenvermogen	Solidariteitsreserve
En verder per -1%	3%	-1,00%	0,00%
103%	3%	100,00%	0,00%
104%	3%	100,00%	1,00%
105%	3%	100,00%	2,00%
106%	3%	100,00%	3,00%
107%	3%	100,75%	3,25%
108%	3%	101,50%	3,50%
109%	3%	102,25%	3,75%
110%	3%	103,00%	4,00%
111%	3%	103,75%	4,25%
112%	3%	104,50%	4,50%
113%	3%	105,25%	4,75%
114%	3%	106,00%	5,00%
En verder per +1%	3%	+1,00%	maximum bereikt

* MVEV: minimaal vereist eigen vermogen

Bij een dekkingsgraad van ongeveer 103% is er voldoende pensioenvermogen voor alle deelnemers om niet te hoeven korten op de pensioenaanspraken en -rechten. De extra 3%-punt dekkingsgraadbuffer is naar verwachting nodig om de wettelijk vereiste reserves te vullen (het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve).

COMPENSATIE

Opties compensatieregeling	<p>Keuze: Compensatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vanuit werkgever specifiek depot (inzet van bestaand depot dat een nieuwe bestemming krijgt) - Vanuit jaarlijkse premie (maximaal 3% bovenop de fiscale ruimte voor het ouderdomspensioen, voor een periode tot uiterlijk 31 december 2036).
----------------------------	--

STELT U ONS GERUST UW VRAGEN

Wilt u meer weten?
Wij helpen u graag!



pensioenfondspgb.nl/hetnieuwepensioen-werkgevers



Uw accountmanager bij Pensioenfonds PGB of via pensioenfondspgb.nl/contactwerkgevers.



Of scan de QR-code!



Bezoekadres

Prof. E.M. Meijerslaan 2
1183 AV Amstelveen

Correspondentieadres

Postbus 2311
1180 EH Amstelveen