

Het nieuwe pensioenstelsel: de pensioenregelingen 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 werkgever en uw werknemers. Dat doen wij niet alleen, maar samen met u. 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 werkgever. In dit document leest u hoe de nieuwe pensioenregelingen van Pensioenfonds PGB eruit zien.

De route



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



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



U bekijkt in dit document de nieuwe PGB-pensioenregelingen 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: 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 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 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.



Duidelijk verschil in de regelingen

We hebben de premiereregelingen zo uitgewerkt dat er echt iets te kiezen valt. We vragen u om een echte keuze te maken. We ondersteunen u met informatie om deze keuzes op basis van de juiste gronden te maken.



Voorspelbare uitkeringen

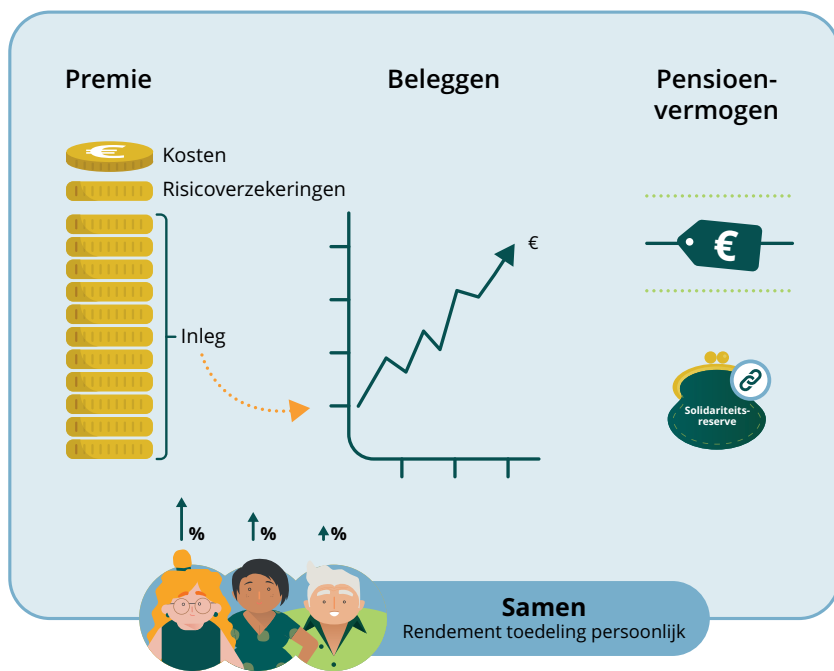
In het nieuwe pensioenstelsel blijven we het pensioenvermogen van deelnemers ook na pensioendatum beleggen. Daardoor kan de uitkering ieder jaar omhoog of omlaag gaan. De wet biedt verschillende mogelijkheden om pensioenontvangers zo veel mogelijk te beschermen tegen een verlaging van hun uitkering. Pensioenfonds PGB maakt gebruik van deze mogelijkheden, passend bij de risicobereidheid van de deelnemers. Zo geven wij financieel houvast aan onze deelnemers.

In beide regelingen bouwen deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen op. U als werkgever kiest samen met uw werknemers voor de solidaire premieregeling of flexibele premieregeling.

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.

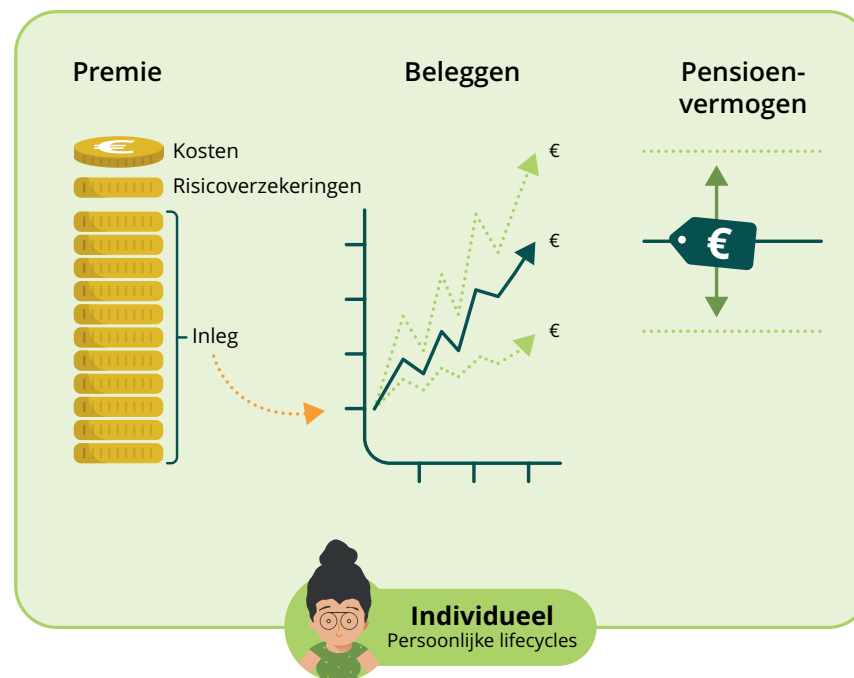
Onderdeel van de **solidaire premieregeling** is de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve is een gemeenschappelijk vermogen waarmee we risico's met elkaar delen. Pensioenfonds PGB zet de solidariteitsreserve in om de kans op verlagingen van de uitkeringen voor pensioenontvangers zoveel mogelijk te verkleinen. Lees hier meer over op pagina 3 bij 'Solidariteitsreserve in de solidaire regeling'.



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.

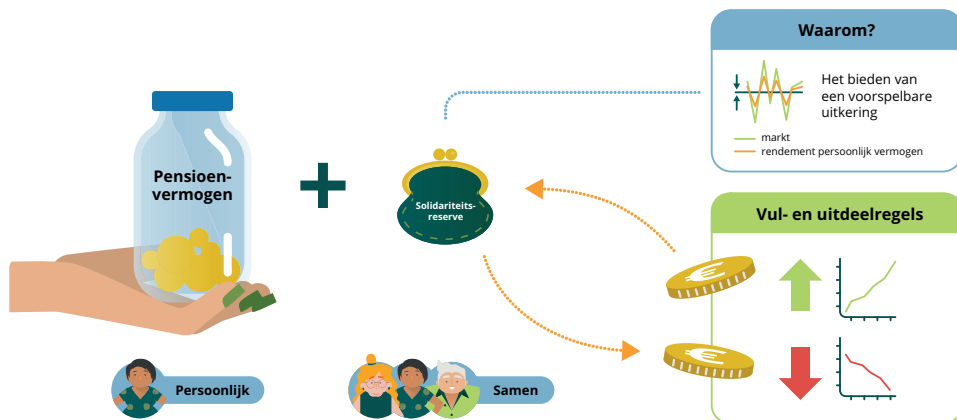
De focus ligt op rendement als de deelnemer jong is. En er ligt meer nadruk op zekerheid naarmate de pensioendatum nadert. Dit komt doordat het beleggingsrisico automatisch minder wordt. Pensioenfonds PGB biedt bij de flexibele premieregeling geen gezamenlijke reserve om tegenvallende resultaten op te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



Solidariteitsreserve in de solidaire regeling

De **solidaire premiereregeling** kent een gezamenlijke reserve: de solidariteitsreserve. Pensioenfonds PGB vult de solidariteitsreserve met maximaal 10% van het overrendement.

Bij Pensioenfonds PGB zetten we de solidariteitsreserve in om de kans op verlagingen van de pensioenen zoveel mogelijk te verkleinen. Zo zorgen we samen voor voorspelbare uitkeringen.



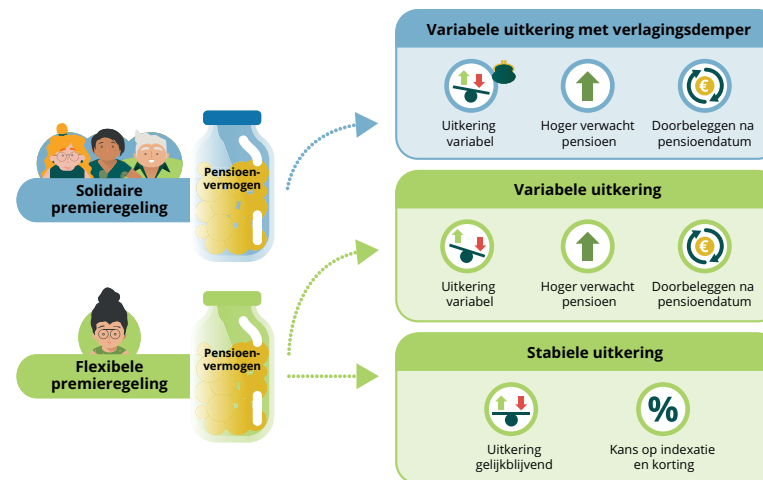
De pensioenuitkering

Bij de **solidaire premiereregeling** ontvangt de deelnemer op de pensioendatum een variabele uitkering. Het persoonlijk pensioenvermogen wordt doorbelegd na de pensioendatum. In het nieuwe stelsel beleggen wij de uitkeringen door. Dat betekent dat de uitkeringen voor gepensioneerden jaarlijks omhoog en omlaag kunnen bewegen. Bij Pensioenfonds PGB gebruiken we de solidariteitsreserve om een verlaging van de uitkeringen zo veel mogelijk te voorkomen. Zou de uitkering worden verlaagd door negatieve rendementen? Dan gaan we deze uitkering aanvullen vanuit de solidariteitsreserve. Dat kan alleen zolang de solidariteitsreserve voldoende gevuld is.

Bij de **flexibele premiereregeling** kiest de deelnemer op de pensioendatum voor een **variabele** of **stabiële** uitkering.

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. We verwachten dat de variabele uitkering in eerste instantie hoger zal beginnen dan de stabiële uitkering.

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

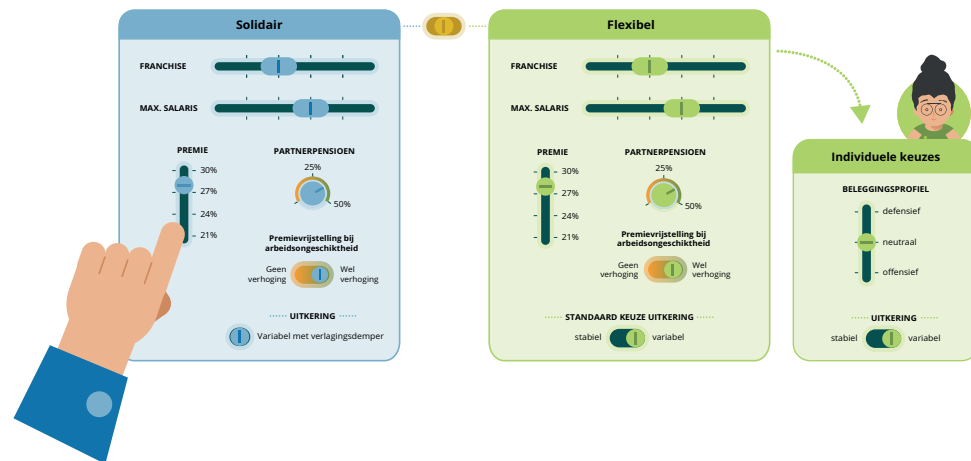


De keuzes per regeling

U als werkgever kiest samen met uw werknemers of vakbonden voor de **solidaire** of **flexibele** premieregeling. Binnen deze regelingen kunt u verschillende keuzes maken 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

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

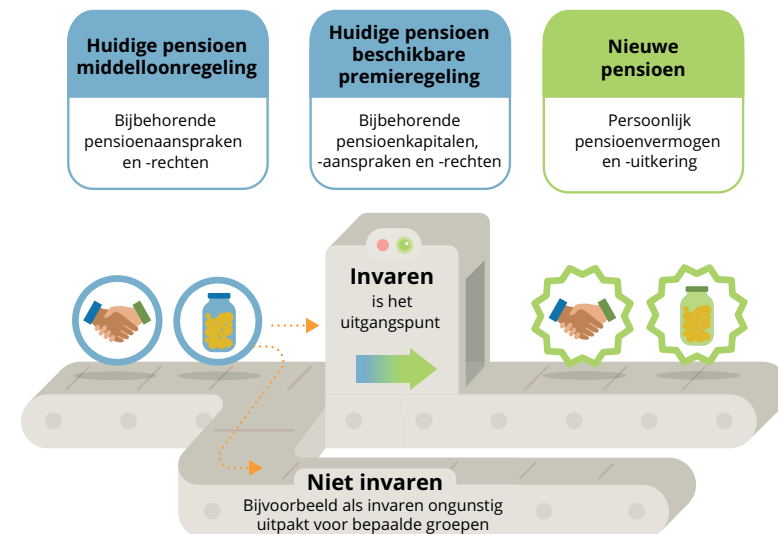


Omzetten van huidige pensioen: invaren

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. Niet invaren kan alleen als sociale partners daarvoor een verzoek indienen bij het pensioenfonds. Zij moeten daarbij kunnen aantonen dat invaren onevenwichtig uitpakt voor bepaalde groepen.

Weet u nu al dat u niet wilt invaren?

Laat dit dan zo snel mogelijk weten aan uw accountmanager bij Pensioenfonds PGB. Of neem contact op met onze afdeling relatiebeheer.



Heeft u een middelloonregeling?

Het verdelen van het collectief vermogen bij invaren

Besluit u samen met uw werknemers om de opgebouwde pensioenen in te varen naar de **solidaire** of **flexibele** premieregeling?

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 premieregeling) mee als persoonlijk pensioenvermogen. Dit op basis van de rekenregels zoals we die nu kennen.

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

Bij een dekkinggraad 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 dekkinggraadbuffer is naar verwachting nodig om de wettelijk vereiste reserves te vullen (het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve). Is de dekkinggraad lager dan 103% op het transitiemoment? Dan moet Pensioenfonds PGB de pensioenvermogens verlagen. Het maakt daarbij niet uit of u voor de **solidaire** of **flexibele** premieregeling kiest.



Heeft u (ook) een beschikbare premieregeling?
Kijk op pagina 6.



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

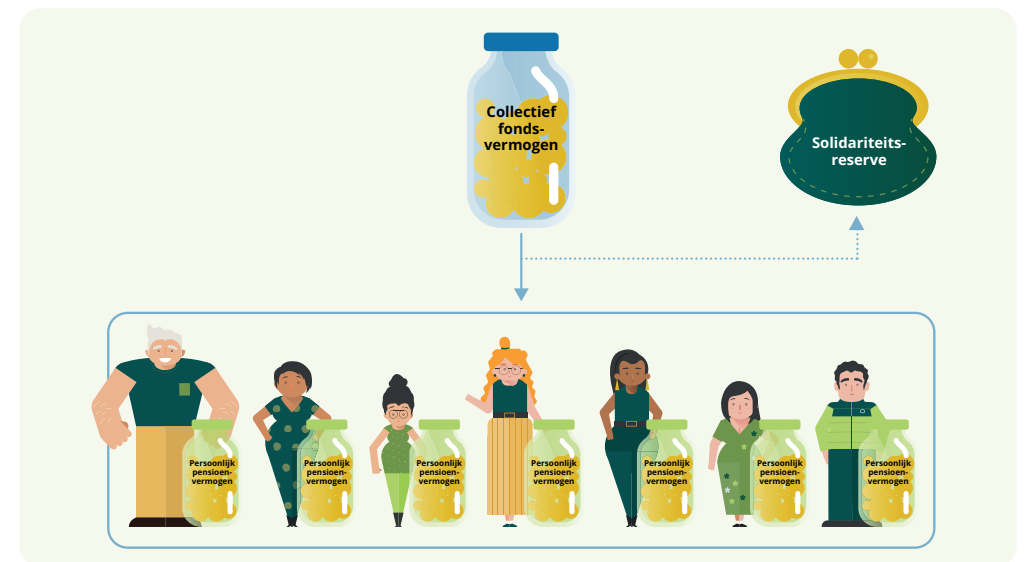
Dan hangt het van de pensioenregeling af die u kiest hoe dit overschot wordt gebruikt.

Kiest u voor de flexibele premieregeling?

Dan is er een overschot beschikbaar om de pensioenvermogens van deelnemers te verhogen.

Kiest u voor de solidaire premieregeling?

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 een beschikbare premieregeling?

Het invaren van de huidige pensioenkapitalen

Elke deelnemer krijgt het opgebouwd pensioenkapitaal in de huidige beschikbare premieregeling 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. Uitleg over de standaardmethode vindt u terug op pagina 5.

Kiest u voor de flexibele premieregeling?

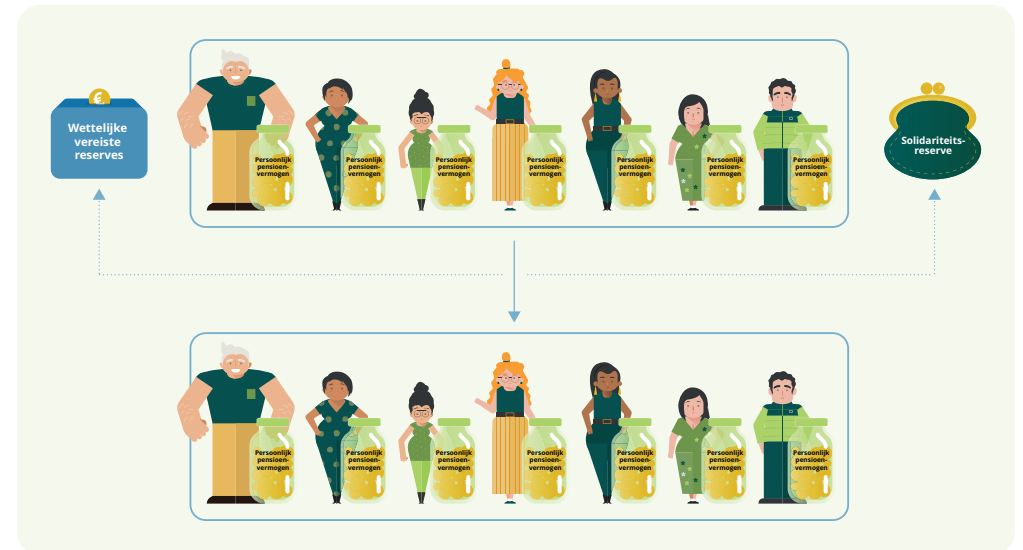
Dan zetten we het opgebouwde pensioenkapitaal en de ingekochte pensioenaanspraken en -rechten om naar een persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. U draagt ook bij aan het vullen van de wettelijk vereiste reserves (waaronder operationele reserve) op het transitiemoment. Een deel van de waarde van de opgebouwde pensioenkapitalen en de ingekochte pensioenaanspraken en -rechten wordt daarvoor ingezet.

Kiest u voor de solidaire premieregeling?

Dan draagt u 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 dekingsgraad van Pensioenfonds PGB. De regels voor verdeling van een dekingsgraadoverschot of -tekort vindt u terug in onze dekingsgraadstaffel op pagina 12 'Keuzes voor invaren en compensatie'.



Heeft u (ook) een middelloonregeling?
Kijk op pagina 5.

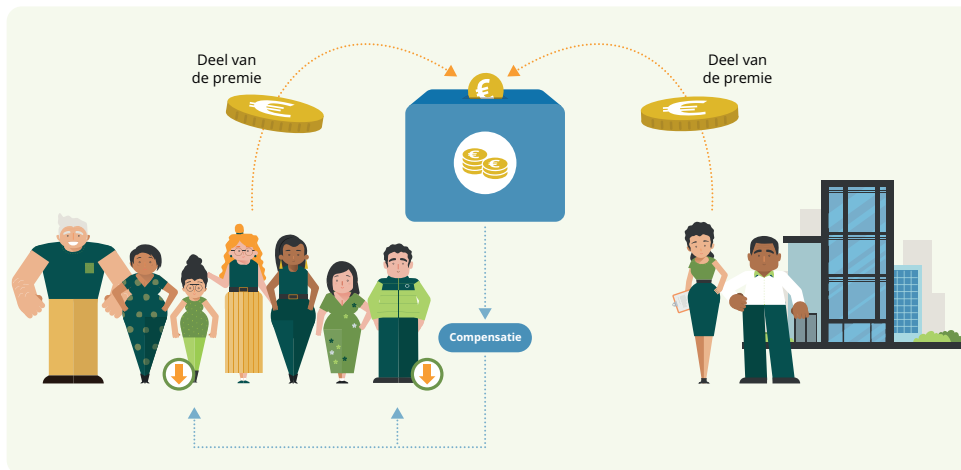


Heeft u een middelloonregeling?

Compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

In de nieuwe premieregelingen wordt de doorsneesystematiek in de huidige middelloonregeling 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 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 voor bepaalde groepen werknemers? 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. Afspraken over de compensatie maakt u samen met uw werknemers of vakbonden.



Heeft u (ook) een beschikbare premieregeling?
Kijk op pagina 8.



Kiest u voor compensatie in de pensioensfeer?

Dan krijgen uw huidige en toekomstige werknemers, 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. Uw 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 uw werknemers 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 (1 januari 2027) van de nieuwe pensioenovereenkomst en mag doorlopen totdat uw werknemer uit dienst of met pensioen gaat. U mag de compensatie ook in één keer regelen.

Heeft u een beschikbare premieregeling?

Overgangsrecht en mogelijkheden bij oplopende premiestaffel

Heeft u voor 1 juli 2023 al (deels) een beschikbare premieregeling met een progressieve staffel? Daarmee bedoelen we een premie die oploopt als uw werknemers ouder worden (stappen van 5 jaar). Dan kunt u kiezen voor het overgangsrecht. Dit noemen we ook wel de 'eerbiedigende werking progressieve premiestaffel'. In de nieuwe premieregelingen is de premie namelijk voor alle leeftijden gelijk (vlakke staffel).



Heeft u (ook) een middelloonregeling?
Kijk op pagina 7.



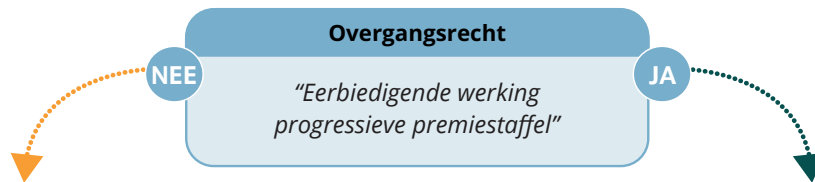
Kiest u NIET voor dit overgangsrecht?

Dan kiest u voor alle werknemers dezelfde pensioenregeling: **solidaire premieregeling** of **flexibele premieregeling**. Mogelijk gaan uw huidige werknemers er wel op achteruit omdat ze in de nieuwe pensioenregeling een gelijkblijvende in plaats van een oplopende premie inleggen. U kunt dit compenseren in de pensioensfeer of in de loonsfeer. Hier leest u meer over op pagina 7.

Kiest u WEL voor dit overgangsrecht?

Dan blijven uw huidige werknemers pensioen opbouwen in de progressieve staffel. Nieuwe werknemers vanaf 1 januari 2027 bouwen pensioen op in de nieuwe regeling met een vlakke staffel. Dit betekent dat u dan 2 pensioenregelingen naast elkaar heeft. De pensioenregeling voor huidige werknemers wordt een **flexibele premieregeling**. Voor de nieuwe werknemers kunt u ook kiezen voor een **solidaire premieregeling**. Voor beide groepen werknemers maakt u ook afspraken over het nieuwe nabestaandenpensioen.

Het voordeel van het overgangsrecht is dat u uw huidige werknemers niet hoeft te compenseren. Dat komt omdat hun pensioenopbouw in het nieuwe pensioenstelsel niet verandert. Houdt u er wel rekening mee dat de pensioenregeling voor de huidige werknemers steeds duurder wordt per werknemer door de progressieve staffel.



Eén regeling voor alle werknemers

- U kunt kiezen tussen de **solidaire premieregeling** en de **flexibele premieregeling**, met een vlakke staffel
- U maakt keuzes binnen de regeling
- U maakt afspraken over invaren
- U maakt afspraken over compensatie van een progressieve (oplopende) staffel naar een vlakke staffel

Werknemers in dienst vóór 1-1-2027

- Huidige beschikbare premieregeling met progressieve (oplopende) staffel mag u behouden
- Deze regeling wordt een **flexibele premieregeling**
- U maakt aanvullend afspraken over: partnerpensioen en invaren
- U hoeft niet te compenseren

Werknemers in dienst vanaf 1-1-2027

- U kunt kiezen tussen de **solidaire premieregeling** en de **flexibele premieregeling**, met een vlakke staffel
- U maakt keuzes binnen de regeling
- U hoeft niet te compenseren

U kunt kiezen voor aanvullende collectieve regelingen en producten

U bepaalt samen met uw werknemers hoe uw nieuwe pensioenregeling eruitziet. Deze keuze maakt u op basis van dit aanbod. Pensioenfonds PGB voert vervolgens uw solidaire- of flexibele premieregeling uit. Bovenop de door uw gekozen regeling kunt u kiezen voor collectieve regelingen en producten voor uw werknemers. De keuzemogelijkheden zetten we voor u op een rij.

Excedentregeling

Met deze regeling kunt u voor uw werknemers boven een bepaald salarisniveau (naast de solidaire premieregeling of flexibele premieregeling met maximum pensioengevend salaris) aanvullende afspraken maken. Al uw werknemers boven een bepaald salarisniveau (tot het fiscaal maximum) bouwen extra pensioen op in deze regeling.

Het is alleen mogelijk om een excedentregeling af te sluiten die dezelfde soort premieregeling is als de basisregeling. Een combinatie van een solidaire premieregeling en een flexibele premieregeling is niet mogelijk.

Tijdelijk partnerpensioen (Anw-Plusverzekering)

Met deze verzekering regelt u extra partnerpensioen voor als een van uw werknemers overlijdt. 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. Al uw werknemers zijn automatisch verzekerd.

WIA-Excedentverzekering

Verdiene uw 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% (2024) over alle parttime salarissen boven de € 71.628 van al uw werknemers. Al uw werknemers zijn automatisch verzekerd.

Combineren van beide premieregelingen in uw organisatie

U kunt als werkgever er ook voor kiezen om beide premieregelingen aan te bieden voor verschillende groepen werknemers. Dit kan op basis van functiegroepen of de indiensttredingsdatum.

Bijvoorbeeld: u kiest voor een deel van uw werknemers in een bepaalde functiegroep voor de solidaire premieregeling en voor de andere groep de flexibele premieregeling.

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 12 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.

Element regeling	Toelichting
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 bestaand 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% van het salaris Fiscaal maximum wezenpensioen 20%
Risicodelingsreserve	Geen risicodelingsreserve
Type uitkering	Default (standaard) type uitkering Keuze: stabiele of variabele uitkering
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.
STABIELE UITKERING	
Rekenrente	Rentetermijnstructuur (FTK-uitkering)

Element regeling	Toelichting
VARIABELE UITKERING	
Projectierendement	Rentetermijnstructuur (gelijkblijvende uitkering) of rentetermijnstructuur – afslag (stijgende uitkering). Keuze: default (standaard) uitkeringspatroon
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 rendement eerder tot een verhoging van de uitkering, dan een langere spreidingstermijn.
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.
Uitkeringsfase	Return portefeuille 35% en matching portefeuille 65% voor zowel de stabiele uitkering als de variabele uitkering.
LANGLEVEN	
Delen micro en macro langlevensrisico	In de opbouwfase via individuele toedeling. En in de uitkeringsfase via het uitkeringscollectief van pensioenontvangers.

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

Regels verdelen overschotten of tekorten

De regels voor de verdeling van een dekkingsgraadoverschot of -tekort in de solidaire en flexibele premieregeling vindt u terug in deze dekkingsgraadstaffel. Dit is van toepassing op de aanspraken die zijn opgebouwd in een middelloonregeling. En op de ingekochte aanspraken (voor werknemers vanaf 58 jaar) in de beschikbare premieregeling. Ook voor de lopende uitkeringen gelden deze regels.

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

* MVEV: minimaal vereist eigen vermogen

DEKKINGSGRAADSTAFFEL (VERVOLG)

Regels verdelen overschotten of tekorten

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

Keuze: Compensatie

- 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 neem contact op met onze afdeling relatiebeheer via pensioenfondspgb.nl/contactwerkgevers.

Of scan de QR-code!



Bezoekadres

Prof. E.M. Meijerslaan 2
1183 AV Amstelveen

Correspondentieadres

Postbus 2311
1180 EH Amstelveen

