

pensioenfonds



TRANSITIEPLAN PENSIOENFONDS PGB

Concern De Jong & Laan



Over het transitieplan

Er zijn nieuwe regels voor pensioen. Jouw pensioen verandert ook. We verwachten dat dit op 1 januari 2027 gebeurt. Concern De Jong & Laan heeft afspraken gemaakt over het nieuwe pensioen. Deze afspraken vind je in dit transitieplan.

Het transitieplan is een eerste stap op weg naar het nieuwe pensioen

In het transitieplan vind je de afspraken voor het nieuwe pensioen. Dit is een wettelijk verplicht document. Daardoor is het ook best ingewikkeld.

In de leeswijzer zetten we alles in begrijpelijke taal voor je op een rij

Op pagina 3 vind je een leeswijzer met uitleg over de gemaakte afspraken. Het transitieplan zelf vind je daarna in dit document.

Stukje voor stukje naar het nieuwe pensioen

We vertellen je stukje voor stukje meer over jouw nieuwe pensioen. Bekijk op pensioenfondspgb.nl/tijdlijn wat je wanneer van ons kunt verwachten.

Meer weten over het nieuwe pensioen?

Kijk op pensioenfondspgb.nl/hetnieuwepensioen voor meer informatie. Wil je in de tussentijd op de hoogte blijven van het nieuwe pensioen? Meld je dan aan voor de digitale nieuwsbrief. Dat doe je via mijnpgbpensioen.nl.

Heb je vragen?

Wij helpen je graag! Stuur een e-mail naar ks@pensioenfondspgb.nl. Of bel ons op 020 541 82 00.

Leeswijzer

Een solidaire premieregeling

Jouw nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling. In de solidaire premieregeling krijgt iedereen een persoonlijke pensioenpot. Het geld van alle pensioenpotten samen beleggen we. Zo delen we winsten, verliezen én risico's. Om de kans op verlagingen zoveel mogelijk te verkleinen is er een reservepot.

Veel blijft hetzelfde

- Samen met je werkgever blijf je geld inleggen voor je pensioen.
- Ga je met pensioen? Of ontvang je al pensioen? Je krijgt jouw pensioen gewoon elke maand, zolang je leeft. Het maakt niet uit hoe oud je wordt.
- Je kunt nog steeds keuzes maken als je met pensioen gaat. Zoals eerder met pensioen gaan, de eerste jaren een hoger bedrag of meer of minder pensioen voor je partner als jij overlijdt.
- Ben je al met pensioen? De keuzes die je maakte toen je met pensioen ging, blijven gewoon gelden.
- Overlijdt je terwijl je nog pensioen opbouwt bij Pensioenfonds PGB? Dan is er nog steeds een pensioen voor je eventuele partner en kinderen.

Dit verandert er

- Je krijgt een persoonlijke pensioenpot

Het pensioen dat je bij ons hebt opgebouwd, zetten we om in een bedrag voor in je persoonlijke pensioenpot. Het geld dat jij en je werkgever elke maand inleggen gaat daar ook in. Het geld in alle persoonlijke pensioenpotten samen beleggen we.

Hoeveel geld jij en je werkgever inleggen vind je in Stap 1 van het transitieplan bij onderdeel 1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB.

- Je pensioen gaat meer meebewegen met de economie

Dat betekent dat we je pensioen sneller kunnen verhogen als het economisch meezit. Zit het economisch tegen? Dan kunnen we je pensioen ook sneller verlagen.

- Afspraken om verlagingen van je pensioenuitkering zoveel mogelijk te voorkomen

We beleggen met minder risico als je dichterbij je pensioen komt of met pensioen bent. Ontvang je pensioen? Dan spreiden we de resultaten op de beleggingen over meerdere jaren. Zo kunnen we met de goede jaren slechte jaren opvangen. En er is een reservepot. Daarmee vullen we de pensioenuitkeringen aan als we die zouden moeten verlagen. Gaat het lange tijd slecht met de economie en is de reservepot leeg? Dan kan je pensioen omlaaggaan.

- Partner- en wezenpensioen is een percentage van jouw salaris

Overlijdt je terwijl je pensioen bij ons opbouwt? Dan krijgt je partner partnerpensioen. Eventuele kinderen krijgen tot hun 25e wezenpensioen. De hoogte is straks een percentage van je salaris. Het maakt niet meer uit hoe lang je bij je werkgever werkt. En je bent in elk geval verzekerd voor partner- en wezenpensioen zolang je pensioen bij ons opbouwt.

Je vindt de afspraken over het partner- en wezenpensioen bij Stap 1 van het transitieplan bij onderdeel 1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB.

- **Opgebouwd partner- en wezenpensioen blijft bestaan**

Heb je bij ons partner- en wezenpensioen opgebouwd? Dat blijft bestaan. Jouw partner en kinderen krijgen dat na jouw overlijden óók. Samen met het eventuele partner- en wezenpensioen uit het nieuwe pensioen. Of je partner- en wezenpensioen hebt opgebouwd, vind je op mijnpgbpensioen.nl of op je Uniform Pensioenoverzicht.

- **Ben je al met pensioen?**

Toen je met pensioen ging, maakte je een keuze voor de hoogte van het partnerpensioen. Deze keuze verandert niet.

- **Krijg je al partnerpensioen?**

Dan krijg je dat met de nieuwe regels ook gewoon. Wel gaat het partnerpensioen meer meebewegen met de economie. Dat betekent dat we het partnerpensioen sneller kunnen verhogen als het economisch goed gaat. Maar als het economisch minder goed gaat kunnen we je pensioen ook sneller verlagen.

Compensatie

Voor sommige groepen mensen is het nieuwe pensioen minder gunstig. Zij zouden met de regels van nu meer pensioen opbouwen dan in het nieuwe pensioen. In sommige gevallen wordt er een compensatie gegeven. Dat kan een extra inleg in de pensioenpot zijn. Compensatie is er alleen voor mensen die:

- nog pensioen opbouwen;
- én op de datum van de overgang een bepaalde leeftijd hebben.

Je vindt de afspraken over compensatie bij Stap 2 van het transitieplan.

De precieze voorwaarden worden opgenomen in het nieuwe pensioenreglement. Dat vind je na de overgang naar het nieuwe pensioen op de website van Pensioenfonds PGB.

pensioenfonds



Transitieplan

Concern De Jong & Laan

Wet toekomst pensioenen



Inhoudsopgave

Transitieplan	3
Stap 1: Basispensioenregeling	4
Stap 2: Aanvullende keuzes	8
Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken	11

Transitieplan | Wet toekomst pensioenen

Het transitieplan

Met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel verandert uw pensioenregeling. In de arbeidsvoorwaardelijke fase van de transitie komt u een gewijzigde pensioenovereenkomst overeen en maakt u afspraken over invaren en compensatie. Deze afspraken worden vastgelegd in het transitieplan, een wettelijk vereiste bijlage bij de gewijzigde pensioenovereenkomst. U bent als werkgever verantwoordelijk voor het opstellen van het transitieplan. Het transitieplan bevat de verantwoording waarom gekozen is voor de invulling van de nieuwe pensioenregeling en waarom sprake is van een evenwichtige overstap hiernaartoe. Met het transitieplan geeft u vervolgens opdracht aan Pensioenfonds PGB (hierna: PGB) tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst.

In dit transitieplan legt u de afspraken voor uw organisatie vast. Daar helpen wij u graag bij. De keuzes die u kunt maken, zijn gebaseerd op het productaanbod van PGB. Het productaanbod vindt u terug in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.

Leg uw afspraken vast in 3 stappen

In dit transitieplan vult u in 3 stappen uw keuzes, overwegingen en berekeningen in die ten grondslag liggen aan de door u gemaakte afspraken. Het is een verantwoording naar uw belanghebbenden voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. U legt hierin uit dat uw keuzes voor de overstap evenwichtig zijn.

De 3 stappen waarin u keuzes vastlegt in dit transitieplan zijn:

1. De basispensioenregeling:
Welke nieuwe pensioenregeling kiest u? En wat doet u met de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling: invaren of niet?
2. Aanvullende keuzes:
Welke afspraken wilt u vastleggen boven op de basispensioenregeling, zoals een compensatieregeling, overgangsregeling en excedentregeling?
3. Eindoordeel en nadere afspraken:
U komt hier tot uw eindoordeel over een evenwichtige transitie, op basis van de transitie-effecten. Daarnaast maakt u nadere afspraken over de nieuwe regeling, invaren en compensatie als omstandigheden tussen nu en het transitiemoment wijzigen.

Alle 3 de stappen bestaan uit maximaal 4 onderdelen. Per onderdeel leest u wat u daar invult.

Stuur uw transitieplan vóór 1 december 2024 naar ons op

Als alle bij PGB aangesloten sectoren en werkgevers hun transitieplan hebben ingestuurd, beoordeelt het bestuur van PGB alle transitieplannen. Het bestuur kijkt hierbij naar onder andere de evenwichtigheid en uitvoerbaarheid. Na deze beoordeling krijgt u bericht van ons. Hiermee bevestigen wij dat wij ook in het nieuwe pensioenstelsel op de door u gewenste manier de pensioenregeling voor uw organisatie blijven uitvoeren. Vervolgens gaan wij hard aan de slag met het inregelen van uw wensen. Zodat we uiterlijk op de einddatum van de transitie samen over zijn op het nieuwe pensioen. Stuur u daarom uw transitieplan vóór 1 december 2024 naar ons op.

Stap 1: Basispensioenregeling

In deze stap legt u de keuze van de nieuwe pensioenregeling (de solidaire of flexibele premieregeling) vast. En wat u doet met de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling bij PGB (invaren of niet).

Kiest u voor de solidaire premieregeling?

Dan legt u in het transitieplan samen met uw werknemers een pensioendoelstelling vast over de hoogte van het te bereiken pensioen, vergelijkbaar met de ambitie in een middelloonregeling. PGB toetst bij de beoordeling van het transitieplan en vervolgens minimaal iedere 5 jaar of de door u afgesproken premie toereikend is om deze pensioendoelstelling te halen.

Onderdeel van de solidaire premieregeling is de solidariteitsreserve. Als u voor de solidaire premieregeling kiest dan doet u in het transitieplan formeel ook een verzoek om de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe regeling te vullen. Met hoeveel de solidariteitsreserve aan de start van de nieuwe regeling wordt gevuld, hangt af van hoe hoog onze dekkingsgraad op dat moment is. De beoogde initiële vulling vindt u terug in de dekkingsgraadstafel in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.

Of kiest u voor de flexibele premieregeling?

Dan legt u in het transitieplan een standaardkeuze voor een variabele of een stabiele uitkering voor uw werknemers vast. Uw werknemers kunnen als zij dat wensen, vanaf 10 jaar voor pensioendatum, afwijken van deze standaardkeuze. Maakt een deelnemer géén keuze? Dan volgen zij de standaardkeuze zoals vastgelegd in dit transitieplan.

Uw keuze geldt voor al uw belanghebbenden

De keuze die u maakt geldt ook voor uw werknemers die al uit dienst, of met pensioen zijn. Kiest u voor de flexibele premieregeling? Dan kunnen uw werknemers als ze met pensioen gaan afwijken van de keuze die u als standaard hebt gekozen. Oud-werknemers die nu al met pensioen zijn, krijgen bij de overstap naar de nieuwe regeling meteen de keuze tussen een variabele of stabiele uitkering.

Stel uw eigen pensioenregeling samen

Voor de toekomstige pensioenopbouw kunt u de pensioengrondslag, premie-inleg en risicoverzekeringen vastleggen. Ook in het nieuwe pensioenstelsel kunt u bij PGB uw eigen regeling samenstellen binnen ons productaanbod en de fiscale grenzen. Wij wijzen u er op dat in uw basispensioenregeling u als werkgever minimaal 10% van de premie moet betalen. De specificaties van de nieuwe pensioenregelingen vindt u in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen', deze brochure maakt integraal onderdeel uit van het transitieplan.

1a. Keuze regeling bij Pensioenfonds PGB: solidaire of flexibele premieregeling	
Type regeling	U kiest voor een: <ul style="list-style-type: none"> • Solidaire premieregeling
Kiest u voor de solidaire premieregeling?	
Pensioendoelstelling (ambitie)	U kiest voor een: <ul style="list-style-type: none"> • Alternatieve doelstelling: Een ouderdomspensioen met een bruto vervangingsratio ter grootte van 41% van de gemiddelde pensioengrondslag gecorrigeerd voor inflatie, uitgaande van 43 jaren pensioenopbouw. <p>U kunt onder 'alternatieve doelstelling' ook een eigen percentage kiezen voor de pensioendoelstelling, bijvoorbeeld 60% of 80%.</p>
Doelstellingen van de solidariteitsreserve	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een voorspelbare pensioenuitkering door de kans op nominale verlagingen voor pensioengerechtigden te beperken. 2. In het licht van het opheffen van de leenrestrictie, het voorkomen van negatieve vermogens en/of zeer grote verlagingen.
Initiële vulling van de solidariteitsreserve	<p>Verzoek tot initiële vulling van de solidariteitsreserve, waarbij de hoogte van de vulling de dekkinggraadstaffel van PGB volgt:</p> <p>Bij een dekkinggraadoverschot volgt per 1% overschot een initiële vulling van de solidariteitsreserve van 1%, tot maximaal 3%. De precieze verdeling vindt u in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.</p>

1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB	
Welke kenmerken wilt u in uw pensioenregeling?	
Maximaal pensioengevend salaris	€ 128.810
Franchise	€ 21.580
Premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis)	15,5%
Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	15%
Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	<p>Heeft u nu een collectieve Anw-Plusverzekering?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nee <p>Wilt u dit afspreken in het nieuwe pensioen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nee
Wezenpensioen	U kiest voor: <ul style="list-style-type: none"> • Standaard: 20%

Grondslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	U kiest voor een <ul style="list-style-type: none"> • Stijgende grondslag, bij ingang premievrijstelling wordt het salaris jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (CPI).
WIA-excedentpensioen	Heeft u nu collectief WIA-excedentpensioen verzekerd? <ul style="list-style-type: none"> • Nee Wilt u dit afspreken in het nieuwe pensioen? <ul style="list-style-type: none"> • Nee
Werknemersbijdrage premie	Wat wordt de werknemersbijdrage in de premie? <ul style="list-style-type: none"> • De werknemersbijdrage verandert niet. Dit blijft zoals in de huidige uitvoeringsovereenkomst vastgelegd.

Invaren van opgebouwde pensioenen bij PGB

Invaren betekent dat u de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling inbrengt in de nieuwe regeling. Invaren is het uitgangspunt in de Wet toekomst pensioenen. Het zorgt ervoor dat bestaande opbouw en toekomstige opbouw in één regeling samenkomen, wat naar verwachting tot een beter pensioenresultaat leidt. U kunt alleen afwijken van invaren als (en alleen dan) dit onevenredig ongunstig is voor u als werkgever, of voor uw werknemers, oud-werknemers, gepensioneerden en nabestaanden die ook recht hebben op een pensioen.

Het bestuur van Pensioenfonds PGB neemt het uiteindelijke besluit over het invaren van de pensioenaanspraken en -rechten. Pakt het invaren bij een dekkingsgraad lager dan 105% onevenwichtig uit voor één of meer deelnemersgroepen? Dan kan het bestuur van Pensioenfonds PGB maximaal 5% van het collectief fondsvermogen verdelen om de transitie alsnog evenwichtig vorm te geven.¹ Om de pensioenen te kunnen invaren, hebben we uw verzoek nodig.

1c. Invaren van opgebouwde pensioenen bij Pensioenfonds PGB

Verzoek tot invaren	U kiest voor <ul style="list-style-type: none"> • Invaren. U verzoekt PGB alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de gekozen regeling(en) in te varen.
---------------------	---

Invaren van opgebouwde pensioenen elders

Had u in het verleden een pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder? En zijn de pensioenaanspraken en -rechten daar blijven staan? Geef dan hier aan bij welk type pensioenuitvoerder dat pensioen staat. En of u van plan bent om die pensioenaanspraken en -rechten aldaar in te varen. Dit kan alleen als de pensioenen bij een pensioenfonds staan. Het kan dus niet als de pensioenen bij een verzekeraar of een premiepensioeninstelling zijn achtergebleven. Deze informatie heeft u nodig bij het vastleggen van de afspraken over compensatie (stap 2a). Want door het invaren van pensioenen bij een andere pensioenuitvoerder kan de compensatielast van uw huidige regeling bij PGB lager worden.

¹Het bestuur van PGB heeft het recht om 5% van het fondsvermogen te gebruiken om de transitie evenwichtig vorm te geven. Op die manier kan PGB bijsturen op de transitie-effecten per leeftijdscohort op fonds niveau. Het bestuur van PGB kijkt hierbij naar het effect op het hele leeftijdscohort. Een negatief effect dat een klein deel van het leeftijdscohort raakt, is in principe geen aanleiding voor het inzetten van dit recht. Het bestuur van PGB kijkt bij het inzetten van dit recht en de toets op evenwichtigheid alleen naar de effecten van alle leeftijdscohorten op fonds niveau op basis van het collectief. Bij de vaststelling van dit transitieplan gaat u uitdrukkelijk akkoord met bovenstaande.

1d. Invaren van opgebouwde pensioenen buiten Pensioenfonds PGB

Opgebouwde pensioenen bij
andere pensioenuitvoerder

**U heeft aangegeven geen opgebouwde pensioenen buiten
Pensioenfonds PGB te hebben**

Stap 2: Aanvullende keuzes

In deze stap legt u afspraken bovenop de basisregeling vast. Denk hierbij aan een compensatieregeling voor afschaffing van de doorsneesystematiek, een overgangsregeling voor bestaande werknemers met een beschikbare premiereregeling (DC-regeling), en een excedentregeling bovenop de basisregeling.

Compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

Is er na de overstap op de nieuwe regeling en het al dan niet invaren sprake van een compensatielast? Dan kunt u een compensatieregeling treffen. Zo compenseert u uw werknemers die door de afschaffing van de doorsneesystematiek erop achteruitgaan. Deze compensatie kan alleen worden gebruikt 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 uw huidige en toekomstige werknemers extra pensioenopbouw. Zij krijgen dan een aanvulling op hun persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Deze aanvulling is een percentage van hun pensioengrondslag. Uw werknemers krijgen deze compensatie per leeftijdsgroep, gekoppeld aan geboortejaren. De compensatie verandert dus niet als uw huidige werknemers ouder worden.

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, korter mag ook. Als u hiervoor kiest, maakt u ook afspraken over de financiering. Dat kan bijvoorbeeld door extra premie en/of het invaren van een bestemmingsdepot bij PGB met een nieuwe bestemming voor compensatie.

Kiest u voor compensatie in de loonsfeer?

Dan krijgen uw werknemers een extra beloning, bijvoorbeeld in de vorm van salarisverhoging. U kunt hierbij kiezen of dit geldt voor alleen uw huidige werknemers, of ook 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 uit dienst of met pensioen gaat.

2a. Compensatieregeling afschaffing doorsneesystematiek

Compensatielast	Is er een compensatielast na overstap op de nieuwe pensioenregeling (stap 1a en 1b) en het al dan niet invaren (stap 1c en 1d)? Bij de berekening van de transitie-effecten geven wij u inzicht hierin. U kiest voor: <ul style="list-style-type: none">• Compensatie. U legt uw afspraken vast in deze stap.
Compensatieafpraak	U kiest voor (u kunt ook combineren): <ul style="list-style-type: none">• Compenseren in de pensioensfeer (extra pensioenopbouw),• Compenseren in de loonsfeer (extra beloning)

Kiest u voor compensatie in de pensioensfeer?

Compensatiepercentages	<p>Vul hieronder per leeftijdsgroep de afgesproken jaarlijkse compensatie in. Wij bepalen vervolgens de bijbehorende geboortecohorten op het transitiemoment.</p> <table border="1"><thead><tr><th>Leeftijdsgroep</th><th>Jaarlijkse extra premie-inleg als % van de pensioengrondslag</th></tr></thead><tbody><tr><td>< 25 jaar</td><td>0%</td></tr><tr><td>25 - 30 jaar</td><td>0%</td></tr><tr><td>30 - 35 jaar</td><td>0%</td></tr><tr><td>35 - 40 jaar</td><td>0%</td></tr><tr><td>40 - 45 jaar</td><td>1,9%</td></tr><tr><td>45 - 50 jaar</td><td>2,44%</td></tr><tr><td>50 - 55 jaar</td><td>2,44%</td></tr><tr><td>55 - 60 jaar</td><td>2,71%</td></tr><tr><td>60 - 65 jaar</td><td>2,98%</td></tr><tr><td>> 65 jaar</td><td>1,8%</td></tr></tbody></table>	Leeftijdsgroep	Jaarlijkse extra premie-inleg als % van de pensioengrondslag	< 25 jaar	0%	25 - 30 jaar	0%	30 - 35 jaar	0%	35 - 40 jaar	0%	40 - 45 jaar	1,9%	45 - 50 jaar	2,44%	50 - 55 jaar	2,44%	55 - 60 jaar	2,71%	60 - 65 jaar	2,98%	> 65 jaar	1,8%
Leeftijdsgroep	Jaarlijkse extra premie-inleg als % van de pensioengrondslag																						
< 25 jaar	0%																						
25 - 30 jaar	0%																						
30 - 35 jaar	0%																						
35 - 40 jaar	0%																						
40 - 45 jaar	1,9%																						
45 - 50 jaar	2,44%																						
50 - 55 jaar	2,44%																						
55 - 60 jaar	2,71%																						
60 - 65 jaar	2,98%																						
> 65 jaar	1,8%																						
Looptijd van de compensatieregeling	<p>Vul het aantal jaren in dat u de afgesproken extra premie voor compensatie inlegt. Dit is maximaal 10 jaar.</p> <p>Aantal jaren compensatiepremie: 10 jaar</p>																						
Financieringsbronnen	<p>U kiest voor (u kunt ook combineren):</p> <ul style="list-style-type: none">• Premieopslag																						
Financieringsplan	<p>Hoe zet u uw financieringsbronnen in voor toekenning van de compensatie?</p> <ul style="list-style-type: none">• Premieopslag: 1,2% <p>U kiest hier een percentage binnen het fiscale maximum. Dit is 33% van de pensioengrondslag min de premie voor het ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis) die u invulde bij stap 1b.</p>																						

Kiest u voor compensatie in de loonsfeer?

Toelichting compensatie in de loonsfeer	<p>Indien het niet mogelijk is om een eenmalige storting in de pensioensfeer te doen (bijvoorbeeld vanuit de gereserveerde bedragen bij de werkgever) komen deze om pragmatische redenen in de salarissfeer beschikbaar met als doel dit als eigen bijdrage te besteden in de pensioensfeer.</p>
---	---

Kiest u voor geen compensatie?

Motivering geen compensatie	<p>Blijkt uit de transitie-effecten dat uw werknemers er naar verwachting op achteruitgaan en spreekt u geen compensatie af? Dan licht u hier toe wat uw motivering daarvoor is.</p>
-----------------------------	--

Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken

In deze stap komen alle gemaakte afspraken samen. U geeft hier aan dat de transitie evenwichtig is. Dat doet u door eerst de doelstellingen die u voor ogen heeft bij de transitie te beschrijven, met bijbehorende kwantitatieve maatstaven en voorrangsregels. Wij helpen u hierbij aan de hand van standaardkeuzes. Daarna zet u de effecten van de transitie op een rij. Deze berekening krijgt u van ons. Als derde maakt u een scenario-analyse en afspraken in uitzonderlijke situaties. Want onze en uw (financiële) situatie kan tussen nu en het transitiemoment veranderen. Ten slotte geeft u aan dat de keuzes, overwegingen en berekeningen aansluiten op uw doelstellingen voor de transitie. En dat de gemaakte afspraken als geheel evenwichtig zijn voor uw belanghebbenden.

U legt de doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels vast

Voor de latere verantwoording van de evenwichtige transitie legt u eerst 3 zaken vast:

- de doelstellingen van de transitie;
- de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de transitie;
- de voorrangsregels voor de doelstellingen en maatstaven.

3a. Doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels

Doelstellingen van de transitie

Welke doelstellingen vindt u belangrijk bij een evenwichtige transitie?

1. Op peil houden van het te bereiken pensioen als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek middels compensatie (voor werknemers).
3. Op peil houden van de verwachte pensioenen (voor alle deelnemersgroepen, naast gepensioneerden en nabestaanden ook voor werknemers en oud-werknemers).

Maatstaven voor de beoordeling van de transitie

Welke maatstaven gebruikt u voor beoordeling van de transitie?

1. De pensioenverwachting ('URM'), de verwachte uitkering op pensioendatum in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario.
2. De pensioenverwachting ('VVR'), de verwachte vervangingsratio gedurende pensionering (pensioen op én na pensioendatum) in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario.
3. Het netto profijt, het verschil in waarde van verwachte pensioenuitkeringen en pensioenpremies.

Vorrangsregels

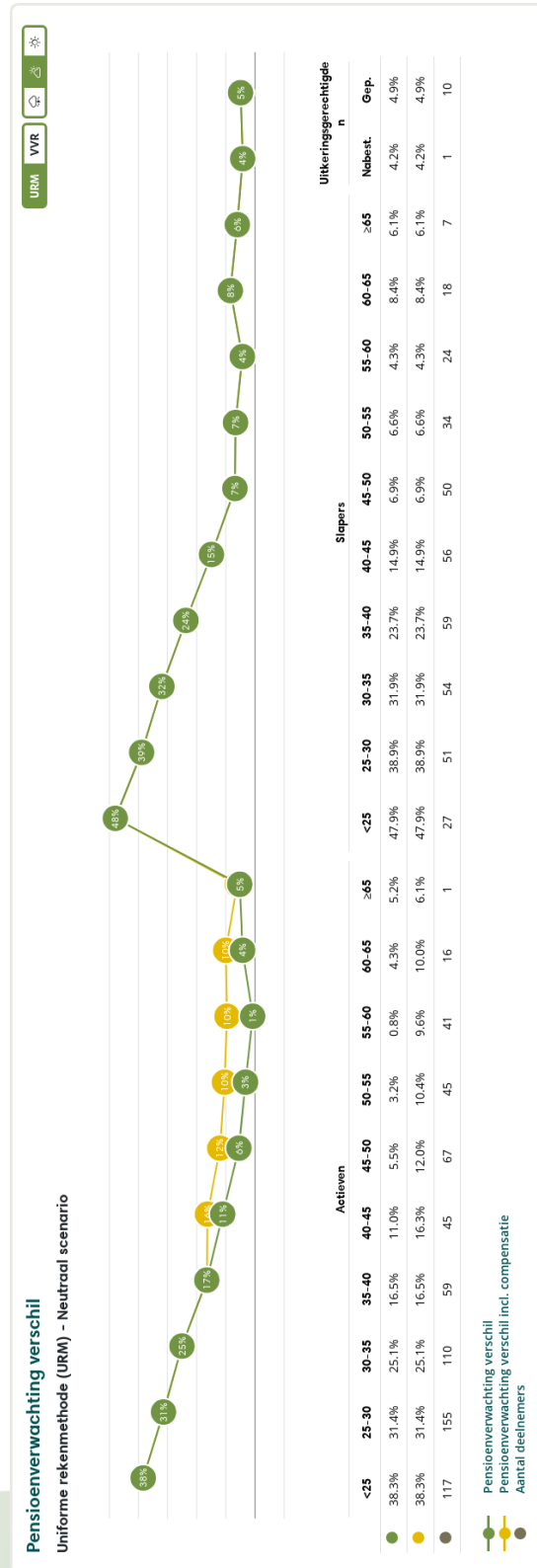
Wilt u een eigen volgorde van de doelstellingen en maatstaven bepalen, geef dan hieronder de door u gewenste volgorde aan.

- 1. De pensioenverwachting (VVR) 2. Pensioenverwachting (URM) 3. Netto profijt

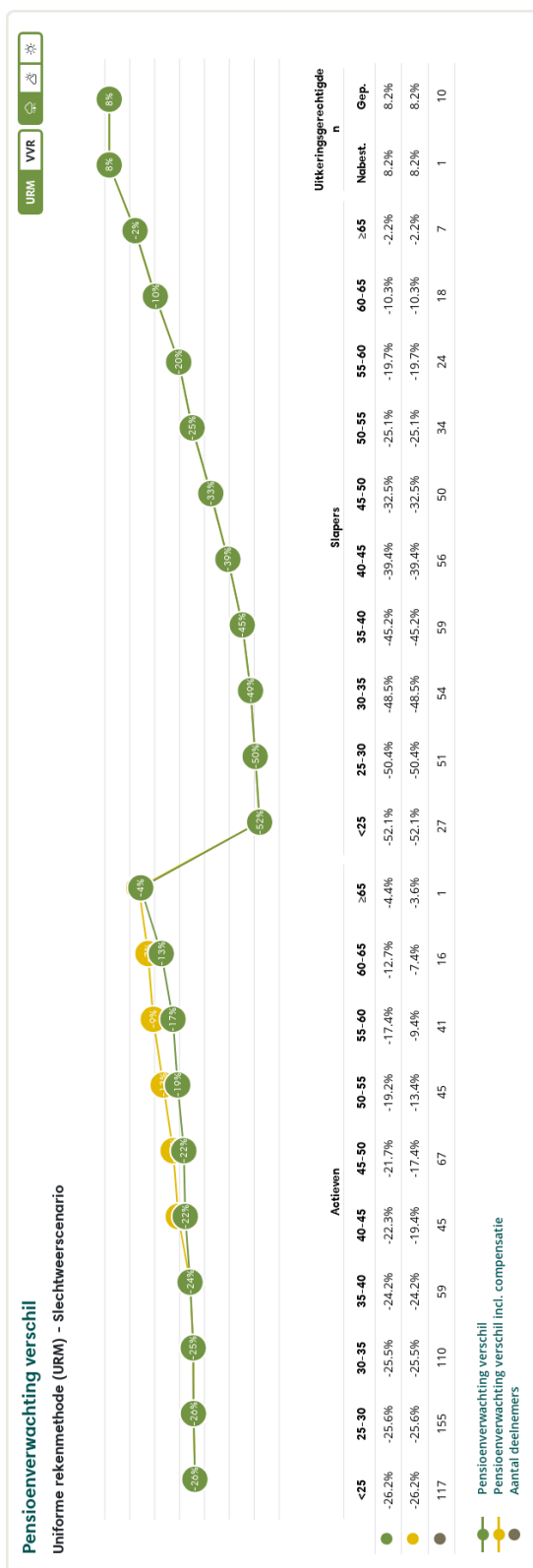
Berekening transitie-effecten (basisscenario)

In dit overzicht ziet u de effecten van de transitie in het basisscenario vanuit de gemaakte afspraken in dit transitieplan. Deze effecten berekenden wij met de verandering van de pensioenregeling, de manier waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten (verzoek tot invaren) en de afspraken over compensatie in de pensioensfeer.

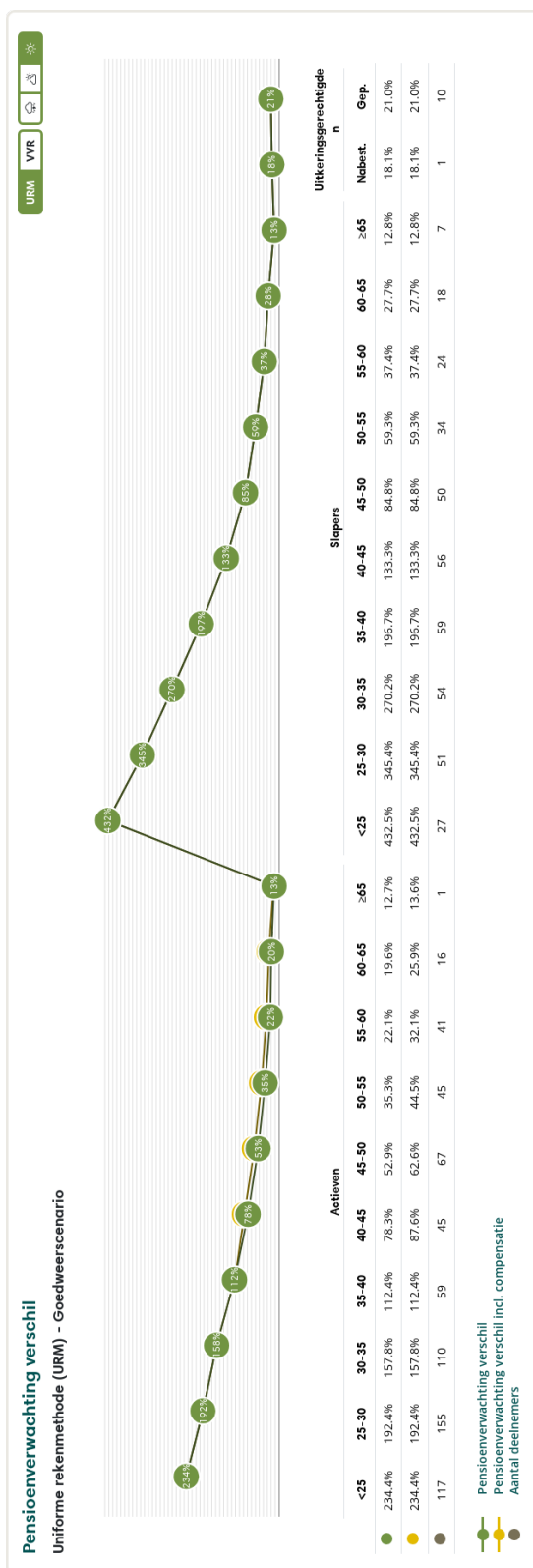
3b. Berekening transitie-effecten - basisscenario



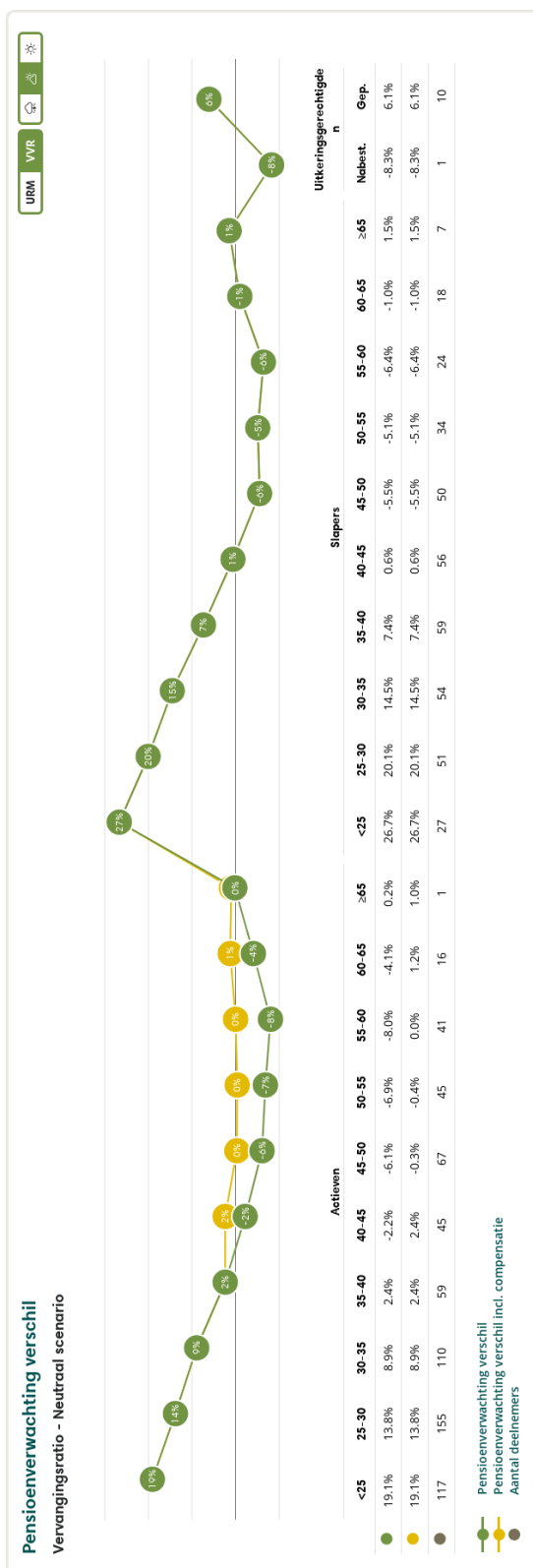
Figuur 1: Pensioenverwachting URM in het huidige neutrale scenario bij invaren



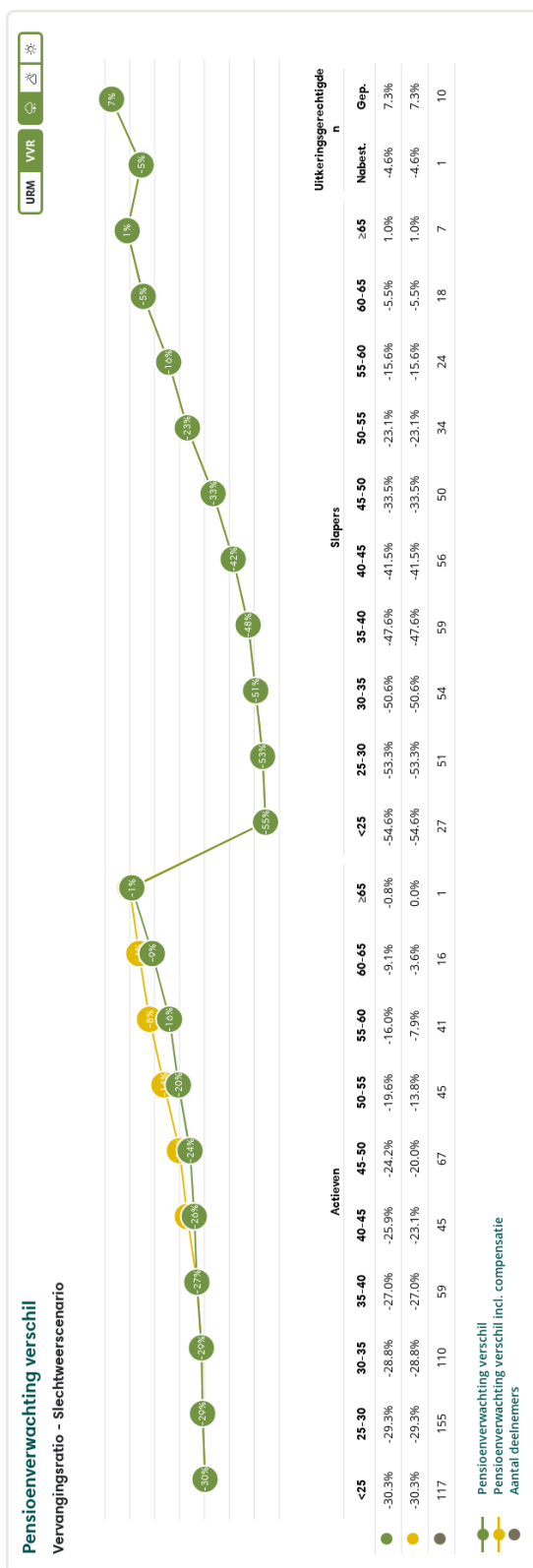
Figuur 2: Pensioenverwachting URM in het huidige slechtweersscenario bij invaren



Figuur 3: Pensioenverwachting URM in het huidige goedweersscenario bij invaren



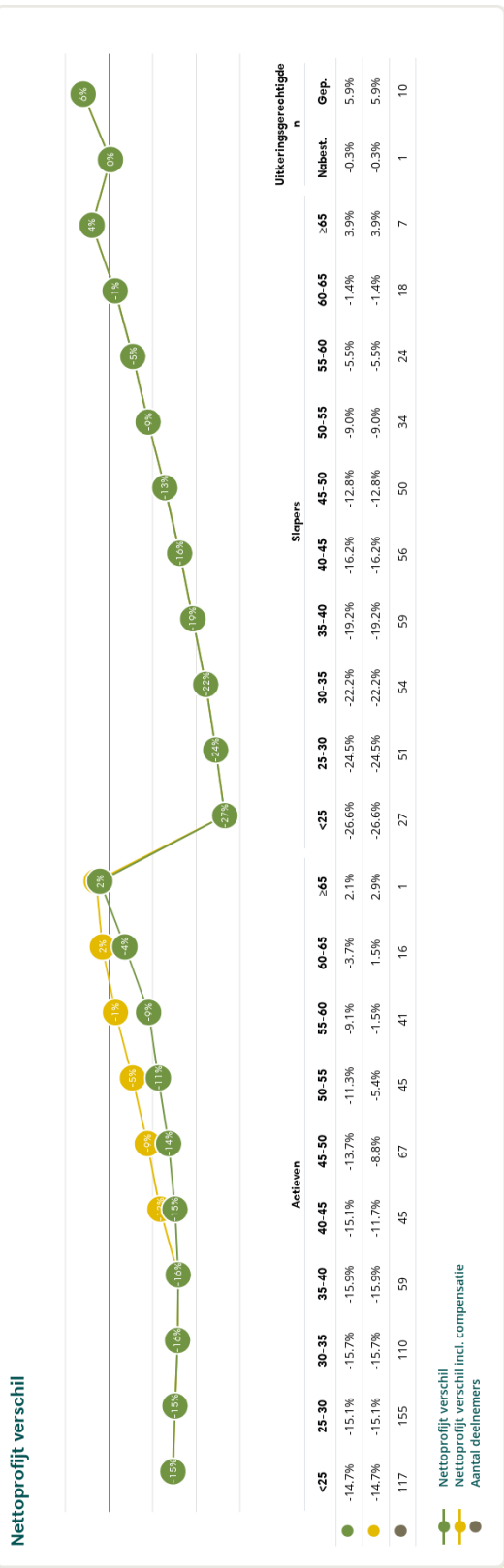
Figuur 4: Pensioenverwachting VVR in het huidige neutrale scenario bij invaren



Figuur 5: Pensioenverwachting VVR in het huidige slechtweerscenario bij invaren



Figuur 6: Pensioenverwachting VVR in het huidige goedweerscenario bij invaren



Figuur 7: Nettoprofijsverschil in het huidige scenario bij invaren

Voorwaardelijke afspraken in het basisscenario

In stap 1 en 2 heeft u afspraken gemaakt in het basisscenario, dat wil zeggen het verwachte scenario op het moment dat de nieuwe regeling ingaat. Door verbeteringen in de nieuwe pensioenregelingen van PGB en de manier van invaren kunnen uw transitie-effecten veranderen (u leest hier meer over in de brochure '2 verbeteringen in de solidaire premieregeling').

U kunt daarom in dit onderdeel van het transitieplan voorwaardelijke afspraken maken. Met een voorwaardelijke afspraak geeft u aan hoe u uw keuzes in het transitieplan wilt aanpassen als de transitie-effecten anders zijn dan uw huidige dashboard. U kunt een voorwaardelijke afspraak maken over de hoogte van de premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum), de pensioendoelstelling, en de compensatiepremie.

Een voorwaardelijke afspraak kan er bijvoorbeeld zo uit zien (in het groen ziet u de keuzes die zijn gemaakt): U wilt de **compensatiepremie** aanpassen. U kiest voor het volledig compenseren naar **0%** op basis van de **maatstaf Pensioenverwachting VVR** in het **neutraal scenario** voor **actieven** van **alle leeftijdsgroepen**. Hiervoor stelt u een maximale **compensatiepremie** beschikbaar van **2% gedurende 10 jaar**. U koos daarvoor op basis van uw huidige transitie-effecten op het dashboard. Als de benodigde compensatiepremie lager uitvalt dan verwacht, dan kiest u ervoor om de **premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum) te verhogen met het verschil**.

3b. Voorwaardelijke afspraken in het basisscenario

Wilt u een voorwaardelijke afspraak maken?

- **Ja**

Kiest u ervoor om het een voorwaardelijke afspraak te maken?

Welke keuze wilt u aanpassen in het transitieplan?

- **Compensatiepremie**
- **Premie** ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum)

Kiest u voor het aanpassen van de compensatiepremie?

Welke achteruitgang accepteert u?

Door de verbeteringen heeft u mogelijk minder compensatiepremie nodig om uw werknemers voor een achteruitgang te compenseren.

Vul de maximale achteruitgang in die u accepteert. Bijvoorbeeld: Als u een maximale achteruitgang van -5% accepteert, vult u -5% in. Als u volledig wilt compenseren voor de achteruitgang vult u 0% in

0%

Kiest u voor het aanpassen van de premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum)?

Welke vooruitgang accepteert u?

Door de verbeteringen heeft u mogelijk minder premie nodig om dezelfde pensioendoelstelling te behalen voor uw werknemers. Let op: een lagere premie kan een hogere compensatielast betekenen voor uw oudere werknemers.

Vul de maximale vooruitgang in die u accepteert. Bijvoorbeeld: Als u een maximale vooruitgang van +30% accepteert, vult u 30% in.

0%

Criteria voor de voorwaardelijke afspraak	
Op basis van welke maatstaf maakt u deze afspraak?	<ul style="list-style-type: none"> • Pensioenverwachting VVR
In welk scenario maakt u deze afspraak?	<ul style="list-style-type: none"> • Neutraal scenario
Voor welke deelnemersgroep maakt u een afspraak?	<ul style="list-style-type: none"> • Actieven
Voor welke leeftijdsgroep binnen de gekozen deelnemersgroep maakt u een afspraak?	<ul style="list-style-type: none"> • Alle leeftijdsgroepen binnen de gekozen deelnemersgroep
Wat is de maximale (compensatie)premie die u afspreekt?	<p>U geeft aan wat uw maximale compensatiepremie of maximale premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum) is die u afspreekt.</p> <p>Toelichting: De totale premie inclusief compensatiepremie bedraagt 19%. Gedurende de 10 compensatiejaren financiert de werkgever het meerdere boven 19% in enig jaar (peildatum 1-1) voor met een maximum van 0,5% per jaar. Indien de totale premie in enig jaar 19,5% overschrijdt, wordt de netto premie ouderdomspensioen navenant aangepast in combinatie met een mogelijke verhoging van de compensatiepremie.</p>
Wat spreekt u af als de benodigde (compensatie)premie lager uitvalt dan uw afgesproken maximum?	<ul style="list-style-type: none"> • Het verschil wordt ingezet in de pensioensfeer om de premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum) te verhogen. <p>Toelichting: Indien gedurende de 10 jaar compensatieperiode de totale premie in enig jaar minder bedraagt dan 19%, wordt het verschil gereserveerd door de werkgever. Gedurende de maximale compensatietermijn van 10 jaar wordt jaarlijks de effecten van de (compensatie)premie - indien deze uitkomt onder de 18,5% of boven de 19,5% - tussen OR en het bestuur besproken. Indien na 10 jaar de totale premie in enig jaar minder bedraagt dan 19%, wordt het verschil ingezet in een hoger netto premie ouderdomspensioen.</p>

Scenario-analyse (alternatieve scenario's)

De haalbaarheid van de afspraken in dit transitieplan is mede afhankelijk van de financiële situatie van PGB, uw financiële situatie en mogelijke scenario's die zich kunnen voordoen tussen het moment van afronden van dit transitieplan en het moment dat de nieuwe regeling ingaat.

In het transitieplan verkennen we daarom alternatieve scenario's. Scenario's zoals een lagere of hogere dekkingsgraad op het moment van invaren. Of een hogere of lagere rente die van invloed kan zijn op de hoogte van de compensatielast. Het verkennen van deze scenario's draagt bij aan een complete besluitvorming, zodat bij veranderende omstandigheden u in principe geen nieuwe afspraken meer hoeft te maken. In de scenario-analyse hieronder laten we u zien hoe de transitie-effecten eruit zien bij verschillende dekkingsgraden en rentestanden.

3c. Afspraken in alternatieve scenario's

U kiest ervoor geen afspraken voor alternatieve scenario's te maken.

Verantwoording evenwichtige transitie

Het laatste onderdeel is het sluitstuk van het transitieplan. Hierin verantwoordt u waarom de transitie als geheel evenwichtig is voor uw belanghebbenden. Dat doet u door aan te geven dat de keuzes, overwegingen en berekeningen in dit transitieplan aansluiten bij uw doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels.

Omdat veranderingen van de pensioenregeling de arbeidsvoorwaarden van uw werknemers verandert, kunnen (mede)zeggenschapsprocedures gelden. Denk hierbij aan de instemming van vakbonden, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en/of instemming van uw individuele werknemers. U geeft hier aan of de juiste (mede)zeggenschapsprocedures zijn gevolgd.

In uw verantwoording geeft u ook aan of de inhoud van dit transitieplan is besproken met een vereniging van oud-werknemers (slapers) en/of van gepensioneerden. Zij hebben namelijk een wettelijk hoorrecht (art. 150g Wet toekomst pensioenen), onder voorwaarden (art. 44a Besluit toekomst pensioenen). Voer deze gesprekken op tijd. U moet hun oordeel meenemen bij het opstellen van uw transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes.

Is er een adviseur betrokken geweest bij de totstandkoming van dit transitieplan? Geeft u dan ook de naam en contactgegevens van de adviseur die u begeleid heeft aan ons door.

3d. Verantwoording evenwichtige transitie

- De gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen in dit transitieplan sluiten aan bij de beschreven doelstellingen, maatstaven en voorrangregels van een evenwichtige transitie.
- **Toelichting:** Om te komen tot een evenwichtige pensioentransitie heeft het bestuur van De Jong & Laan Beheer B.V. en haar dochtervennootschappen (met uitzondering van Marshoek B.V. en Good Growth Collective B.V.) en de Ondernemingsraad van De Jong & Laan Beheer B.V. en haar dochtervennootschappen (met uitzondering van Marshoek B.V. en Good Growth Collective B.V.) diverse overleggen gevoerd. Namens het bestuur namen hier aan deel: Horst in 't Veld (tot en met 30 juni 2024), Jeroen Baake (vanaf 1 juli 2024) en Jaap Witteveen (vanaf 1 september 2024). Namens de pensioencommissie van de ondernemingsraad namen hieraan deel: Craig Brom (vice voorzitter), Evelyn Haandrikman, Helmie Mossink, Jacqueline Rijsbergen en Dico van Toor (voorzitter). Overige OR-leden: Gert Bast, Michelle Heuver, Marcel Immink, Michiel Rozendaal en Thea Ruiter. Adviseur van de ondernemingsraad Bianca Maters, Principal bij Triple A – Risk Finance (tot en met 8 juli 2024) en Michel van der Zwan, Principal bij Triple A – Risk Finance (vanaf 26 augustus 2024). Adviseur van de werkgever: Marcel Kleemans, senior pensioenconsultant bij VLC & Partners. Namens HR: Tjitske Nijland. Het overleg heeft plaatsgevonden op de volgende dagen: Dinsdag 21 mei 2024, maandag 17 juni 2024, maandag 8 juli 2024, maandag 26 augustus 2024, vrijdag 13 september 2024, donderdag 7 november 2024 en donderdag 21 november 2024. Op basis van de cijfers uit het PGB-dashboard en een tweetal herberekeningen zijn de werkgever en de OR van mening dat dit plan een evenwichtige transitie ondersteunt. Het uitgangspunt is een budget neutrale overgang van 19% van de pensioengrondslag. Het premiebudget wordt op een zo evenwichtig mogelijke wijze ingezet, waarbij de cohorten vanaf 40 jaar voor de duur van 10 jaar als compensatie een extra premie inleg ontvangen in de pensioensfeer. Er is primair gekeken naar de (mediaan) resultaten op basis van de Vervangingsratio (VVR). Hier is de hoogte van het pensioen (zowel op als na de pensioendatum) met de laatste pensioengrondslag van de medewerker vergeleken. Deze geven – inclusief compensatie – een positief beeld van de pensioenresultaten voor alle leeftijdscohorten. De compensatie geldt voor de volgende leeftijdscohorten: Huidige leeftijd 40-45 jaar 1,90%, huidige leeftijd 45-50 jaar 2,44%, huidige leeftijd 50-55 jaar 2,44%, huidige leeftijd 55-60 jaar 2,71%, huidige leeftijd 60-65 jaar 2,98% en huidige leeftijd > 65 jaar 1,80%. De compensatieperiode is voor de duur van 10 jaar. Na deze periode wordt de hoogte van de bruto/netto premie opnieuw beoordeeld om te waarborgen dat het pensioenbudget beschikbaar blijft voor de arbeidsvoorwaarde pensioen. Voor het nabestaandenpensioen – bij overlijden van de medewerker vóór de pensioendatum en tijdens het dienstverband – is er voor de partner een levenslang nabestaandenpensioen geregeld van 15% van het pensioengevend salaris. Dit nabestaandenpensioen komt samen met de uitkering uit de afgesloten collectieve ANW-hiaat verzekering (afgesloten bij elipsLife) op het wenselijk niveau. Daarnaast is er een WIA-excedent verzekering elders afgesloten. De volgende voorwaardelijke bepalingen zijn van toepassing: 1. Indien de werkelijke premie gedurende de eerste 10 jaar hoger is dan 19% (peildatum 1-1) zal het meerdere (nominaal en zonder intrest) worden voorgefinancierd door de werkgever en later worden verrekend met toekomstige besparingen zolang de overschrijding in enig jaar niet meer bedraagt dan 0,5% punt. 2. Ingeval de werkelijke premie in enig jaar meer bedraagt dan 19,5% (peildatum 1-1) heeft de werkgever het recht de netto premie met het meerdere te verlagen in combinatie met het zo nodig verhogen van het vastgestelde compensatiepercentage. Het vastgestelde compensatiepercentage blijft gedurende 10 jaar ongewijzigd. Periodiek vindt overleg plaats tussen OR en werkgever over de haalbaarheid van de doelstelling van de pensioenregeling, waarbij een eventuele verhoging van de premie zal leiden tot het invoeren van een werknemersbijdrage.

Verklaring (mede)zeggenschapsprocedures

- De van toepassing zijnde (mede)zeggenschapsprocedures zijn gevolgd bij de totstandkoming van dit transitieplan, dat als bijlage dient bij de gewijzigde pensioenovereenkomst.

Oordeel eventuele vereniging van oud-werknemers (slapers)

- Er heeft zich geen vereniging van oud-werknemers (slapers) gemeld en/of de vereniging voldoet niet aan de wettelijke voorwaarden van het hoorrecht.