

pensioenfonds



TRANSITIEPLAN

PENSIOENFONDS PGB

**Diamond (BC) Netherlands Holding B.V., Diversey B.V.,
Diversey Europe Operations B.V., Diversey Netherlands
Production B.V.**



Over het transitieplan

Er zijn nieuwe regels voor pensioen. Jouw pensioen verandert ook. We verwachten dat dit op 1 januari 2027 gebeurt. Concern Diversey B.V. 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.

Een flexibele premieregeling

Jouw nieuwe pensioenregeling is een flexibele premieregeling. In de flexibele premieregeling krijgt iedereen een persoonlijke pensioenpot. Het geld van alle pensioenpotten samen beleggen we. Jij kiest zelf met hoeveel risico we dat doen. Ben je met pensioen of ga je met pensioen? Dan kies je een stabiel of een variabel pensioen.

Veel blijft hetzelfde

- Samen met je werkgever blijf je geld inleggen voor je pensioen.
- Overlijdt je terwijl je nog pensioen opbouwt bij Pensioenfonds PGB? Dan is er nog steeds een pensioen voor je eventuele partner en kinderen.
- 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.
- Ontvang je pensioen? Je krijgt jouw pensioen gewoon elke maand, zolang je leeft. Het maakt niet uit hoe oud je wordt.

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.

- Jij kiest met hoeveel risico we beleggen

Je kunt kiezen voor het standaard risico of je kunt kiezen voor meer risico of minder risico. Neem je meer risico? Dan is je verwachte pensioen hoger, maar je hebt ook minder zekerheid. Neem je minder risico? Dan is je verwachte pensioen lager, maar wel zekerder.

- Je kiest een stabiel of variabel pensioen

Je maakt deze keuze voor je met pensioen gaat. Ben je al met pensioen? Dan maak je deze keuze na de overgang naar het nieuwe pensioen. Met een stabiel pensioen verandert je pensioen niet. Met een variabel pensioen kan je pensioen sneller omhoog als het economisch goed gaat. Maar als het economisch slecht gaat, kan je pensioen sneller omlaag.

- 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 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

**Diamond (BC) Netherlands Holding
B.V., Diversey B.V., Diversey Europe
Operations B.V., Diversey
Netherlands Production B.V.**

Wet toekomst pensioenen



Inhoudsopgave

Transitieplan	4
Stap 1: Basispensioenregeling	5
Stap 2: Aanvullende keuzes	8
Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken	10

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:

- **Flexibele premieregeling met variabele uitkering**

1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB

Welke kenmerken wilt u in uw pensioenregeling?

Maximaal pensioengevend salaris

€ 70.490

Franchise

€ 16.322

Premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis)

19%

Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	35%
Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	Heeft u nu een collectieve Anw-Plusverzekering? <ul style="list-style-type: none"> • Nee Wilt u dit afspreken in het nieuwe pensioen? <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

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.

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.

1d. Invaren van opgebouwde pensioenen buiten Pensioenfonds PGB

Opgebouwde pensioenen bij andere pensioenuitvoerder	<ul style="list-style-type: none"> • Pensioenfonds: BPF Schoonmaak invaren naar SPR / Pensura niet invaren i.v.m. beoogde overgang naar verzekeraar • Verzekeraar: • Premiepensioeninstelling:
---	--

Heeft u opgebouwde pensioenen ondergebracht bij een ander pensioenfonds?

Invaren	<p>U kiest voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invaren. U heeft een verzoek tot invaren ingediend van alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten bij het andere pensioenfonds, of bent voornemens dat te doen.
---------	--

Vaart u eerder opgebouwde pensioenen bij het andere pensioenfonds in?

Effect van invaren elders op de transitie-effecten	<p>U kiest voor een:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standaard uitleg: Het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten bij het andere pensioenfonds is niet betrokken in de afspraken over de pensioenregeling in dit transitieplan.
--	---

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:

- **Geen compensatie.** Geef uw motivering aan in deze stap.

Kiest u voor geen compensatie?

Motivering geen compensatie

Door sociale partners is gekeken naar de transitie effecten voor alle deelnemersgroepen en leeftijden. Voor de compensatie in het kader van de afschaffing van de doorsneesystematiek is hierbij gekeken naar enkelvoudige en dubbele transitie. Sociale partners hebben hierbij geconcludeerd dat mede als gevolg van specifieke leeftijdsopbouw van het medewerkers bestand van Diversey kijkend naar de huidige pensioenopbouw en de afgesproken vlakke premie van 19,0% van de pensioengrondslag dat er uitgaande van enkelvoudige transitie (enkel kijkend naar wijziging premie-effect van de transitie) sprake is van een beperkte achteruitgang voor de groep oudere medewerkers (55 jaar en ouder). Kijkend naar de effecten op basis van de dubbel transitie (waarbij de voordelen van het nieuwe stelsel inclusief het invaren worden meegenomen) wijzigt deze beperkte achteruitgang in een vooruitgang. Sociale partners realiseren zich dat de mate van vooruitgang verschillend is voor de diverse leeftijdscohorten. Jongere medewerkers gaan er qua verwacht pensioen meer op vooruit dan oudere medewerkers. Echter is er voor jongere medewerkers ook sprake van een grotere spreiding in verwachte uitkomsten, waardoor de verwachte vooruitgang meer onzeker is. Dit zijn elementen die inherent zijn aan het nieuwe pensioenstelsel en zijn daarmee acceptabel voor sociale partners. Aanvullend is er sprake van het invaren bij BPF Schoonmaak van opgebouwde pensioenen voor de periode 2011 – 2020 waarbij tevens sprake is van een verwachte vooruitgang die niet is meegenomen in dit transitieplan voor PGB. Op basis hiervan concluderen sociale partners dat geen compensatie benodigd is. Hierbij is tevens rekening gehouden dat na transitie naar het nieuwe pensioenstelsel het pensioenbudget van de werkgever gelijk blijft.

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.

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?

3. Op peil houden van de verwachte pensioenen (voor alle deelnemersgroepen, naast gepensioneerden en nabestaanden ook voor werknemers en oud-werknemers).
4. Op peil houden van de dekking van het partnerpensioen (voor partners bij overlijden van de werknemer).

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

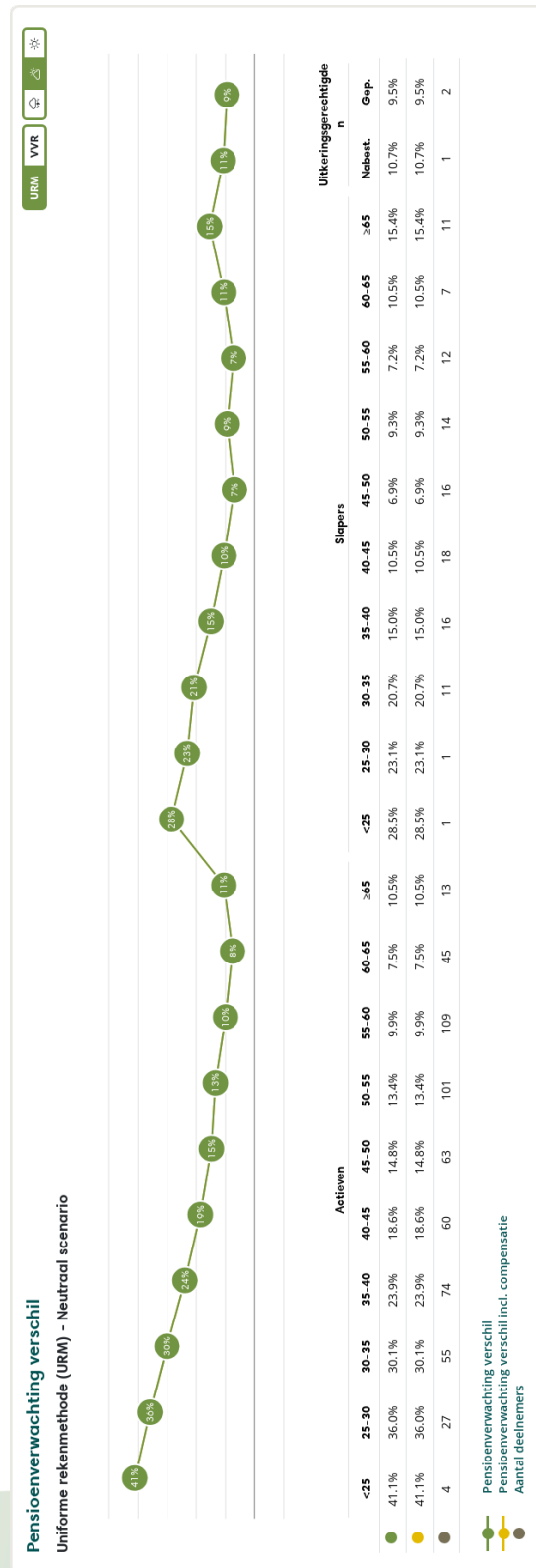
Wilt u een eigen volgorde van de doelstellingen en maatstaven bepalen, geef dan hieronder de door u gewenste volgorde aan.

- U heeft hier niets ingevuld.

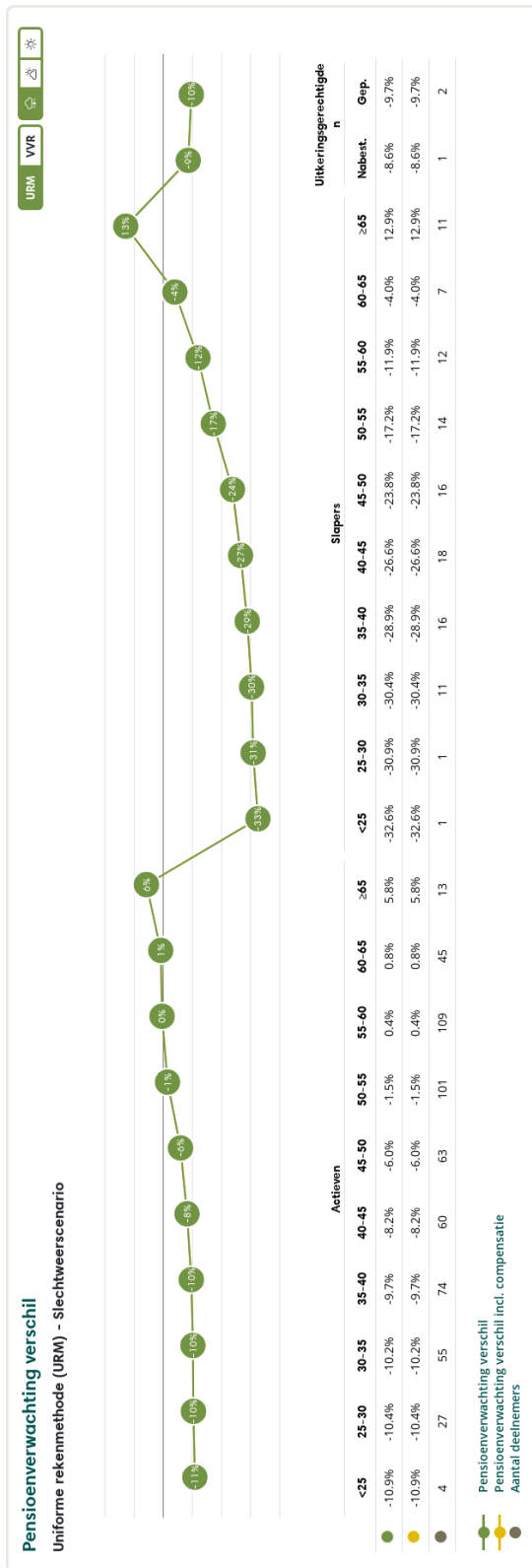
Berekening transitie-effecten (basisscenario)

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.

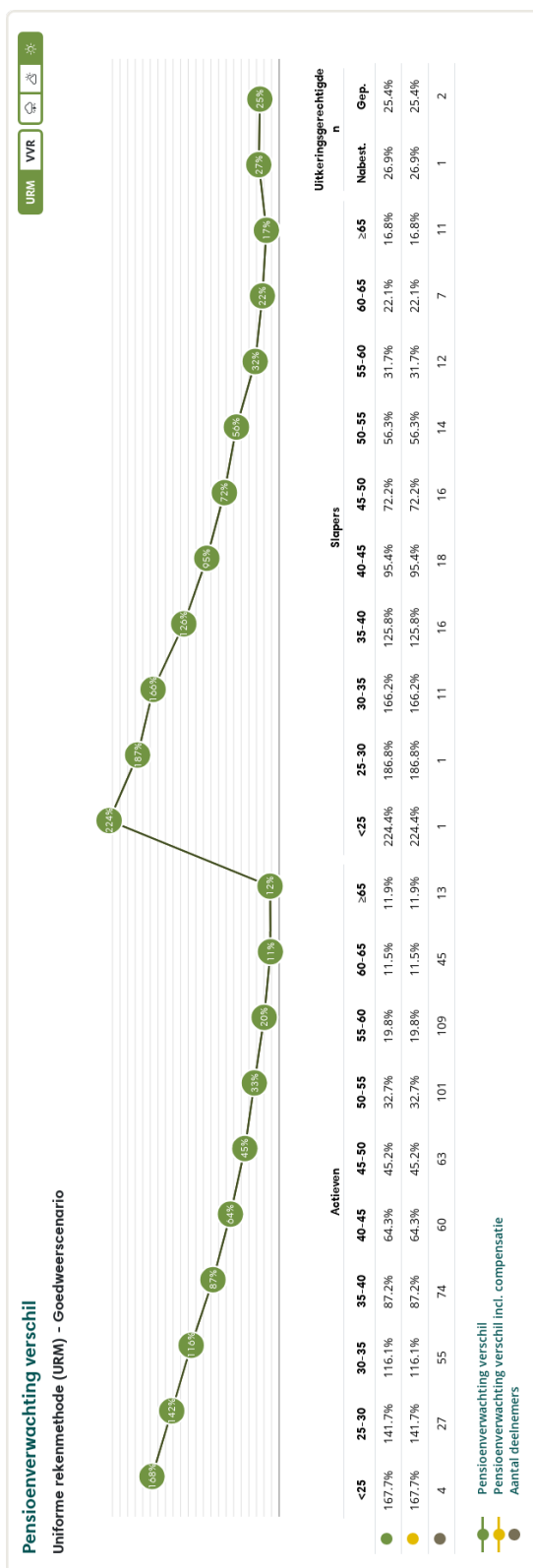
3b. Berekening transitie-effecten - basisscenario



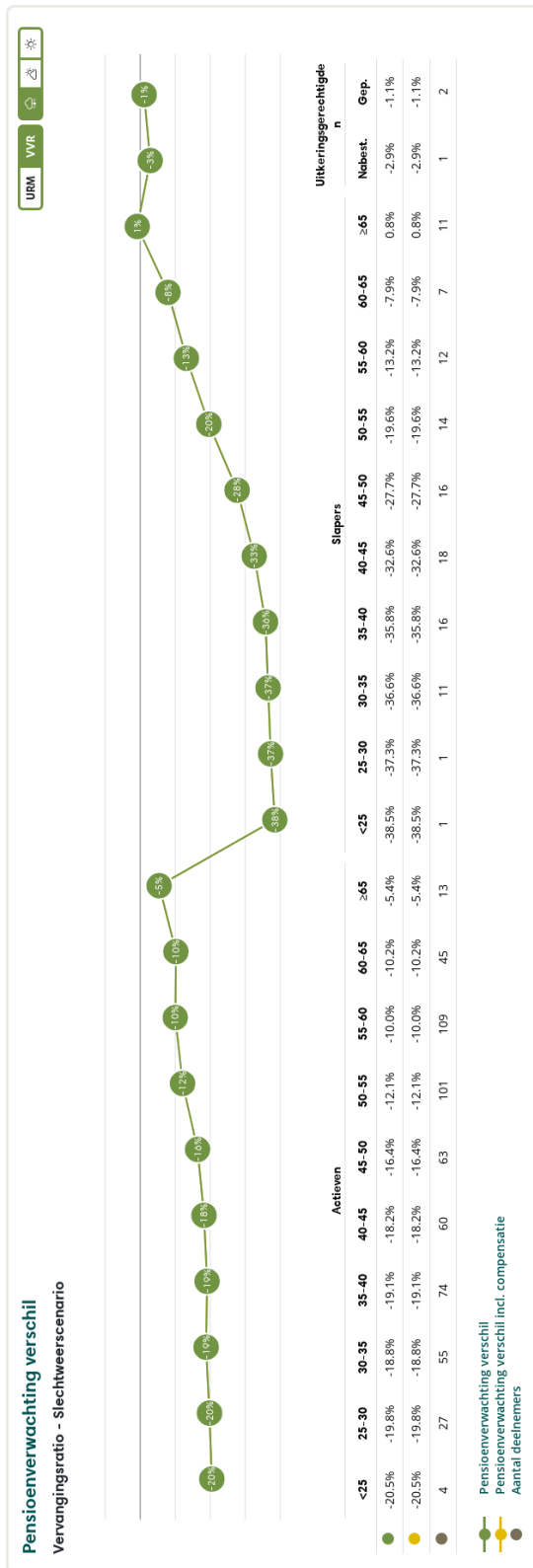
Figuur 1: Pensioenverwachting URM in het huidige neutrale scenario



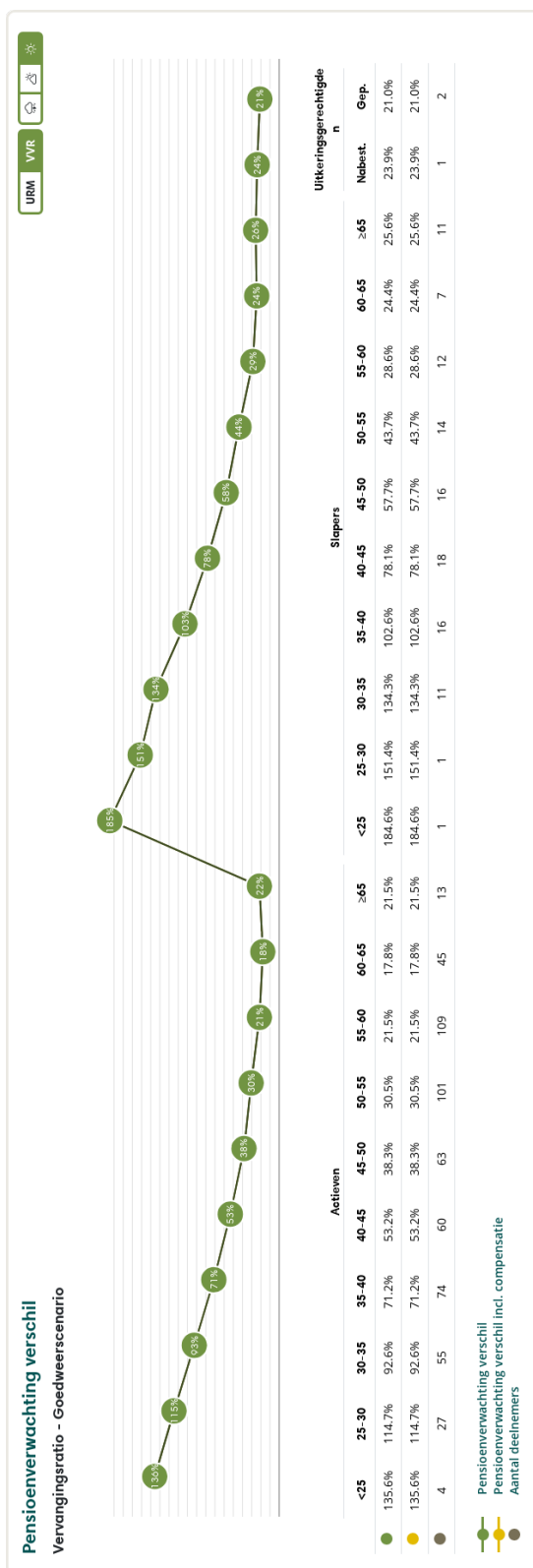
Figuur 2: Pensioenverwachting URM in het huidige slechtweersscenario



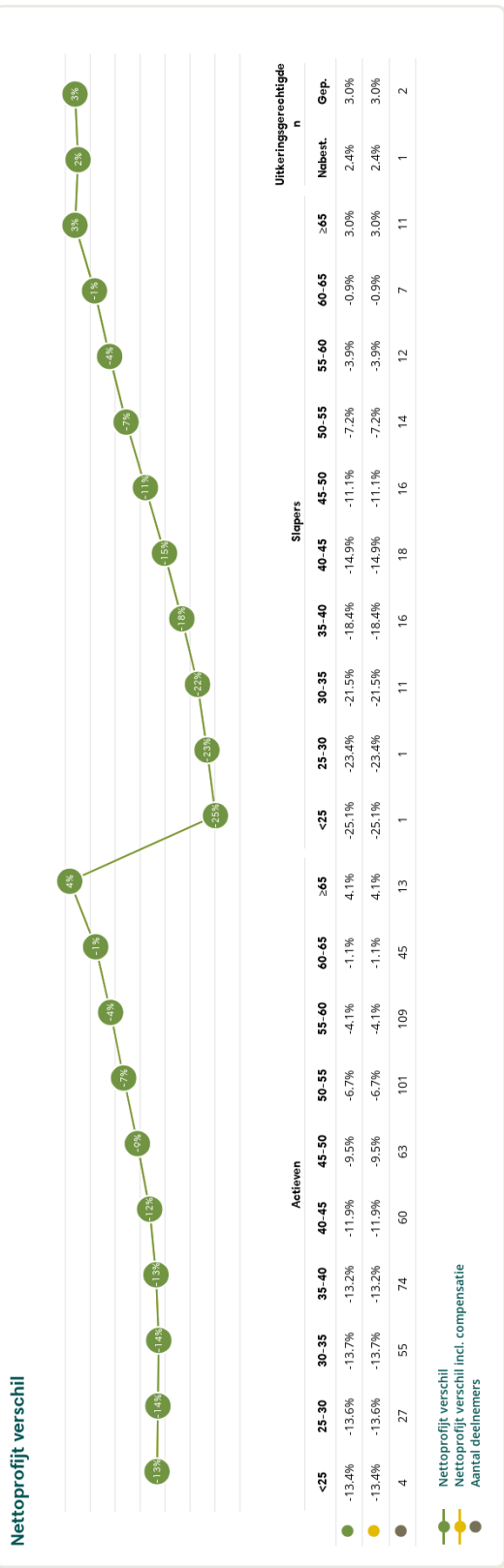
Figuur 3: Pensioenverwachting URM in het huidige goedweerscenario



Figuur 5: Pensioenverwachting VVR in het huidige slechtweerscenario



Figuur 6: Pensioenverwachting VVR in het huidige goedweerscenario



Figuur 7: Nettoprofijsverschil in het huidige scenario

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?

- Nee

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 dekingsgraad 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 dekingsgraden 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:** Sociale partners hebben afgelopen jaar gezamenlijk een zorgvuldig proces doorlopen in het kader van de wettelijk benodigde transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, dit proces is in een separaat document vastgelegd. Hierbij zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve analyses gemaakt om te beoordelen welke regeling het beste past bij de (oud) medewerkers van de werkgever. Vervolgens is gezocht naar de optimale invulling van deze nieuwe regeling, rekening houdend met het huidige vaste pensioenbudget, de diverse type medewerkers en verschillende leeftijdscohorten. Dit heeft geresulteerd in de keuze voor de flexibele premierregeling waarbij deelnemers bepaalde keuzemogelijkheden hebben. Er is gekozen voor een voldoende hoge dekking nabestaandepensioen om te zorgen dat in het geval van overlijden tijdens dienstverband een goed inkomen voor de eventueel achterblijvende partner en kinderen is. Daarnaast is afgesproken om een vrijwillige ANW hiaat regeling aan te bieden. Op basis van het beschikbare pensioenbudget, is een premie vastgesteld gelijk aan 19,0% van de pensioengrondslag, waarmee de kosten voor werkgever gelijk blijven. Kijkend naar de verwachte pensioenresultaten op pensioenleeftijd voor medewerkers, oud medewerkers en gepensioneerden resulteert de nieuwe regeling in een vooruitgang voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten.

Sociale partners realiseren zich dat de mate van vooruitgang verschillend is voor de diverse leeftijdscohorten. Jongere medewerkers gaan er qua verwacht pensioen meer op vooruit dan oudere medewerkers. Echter is er voor jongere medewerkers ook sprake van een grotere spreiding in verwachte uitkomsten, waardoor de verwachte vooruitgang meer onzeker is. Dit zijn elementen die inherent zijn aan het nieuwe pensioenstelsel en zijn daarmee acceptabel voor sociale partners. Aanvullend hebben sociale partners ook gekeken naar de netto profijt effecten. Alleen al door het invaren via de standaardregels ontstaan forse netto profijteffecten. Sociale partners constateren met name voor jongere deelnemers (actief en inactief) grote verschillen tussen netto profijt uitkomsten en de resultaten voor het verwacht pensioen. In netto profijt kan er sprake zijn van een forse achteruitgang bij transitie naar Wtp, terwijl er qua verwacht pensioen juist sprake is van een forse vooruitgang. Dit komt omdat bij invaren de aanwezige buffers direct worden uitgedeeld in de persoonlijke pensioenvermogens. Dit is minder gunstig voor jongere deelnemers omdat deze buffers na het invaren minder ten goede komen aan jongere deelnemers. Ten opzichte van de transitie-effecten op verwachte uitkeringen in wordt dit effect voor jongere deelnemers hier niet verbeterd door het gunstiger beleggingsbeleid. Dat komt omdat in netto profijt-analyses sprake is van een risiconeutrale waardering. Effecten van het beleggingsbeleid worden in deze analyses niet meegenomen. Voor oudere deelnemers is de transitie juist gunstig in termen van netto profijt. Zij kunnen nu direct profiteren van het uitdelen van de buffers, waar zij deze in de huidige regeling pas kunnen krijgen door het uitdelen van toeslagen die begrensd zijn door prijsinflatie en door de regels van toekomst bestendig indexeren. Pensioengerechtigde deelnemers vanaf ongeveer 65 jaar profiteren in termen van netto profijt direct doordat hun uitkering nu sneller wordt verhoogd dan onder de reguliere toeslagverlening in de huidige pensioenregeling. Gezien de complexiteit en beperkte uitlegbaarheid van de netto profijt berekeningen en de specifieke effecten door de voorgeschreven methodiek, is voor sociale partners aanleiding om te focussen op de uitkomsten qua verwacht pensioen. Sociale partners hechten daarom beperkt aan de netto profijt-effecten.

Sociale partners hebben gekeken naar de wens om de bij PGB opgebouwde pensioenen in te varen, ook bij afwijkende dekkingsgraden en renteniveaus. Het verzoek tot invaren bij PGB betreft de sinds 2021 opgebouwde pensioenen. Sociale partners zien ook bij lagere dekkingsgraden de voordelen van invaren voor medewerkers en slapers (nog niet gepensioneerde oud-medewerkers), omdat zij ook op de langere termijn van de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel zullen profiteren. Voor gepensioneerde deelnemers heeft het invaren bij een dekkingsgraad onder circa 100% mogelijk directe negatieve impact op de hoogte van de op dat moment te ontvangen uitkering. Deze zou (beperkt) lager kunnen worden door het invaren en vervolgens eerder fluctueren (sneller toenemen, maar eventueel ook verder dalen), dit als gevolg van de verschillen tussen het huidige en nieuwe pensioenstelsel. Op de beoogde transitiedatum van 1 januari 2027 zal een beperkt aantal (oud-)medewerkers met pensioen zijn, terwijl veruit de grootste groep (circa 1.000 medewerkers en oud-medewerkers) naar verwachting voordeel ondervinden van het invaren (direct of op langere termijn). Sociale partners hebben daarom besloten om geen voorwaardelijke afspraken te maken en ook bij lagere dekkingsgraden in te varen.

Enkel in extreme economische omstandigheden waarin de impact naar inzicht van sociale partners Pensioenfonds PGB Transitieplan Wer toelichting 2020-2024
Cedra 2020-87628-05477-85341

Verwachting is hierbij wel dat er op dat moment een veel breder vraagstuk speelt binnen de pensioenwereld.