



TRANSITIEPLAN PENSIOENFONDS PGB

Concern Mediahuis Nederland



Over het transitieplan

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

Wet toekomst pensioenen



Inhoudsopgave

Transitieplan	3
Stap 1: Basispensioenregeling	4
Stap 2: Aanvullende keuzes	7
Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken	9

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"> • Basisdoelstelling: Een ouderdomspensioen met een bruto vervangingsratio ter grootte van 70% van de gemiddelde pensioengrondslag gecorrigeerd voor inflatie, uitgaande van 43 jaren pensioenopbouw.
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	€ 16.322
Premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis)	22%
Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	25%
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"> • Ja <p>€ 12.000</p>
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 wordt: 33,33% van de totale premie

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.

1d. Invaren van opgebouwde pensioenen buiten Pensioenfonds PGB

Opgebouwde pensioenen bij andere pensioenuitvoerder	U heeft aangegeven geen opgebouwde pensioenen buiten Pensioenfonds PGB te hebben
---	---

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.

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

Compensatie is op basis van de uitkomsten, zoals opgenomen in het dashboard PGB, niet noodzakelijk om een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel te realiseren. Voor alle leeftijdsgroepen geldt dat zij naar verwachting bij maatstaf URM een hoger pensioenresultaat halen ten opzichte van de oude middelloonregeling. Dit wordt naar verwachting behaald door een verandering in grondslagen en hogere premie.

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?

2. Op peil houden van de lopende pensioenuitkeringen (voor gepensioneerden en nabestaanden).
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.
3. Het netto profijt, het verschil in waarde van verwachte pensioenuitkeringen en pensioenpremies.

Vorrangsregels

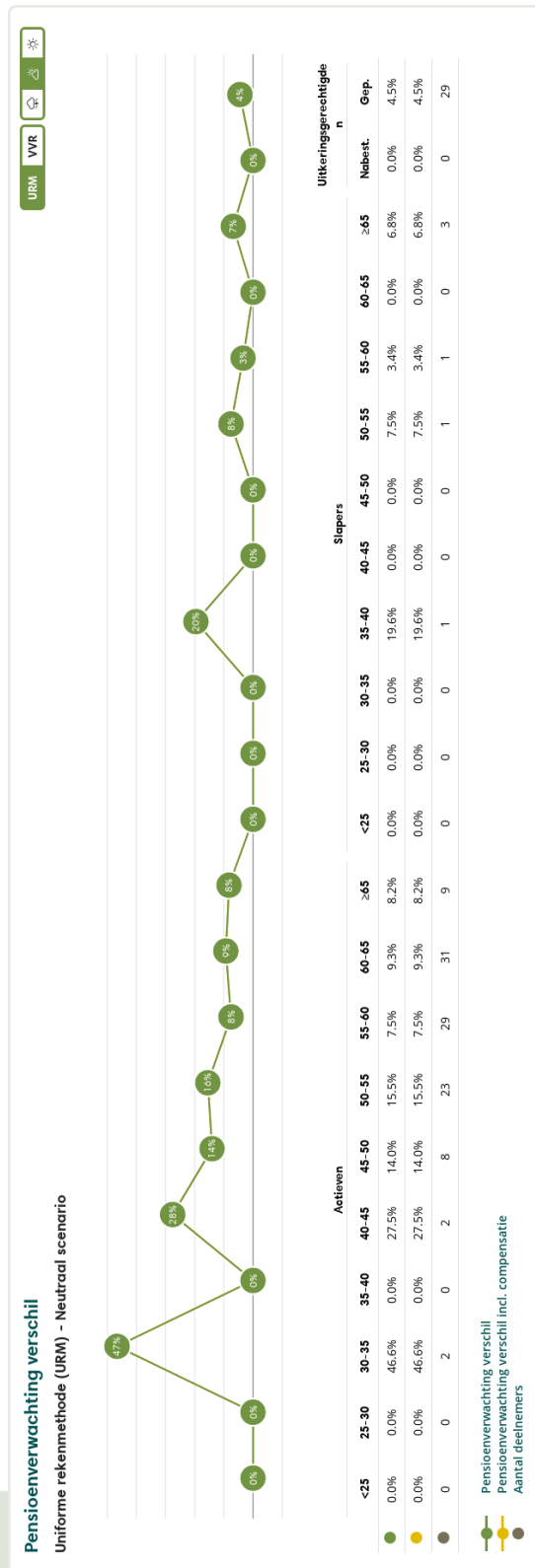
Wilt u een eigen volgorde van de doelstellingen en maatstaven bepalen, geef dan hieronder de door u gewenste volgorde aan.

- U heeft hier niets ingevuld.

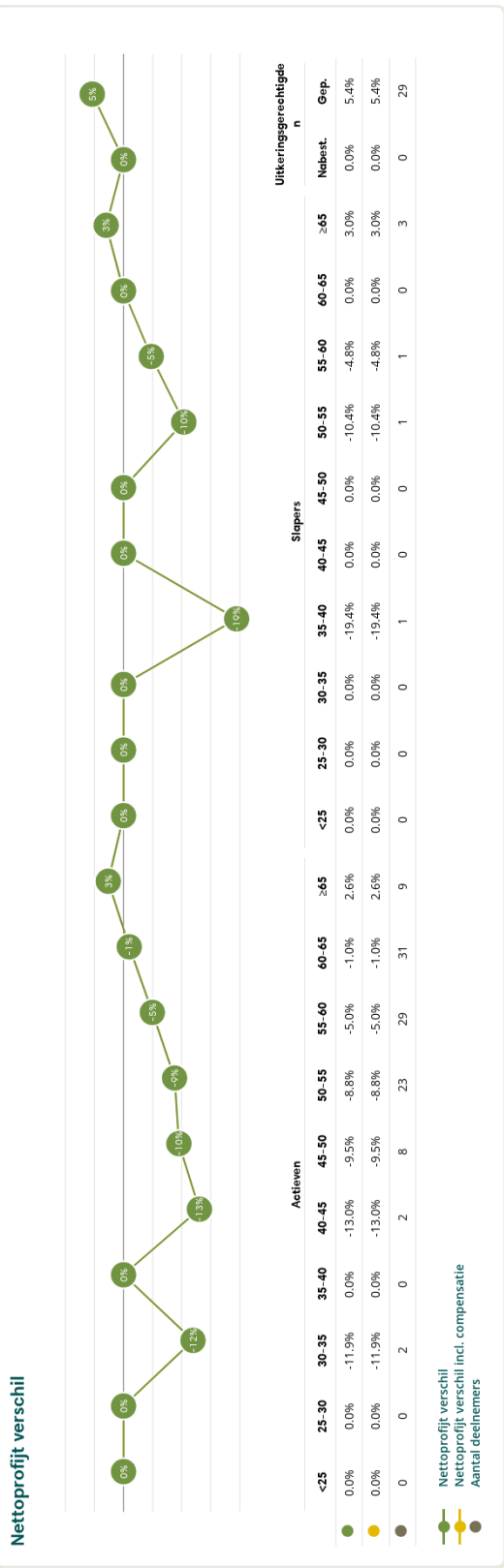
Berekening transitie-effecten (basisscenario)

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 4: 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 voorrangregels.

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:** Voor de toelichting op de (evenwichtigheid van de) afspraken in dit transitieplan verwijzen wij naar de bijlage behorende bij dit transitieplan.

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.

Oordeel eventuele vereniging van gepensioneerden

- De vereniging van gepensioneerden is gehoord en hun oordeel is meegewogen bij het opstellen van dit transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes.

Eventueel betrokken adviseur

- Naam: **Willis Towers Watson**
- Contactgegevens: **U heeft hier niets ingevuld.**

Verantwoording transitie

De pensioenuitvoer

De pensioenuitvoerder van deze pensioenregeling is Stichting Pensioenfonds PGB (PGB). PGB is een bedrijfstakpensioenfonds dat werkt voor een groot aantal werkgevers, onder andere in de grafische sector.

Het productaanbod van de pensioenuitvoerder

PGB voert onder het nieuwe pensioenstelsel zowel een flexibele premiereregeling (FPR) uit als een solidaire premiereregeling (SPR). Binnen dit productaanbod zijn door sociale partners in beperkte mate keuzes te maken. Bepaalde onderdelen van een FPR of een SPR gelden voor het hele collectief dat binnen PGB een dergelijke pensioenregeling heeft. Sociale partners kunnen daarvan niet afwijken. Als sociale partners in vergaande mate zouden afwijken van de productstandaarden die PGB aanbiedt, bestaat het risico dat PGB de pensioenregeling niet wenst uit te voeren. Het alternatief zou zijn om voor een andere pensioenuitvoerder te kiezen, maar die keuze achten de sociale partners praktisch niet haalbaar in de transitieperiode. Sociale partners zijn niet verantwoordelijk voor de technische kenmerken van het productaanbod waarop zij geen invloed kunnen uitoefenen.

Waar de sociale partners afspraken over kunnen maken

Onderdelen waarover sociale partners specifieke afspraken kunnen maken zijn:

- de franchise (deel salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd);
- het maximum pensioengevend salaris,
- de hoogte van de premie,
- de verdeling van de beschikbare premie over de pensioensoorten (ouderdomspensioen en de premie voor de dekking van het risicodekkingen bij overlijden voor de pensioendatum en bij arbeidsongeschiktheid), en
- het al dan niet toekennen van compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek.

De premie die overblijft na de aftrek van de premie voor risicodekkingen en de uitvoeringskosten is bepalend voor de beoogde pensioendoelstelling.

Begeleiding van de sociale partners

PGB heeft de sociale partners actief begeleid door een standaard format voor het transitieplan te leveren en de benodigde berekeningen voor onder meer premiehoogtes en scenario's ter beschikking te stellen. In de brochure "Het nieuwe pensioenstelsel: de pensioenregelingen van Pensioenfonds PGB" is door PGB uitgewerkt welke keuzes sociale partners kunnen maken binnen het productaanbod.

De door sociale partners afgesproken premie

De sociale partners stellen hiervoor de volgende premie beschikbaar:

De bruto premie is de totale pensioenpremie, bestaande uit de premie-inleg voor ouderdomspensioen, de uitvoeringskosten en de kosten van risicodekkingen (26,5% van de pensioengrondslag). De risicodekkingen betreffen het risico van overlijden voor de pensioendatum (nabestaandenpensioen en wezenpensioen) en het risico van arbeidsongeschiktheid. De kosten daarvan worden in totaal ingeschat op 4 procent premie. In geval de kosten hoger worden dan 4,5 procent treden partijen (werkgever en OR) in overleg om maatregelen te nemen ter voorkoming van verdere kostenstijging (dit kan o.a. door middel van het nabestaandenpensioen, de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, het ouderdomspensioen en/of de uitvoeringskosten). In geval de kosten lager zijn dan 4% vloeit het verschil tussen de werkelijke premie en 4% in de premie voor het ouderdomspensioen.

- De netto premie is het deel van de bruto premie dat is bestemd als premie-inleg voor ouderdomspensioen (22% van de pensioengrondslag).

Hoogte van de premie, dekingsgraad en beoogde pensioendoelstelling

In de periode vlak voor het transitiemoment (1 januari 2027) zullen de sociale partners beoordelen of de verdeling van de bruto premie aanpassing behoeft. Een andere verdeling van de bruto premie kan door de sociale partners worden besproken en overeengekomen. Verlaging van de netto premie gaat naar verwachting samen met een verlaging van de beoogde pensioendoelstelling. De beoogde pensioendoelstelling volgt immers uit de hoogte van de netto premie.

De hoogte van de bruto premie is vast. Ter vermijding van misverstand wordt benadrukt dat de mate waarin het pensioenvermogen van het pensioenfonds ten tijde van de transitie of daarna al dan niet toereikend is om de beoogde pensioendoelstelling (met inbegrip van de beoogde toedeling van het verwachte extra vermogen uit het pensioenvermogen van PGB) te behalen géén aanleiding zal zijn om de overeengekomen bruto premie te verhogen.

PGB geeft geen specifieke compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek. Wel heeft PGB besloten om bij de overgang van het oude naar de nieuwe regeling (als de dekingsgraad dit toelaat en waarbij sprake is van invaren van de opgebouwde aanspraken) een beperkt deel van het verwachte extra vermogen uit het pensioenvermogen van PGB te gebruiken om de leeftijdsgroepen vanaf 40 tot 68 jaar iets extra pensioenvermogen toe te delen. Hierdoor wordt de pensioenverwachting van deze groep werknemers (actieven) én ex-werknemers (slapers) iets hoger. Dit gebeurt omdat zij op basis van de berekeningen er naar verwachting het minst op vooruit en soms zelfs op achteruit zouden gaan. Dat wordt hiermee (deels) gecorrigeerd. De beoogde toedeling uit het extra pensioenvermogen van het pensioenvermogen van PGB is alleen mogelijk voor zover dat pensioenvermogen daarvoor ruimte biedt en het pensioenfonds bereid is die ruimte te benutten.

Opmerkingen/aanvulling op transitieplan

De kengetallen genoemd bij 1b zijn van 2023.

Wezenpensioen: halve wees 20% en volle wees 40%

In het transitieplan zijn geen VVR berekeningen opgenomen. Die kunnen niet in het systeem van PGB worden gemaakt omdat de franchise en het maximum pensioengevend salaris in de WTP regeling anders zijn dan in de FTK regeling.

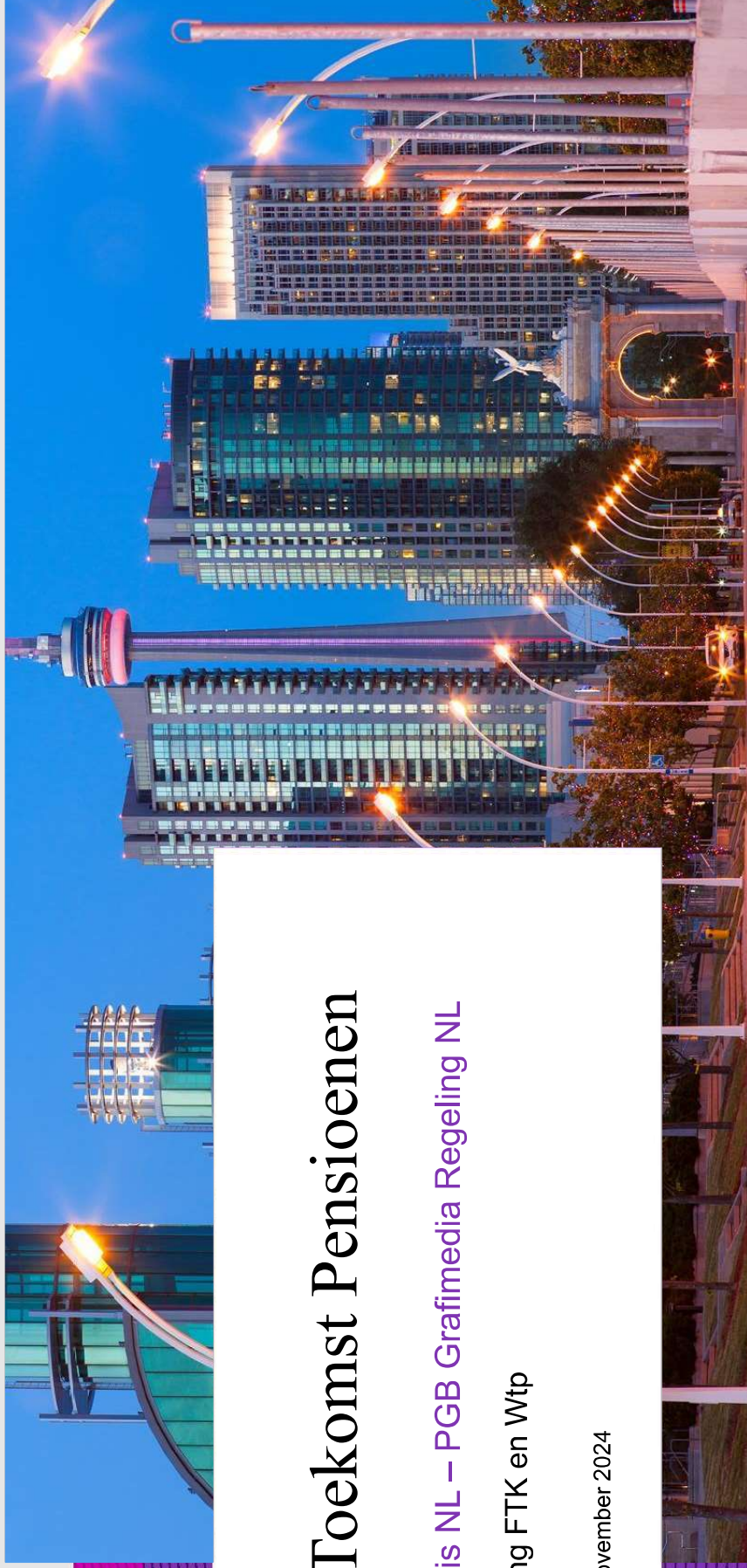
Als bijlage bij het transitieplan is opgenomen de presentatie WTW met berekeningen WTP. Deze berekeningen laten zien dat in de vergelijking tussen de huidige grafiemedia regeling (FTK) en de WTP regeling met een spaarpremie van 22% in het mediaanscenario alle uitkomsten positief, boven 0 zijn.

Wet Toekomst Pensioenen

Mediahuis NL – PGB Grafimedia Regeling NL

Vergelijking FTK en Wtp

Concept 4 november 2024



Disclaimer

Deze presentatie is voor u geschreven voor uw gebruik onder de voorwaarden van onze overeenkomst met Mediahuis Nederland B.V.. De presentatie is mogelijk niet geschikt voor gebruik in een andere context of voor andere doeleinden en wij aanvaarden dan ook geen aansprakelijkheid voor dergelijk gebruik.

Deze presentatie is uitsluitend geschreven voor uw gebruik en op basis van hetgeen met u is overeengekomen. Het is niet geschreven voor gebruik door enige andere partij en zal in die zin niet aan hun vragen, belangen of doelstellingen beantwoorden. Wij aanvaarden dan ook geen verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid voor dergelijk gebruik door andere partijen. Een andere partij mag niet zondermeer vertrouwen op de informatie of op de vaardigheden of het advies van WTW maar moet zelf onderzoek uitvoeren en/of zelf professioneel advies inwinnen over alle zaken die aan de orde komen (of zouden moeten zijn gekomen) in de informatie.

Alle tooling en werkzaamheden van WTW vallen onder het WTW Excellence beleid, waarbij de werkzaamheden worden uitgevoerd door een persoon en controles/reviews worden verricht door een ander persoon.

Het model waarmee WTP berekeningen uitgevoerd worden is in constante ontwikkeling geweest door nieuwe wetgeving en klantwensen. Modelwijzigingen kunnen impact hebben op de uitkomsten. Inmiddels is de externe modelvalidatie afgerond. Hierbij zijn geen materiële verschillen in uitkomsten geconstateerd. Conclusie is daarmee dat de ALM WTP tool geschikt is om in te zetten voor de doeleinden waarvoor de tool is ontwikkeld.

Interne modelvalidatie wordt doorlopend gedaan door diverse controles uit te voeren (door andere personen dan de personen die aan het model bouwen) en doorrekeningen uit te voeren in afzonderlijke/parallele tooling. Daarbij zijn/worden ook diverse gevoeligheden en effecten beoordeeld van de diverse parameters.

Inhoud

1. Inleiding
2. Veronderstellingen
3. Resultaten basisvariant
 - Delta uitkeringsratio's
 - Delta uitkeringsratio's met uitbreedkansen
4. Samenvatting & conclusies
5. Bijlagen

1. Inleiding

Inleiding

- In aanloop naar de Wet toekomst pensioenen (WTP) dienen sociale partners een transitieplan op te stellen. De huidige Grafimedia Regeling NL is ondergebracht bij PGB. Voor het transitieplan dient daarom gebruik te worden gemaakt van het template en doorrekeningen van PGB.
- Vooruitlopend op de keuzes voor de nieuwe regeling heeft u ons gevraagd om, in aanvulling op de inzichten die PGB met u heeft gedeeld, globaal inzicht te geven in de verschillen tussen een Flexibele Premiereregeling (FPR) en een Solidaire Premiereregeling (SPR).
- In deze presentatie worden verwachte pensioenuitkeringen onder FPR en SPR vergeleken en afgezet tegen verwachte uitkeringen onder FTK.
 - Voor een zuivere vergelijking met de verwachte pensioenuitkeringen onder WTP (waarbij de wens is om vanaf pensionering standaard ouderdompensioen en 70% partnerpensioen in te kopen) worden de verwachte pensioenuitkeringen onder FTK op pensioendatum fictief uitgeruild zodat na die uitruil ook een ouderdompensioen en 70% partnerpensioen resulteert. Dit is nodig, aangezien in de huidige pensioenregeling sprake is van opbouw van 0% partnerpensioen (en dus niet 70%).

Inleiding

- We merken op dat wij geen volledig inzicht hebben in het fondsbeleid dat PGB voornemens is te voeren onder FPR dan wel SPR (zoals o.a. uitkeringsbeleid en de vul- en uitdeelregels voor de solidariteitsreserve). Wel heeft PGB ons geholpen aan de lifecycles onder FPR/SPR. De te hanteren lifecycles bepalen naar onze ervaring voor het overgrote deel de uitkomsten van de verwachte pensioenuitkeringen. Zoals met u besproken zijn wij voor de doorrekeningen derhalve uitgegaan van de werkhypotheses (waaronder de lifecycles van PGB) en actuariële grondslagen en kansen die ook zijn gehanteerd voor de doorrekeningen die wij voor u hebben gedaan voor de pensioenregeling bij Mediahuis Pensioenfondss.
- De inzichten in deze presentatie dienen in dat licht dan ook te worden gezien als zeer globale inzichten die hoogover het verschil tussen FPR en SPR tonen. Er kunnen derhalve ook geen rechten worden ontleend aan de resultaten in deze presentatie. Deze uitkomsten zijn bedoeld om Sociale Partners te helpen in de besluitvorming omtrent de keuze voor (de eerste contouren voor) een FPR of een SPR
- Er is uitgegaan van een inwaardekingsgraad van 117,9% (ultimo juni 2024). Tevens wordt rekening gehouden met de beoogde bufferverdeling van PGB voor FPR en SPR

2. Veronderstellingen

Veronderstellingen

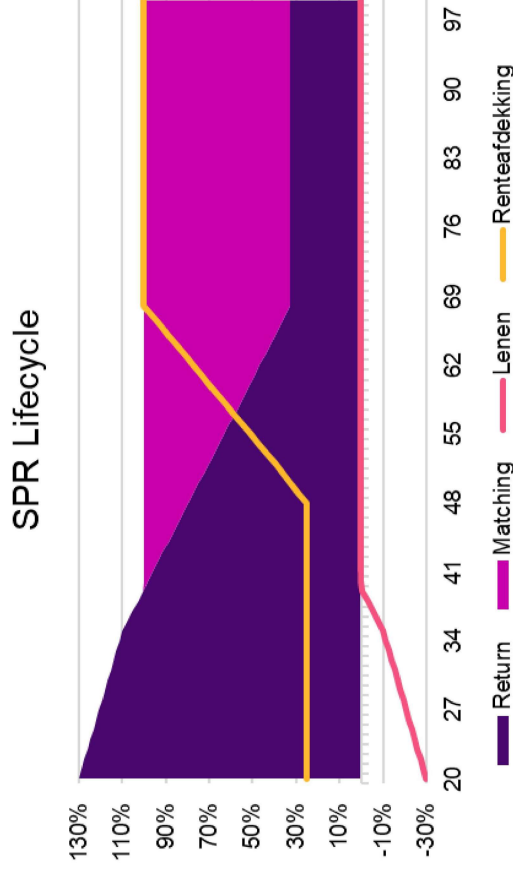
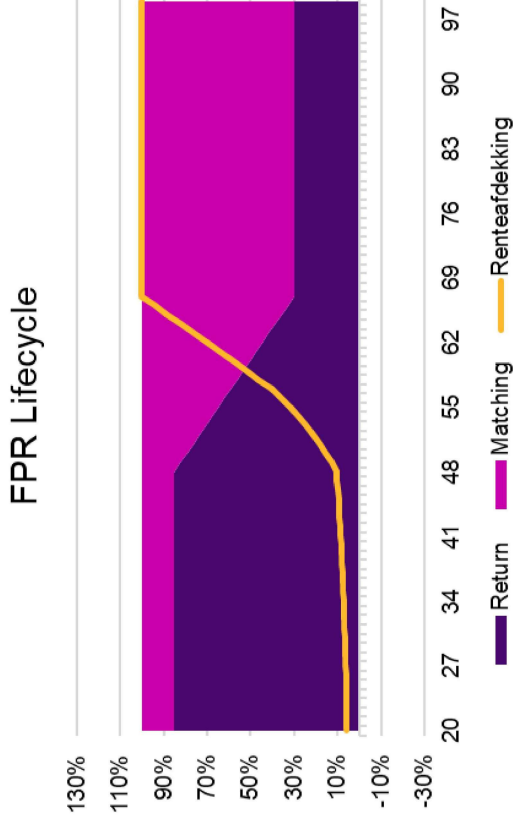
Belangrijkste kenmerken WTP-regelingen

Opbouwfase	Flexibele premiereregeling*	Solidaire premiereregeling
Startallocatie return portefeuille	85%	130%
Renteafdekking bij aanvang	14%	25%
Afbouwleeftijd	49 jaar	21 jaar
Uitkeringsfase	In uitkeringscollectief	In uitkeringscollectief
Allocatie returnportefeuille	30,0%	32,5%
Renteafdekking	100%	100%
Projectierendement	RTS	RTS
Spreadingsmethode	Dakpan	Dakpan
Spreadingsperiode	4 jaar	4 jaar
Individueel / collectief	Collectief	Collectief
Risicodelings-/solidariteitsreserve	In uitkeringscollectief	In uitkeringscollectief
Initiële storting (basisvariant)	n.v.t.	3% van totale vermogen
Maximum	n.v.t.	5% van totale vermogen
Vulling reserve	n.v.t.	1,5% van het positieve overrendement
Uitdelen overschot reserve	n.v.t.	Cf. toedelingsregels terugvloeiën naar kapitalen

* Bij een FPR wordt door PGB geen gebruik gemaakt van een risicodelingsreserve. Hier is dan ook geen rekening mee gehouden

Veronderstellingen

Lifecycles FPR en SPR (PGB)



- In de berekeningen zijn bovenstaande PGB lifecycles gebruikt. Voor de FPR is in de doorrekeningen uitgegaan van de neutrale lifecycle
- Grootste verschil is dat, vanwege het opheffen van de leenrestrictie, de return-allocatie onder SPR in de beginfase op 130% is vastgesteld ten opzichte van 85% onder FPR
 - Het hiervoor benodigde vermogen wordt geleend uit het vermogen van ouderen
- Om binnen FPR (feitelijk beschermingsrendement) renteafdekking te kunnen realiseren, is vanaf de startleeftijd een matching-allocatie vereist