

pensioenfonds



# TRANSITIEPLAN PENSIOENFONDS PGB

Concern Plukon



## Over het transitieplan

Er zijn nieuwe regels voor pensioen. Dat betekent dat de meeste pensioenen in Nederland veranderen. Jouw pensioenregeling bij Pensioenfonds PGB verandert niet. Dat heeft je (ex-)werkgever afgesproken in dit transitieplan.

### Het opgebouwde pensioen blijft hetzelfde

Concern Plukon heeft ervoor gekozen om de opgebouwde pensioenen niet om te zetten naar de nieuwe regels. Het pensioen dat je bij ons hebt opgebouwd vóór 1 januari 2027 verandert niet. Hiervoor blijven de regels van nu gelden.

### Bekijk je pensioen op [mijnpgbpensioen.nl](https://mijnpgbpensioen.nl)

Of kijk op [pensioenfondspgb.nl/hetzelfde](https://pensioenfondspgb.nl/hetzelfde) voor meer uitleg over wat dit voor jouw pensioen betekent.

### Heb je vragen?

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

pensioenfonds



# Transitieplan Concern Plukon Wet toekomst pensioenen



## Inhoudsopgave

Transitieplan	3
Stap 1: Basispensioenregeling	4
Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken	7

## 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 premiereregeling) 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 premiereregeling?

Onderdeel van de solidaire premiereregeling is de solidariteitsreserve. Als u voor de solidaire premiereregeling 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 dekkingsgraadstaffel in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.

### Of kiest u voor de flexibele premiereregeling?

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 premiereregeling? 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

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 premiereregeling	
Type regeling	U kiest voor een: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Solidaire premiereregeling</b></li></ul>
<b>Kiest u voor de solidaire premiereregeling?</b>	
Doelstellingen van de solidariteitsreserve	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Een voorspelbare pensioenuitkering door de kans op nominale verlagingen voor pensioengerechtigden te beperken.</li><li>2. In het licht van het opheffen van de leenrestrictie, het voorkomen van negatieve vermogens en/of zeer grote verlagingen.</li></ol>
Initiële vulling van de solidariteitsreserve	Verzoek tot initiële vulling van de solidariteitsreserve, waarbij de hoogte van de vulling de dekkingsgraadstaffel van PGB volgt:  Bij een dekkingsgraadoverschot 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'.

### 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.<sup>1</sup> Om de pensioenen te kunnen invaren, hebben we uw verzoek nodig.

---

<sup>1</sup>Het 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.

## 1c. Invaren van opgebouwde pensioenen bij Pensioenfonds PGB

Verzoek tot invaren

U kiest voor

- **Niet Invaren.** U wilt dat de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de huidige regeling blijven. Dit kan alleen als invaren onevenredig ongunstig is.

### Wilt u de pensioenen niet invaren?

Geef dan hier aan waarom invaren onevenredig ongunstig is

U kiest voor een:

- **Alternatieve uitleg**
- 

- **Wij hebben de uitkomsten van de berekeningen van PGB, samengevat in de zgn. dashboards, met elkaar bekeken.**

**Onze overwegingen zijn:**

**De gevolgen van invaren voor de slapers in de leeftijdsgroepen vanaf 35 jaar zijn negatief oplopend tot -5,9% op basis van vervangingsratio; Van de slapers wordt meer dan de helft (61%) geraakt door een daling van het te verwachten pensioen; Dit loopt op tot 79% van de slapers, met een maximale daling van 8,9% voor de groep 45-50, bij een gedaalde dekkingsgraad van 107% op het moment van transitie; Het aangepaste beleid van PGB, waarbij een deel van de buffer wordt gebruikt om benadeelde groepen toch deels te compenseren, levert een ca +2% VVR op wat hen nog steeds op een daling van het verwachten pensioen laat uitkomen.**

**In het belang van een evenwichtige belangen afweging is uiteraard het effect voor gepensioneerden meegewogen. Voor hen heeft niet invaren geen effect op de hoogte van het te verwachten pensioen. Wél invaren zou een verhoging op kunnen leveren tot ruim 11%. Deze verbetering mag, wat de sociale partners betreft, niet zomaar ten koste gaan van een significante daling voor de slapers. De gepensioneerden en nabestaanden hebben geen nadeel van de keuze om niet in te varen.**

**Als wél wordt ingevaren kunnen de benadeelde generaties niet worden gecompenseerd uit de buffers omdat PGB dit niet als optie biedt**

**Omdat het beeld onder de verschillende leeftijdsgroepen en categorieën diffuus is, hebben de vakorganisaties achterbanraadplegingen op 4 locaties gehouden onder alle medewerkers en gepensioneerden. Hieruit is naar voren gekomen dat de meerderheid heeft gekozen om niet in te varen. Een variant op invaren is later altijd nog mogelijk voor de actieven door middel van een collectieve waardeoverdracht op basis van artikel 83 van de Pensioenwet. Mocht de ontwikkeling van de pensioenen die achterblijven onder de huidige spelregels (het huidige Financiële Toetsingskader/FTK) aanleiding geven om het besluit om niet in te varen te heroverwegen, kan dat alsnog worden gerealiseerd voor de huidige actieven die de vakorganisaties vertegenwoordigd, via een collectieve waardeoverdracht. Een exit uit het bestaande stelsel is daarmee voor de actieven niet afgesloten in de toekomst.**

Waarom is invaren onevenredig ongunstig voor u als werkgever, voor uw werknemers, oud-werknemers, gepensioneerden en nabestaanden die recht hebben op een pensioen?

Wilt u hulp bij uw onderbouwing? Gebruik dan de berekening van de transitie-effecten (pensioenverwachting en netto profijt) die we met u delen.

## 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).

##### *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.

- Niet van toepassing.

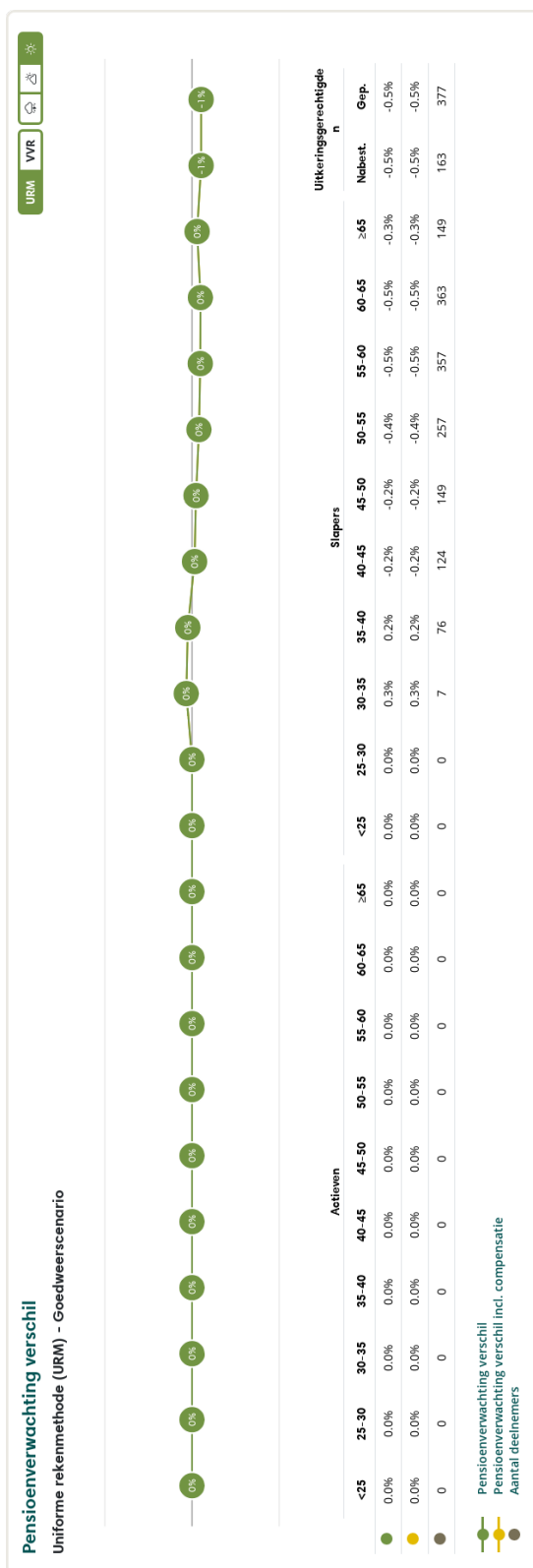
### **Berekening transitie-effecten (basisscenario)**

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.





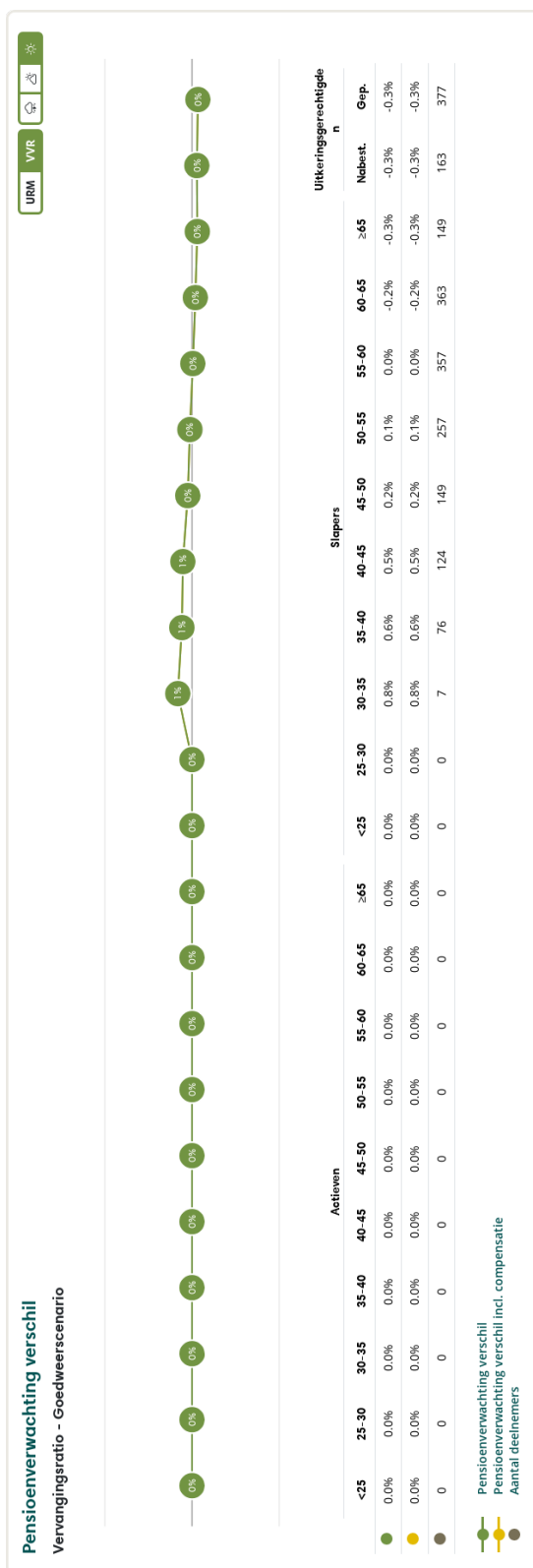
Figuur 2: Pensioenverwachting URM in het huidige slechtweerscenario bij niet invaren



Figuur 3: Pensioenverwachting URM in het huidige goedweersscenario bij niet invaren

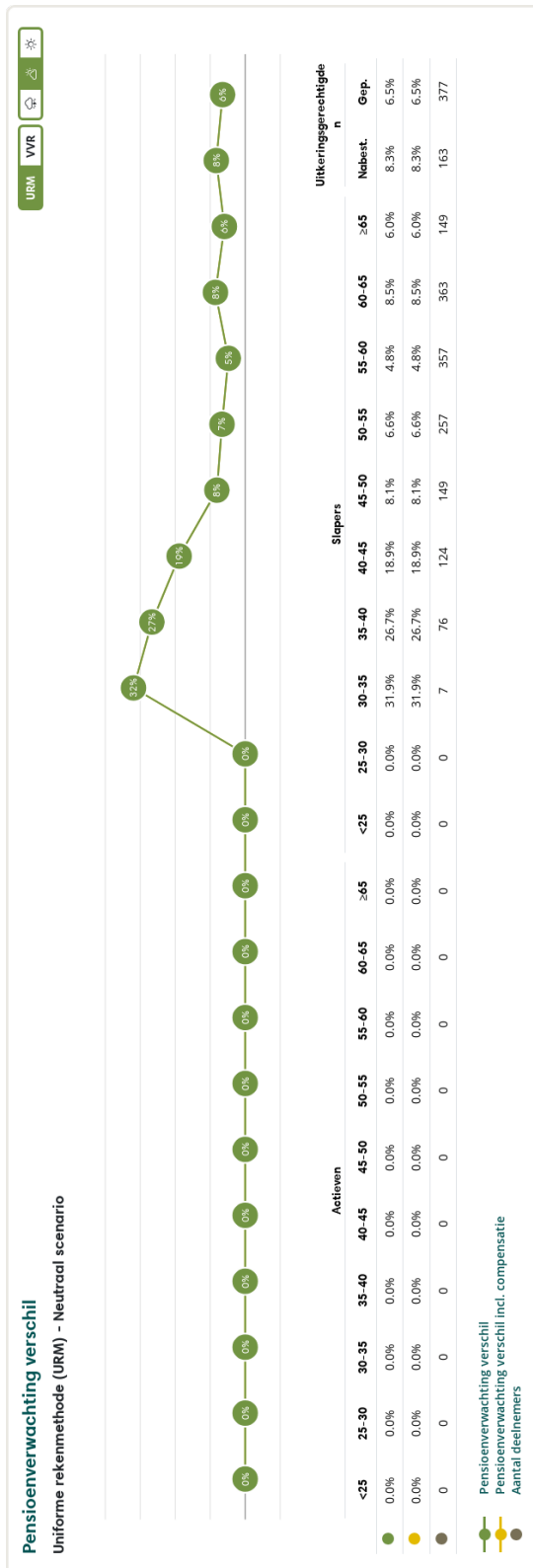




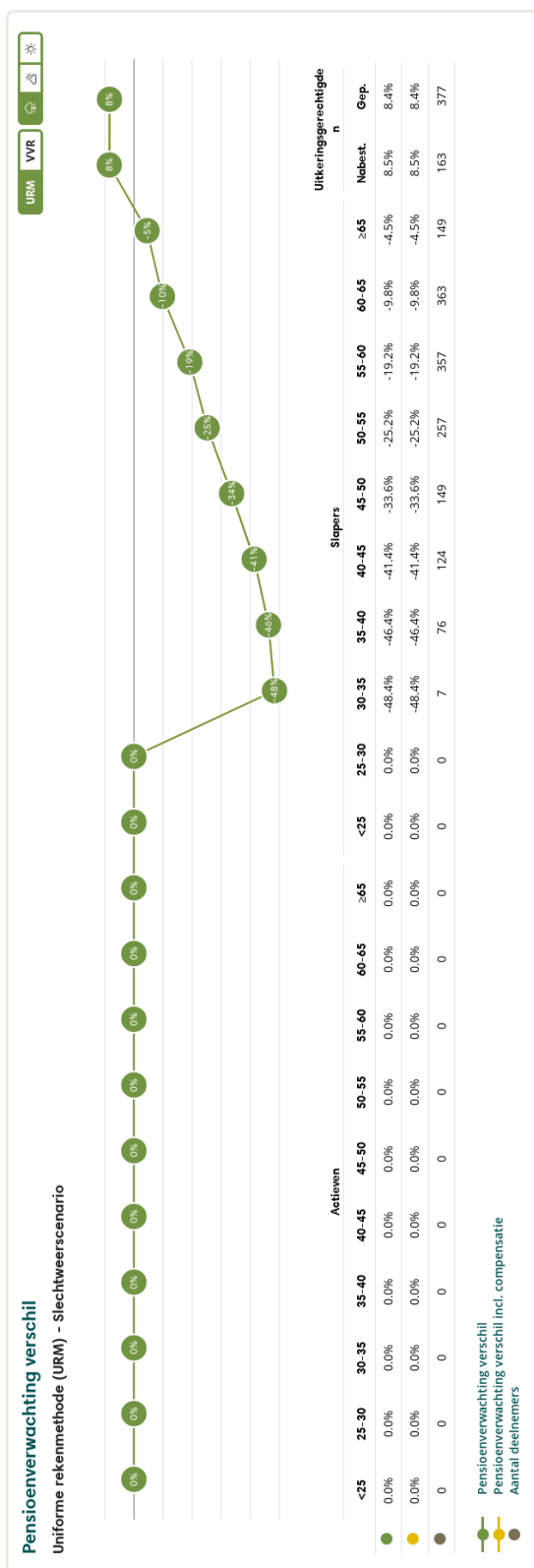


Figuur 6: Pensioenverwachting VVR in het huidige goedweersscenario bij niet invaren

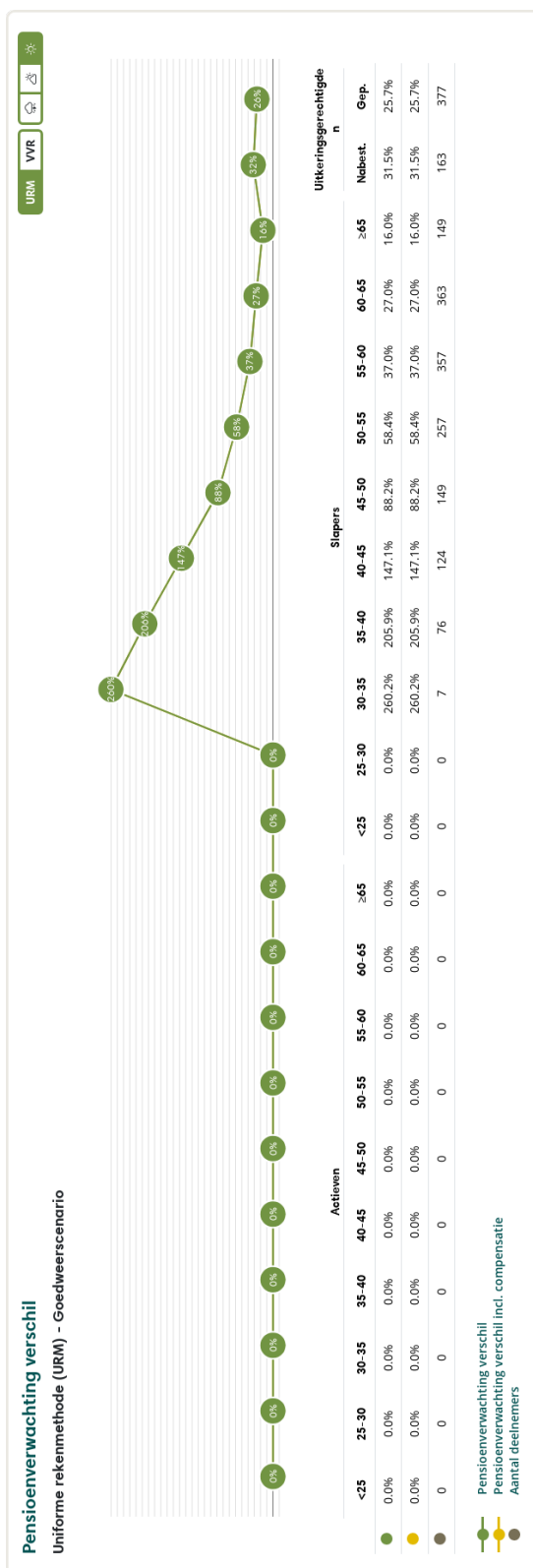




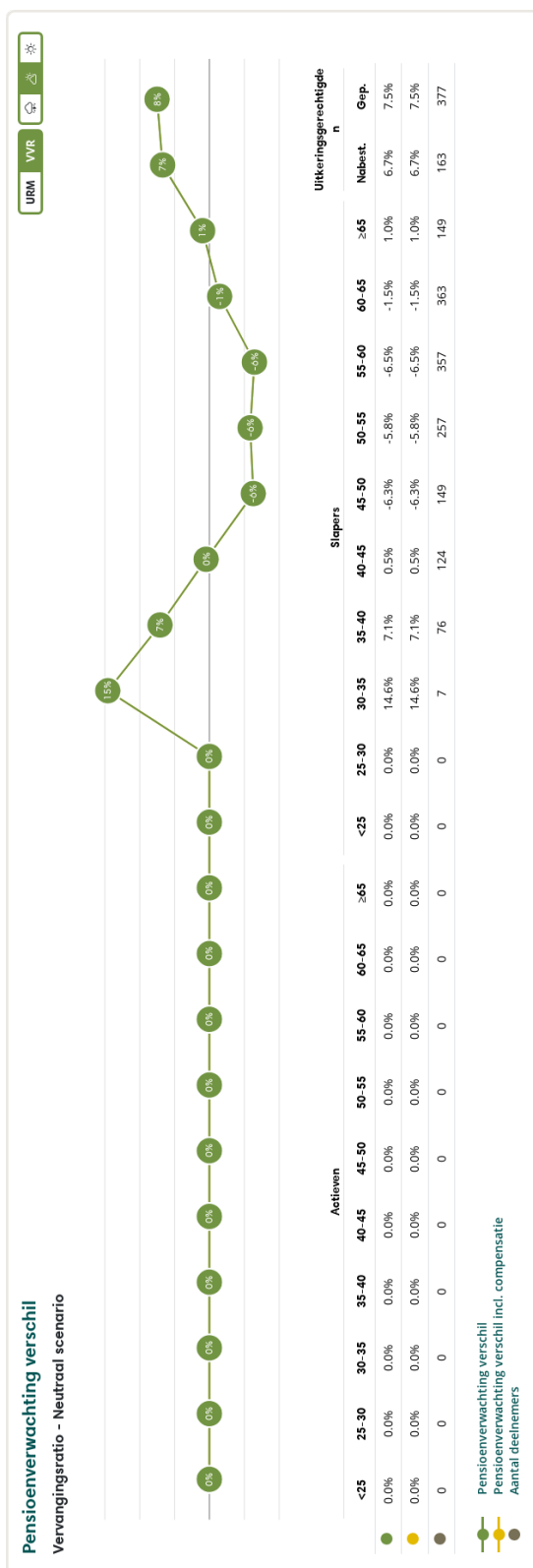
Figuur 8: Pensioenverwachting URM in het huidige neutrale scenario bij invaren



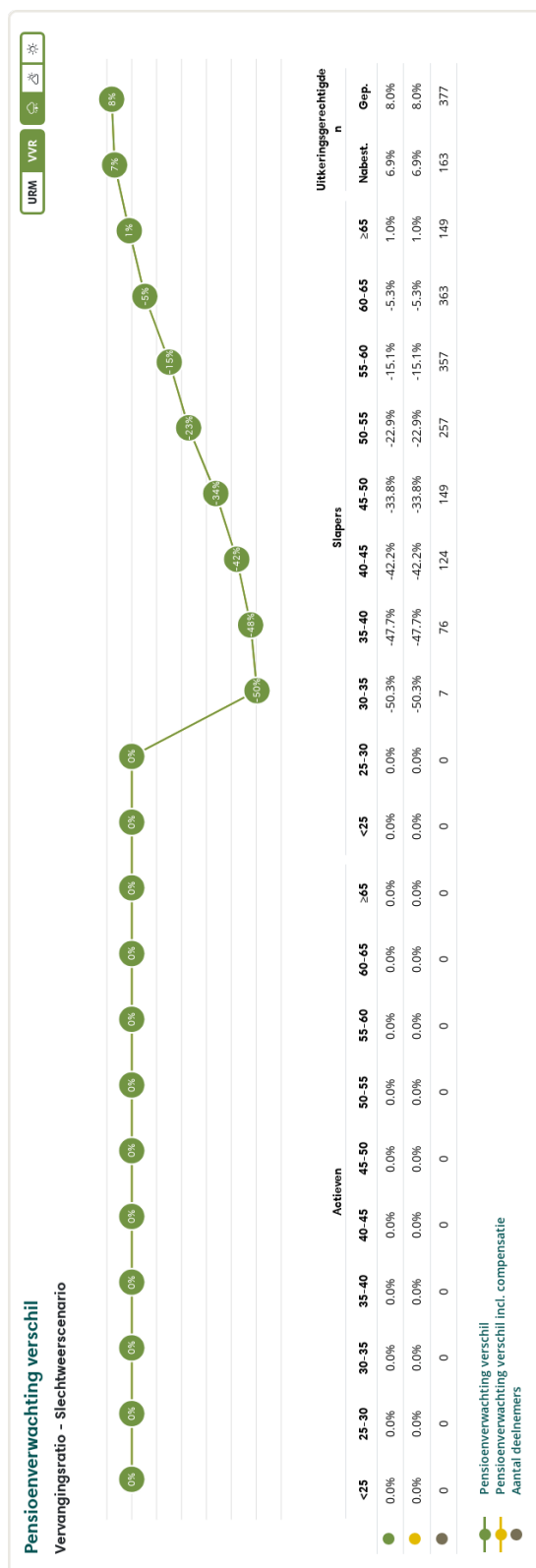
Figuur 9: Pensioenverwachting URM in het huidige slechtweersscenario bij invaren



Figuur 10: Pensioenverwachting URM in het huidige goedweersscenario bij invaren



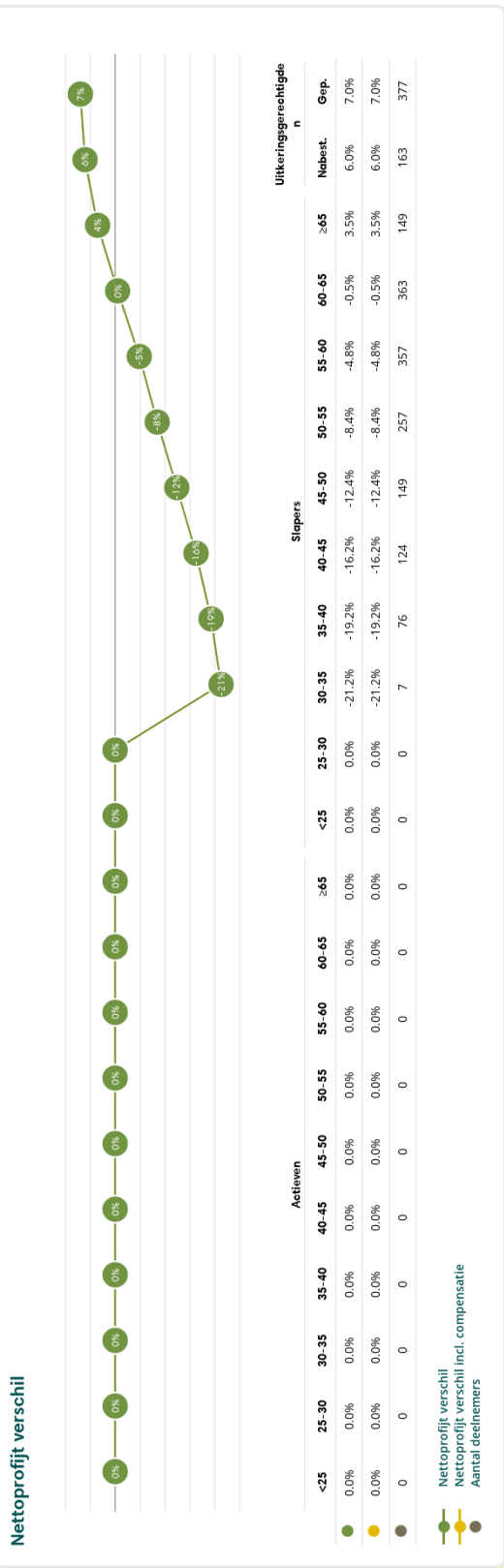
Figuur 11: Pensioenverwachting VVR in het huidige neutrale scenario bij invaren



Figuur 12: Pensioenverwachting VVR in het huidige slechtweerscenario bij invaren



Figuur 13: Pensioenverwachting VVR in het huidige goedweerscenario bij invaren



Figuur 14: Nettoprofit 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?

- 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:** U heeft hier niets ingevuld.

#### 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: **drs. J.H.H. Tuijp AAG**
- Contactgegevens: **jeroen.tuijp@edmondhalley.nl**