

pensioenfonds



Het nieuwe pensioen

Samen met u in gesprek

HET NIEUWE
PENSIOENSTELSEL



Doel van vandaag: met elkaar in gesprek over ontwikkelingen pensioenakkoord

Uitgangspunten voor Pensioenfonds PGB:

- We informeren u goed over hoe het nieuwe systeem gaat werken
- We zijn blijvend in gesprek over de wensen en mogelijkheden van het pensioenakkoord
- We trekken samen op bij het uitwerken van een goede invulling van de pensioen- en overgangsregelingen uit het pensioenakkoord

Aftrap: voorstelrondje en wat is uw meest prangende vraag over het pensioenakkoord waarmee u deze sessie inkomt?

1

Twée pensioen contracten

1. Het nieuwe pensioen contract (NPC)

Een collectief contract



2. De verbeterde premieregeling+ (WVP+)

DC-contract met meer ruimte voor
keuzevrijheid



Overzicht van de nieuwe contracten

Het Nieuwe Pensioen Contract (NPC)	De Verbeterde Premieregeling+ (WVP+)
DC-contract: eigen kapitaal in plaats van aanspraken	DC-contract: eigen kapitaal in plaats van aanspraken
Verplicht solidariteit via een buffer ('solidariteitsreserve')	Optioneel solidariteit via een buffer ('solidariteitsreserve')
Collectief beleggingsbeleid met aandacht voor leeftijd	Leeftijdsafhankelijk beleggen via een lifecycle
Uitkering vanuit eigen pensioenkapitaal	Keuze uit een vaste of variabele uitkering

Huidige premieregelingen:

- Voor huidige deelnemers blijven premiestaffels bestaan
- Voor nieuwe deelnemers komt er leeftijdsonafhankelijke premie

Huidige middelloonregelingen:

- Arbeidsvoorwaardelijk wordt in de nieuwe contracten direct een premiepercentage afgesproken in plaats van een opbouwpercentage
- Het opbouwpercentage verdwijnt dus in het nieuwe systeem!

Twee grote vragen bij de overstap naar het stelsel van de toekomst:

1. Blijft bestaande opbouw achter in het oude systeem, of worden bestaande aanspraken overgezet naar de nieuwe contracten ('invaren')?
2. Er komt een nieuw fiscaal regime, waarbij de doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Pakt dit voor sommige groepen deelnemers zo nadelig uit dat ze hiervoor moeten worden gecompenseerd?

1. Gaan bestaande aanspraken/uitkeringen mee naar het nieuwe stelsel?

De standaard wordt: meenemen van bestaande aanspraken naar het nieuwe stelsel

- Dit betekent: omrekenen van huidige DB-aanspraken naar een DC-kapitaal, rekening houdend met de verschillen tussen het bestaande en het nieuwe stelsel
- Hiervoor komen wettelijke rekenregels, die nog niet helder zijn

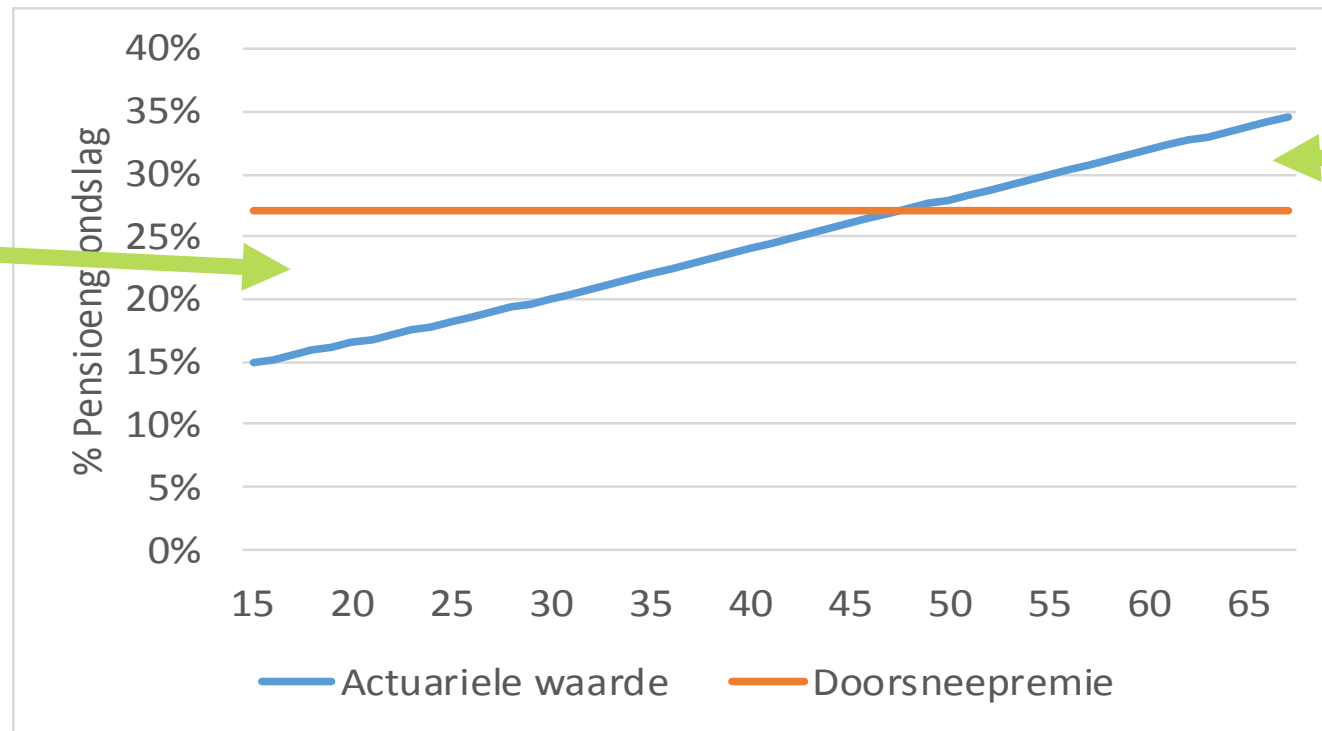
Sociale partners/werkgevers mogen ervoor kiezen om bestaande aanspraken niet om te zetten

- Voorwaarde is dat ze kunnen onderbouwen waarom wel omzetten ongunstig uitpakt voor deelnemers
- Voorbeelden zouden kunnen zijn: een eindloonregeling, een bijstortverplichting van de werkgever of ...
- Onze juristen maken een analyse van de PGB-klienten voor wie dit mogelijk zou kunnen gelden
- Pensioenfonds PGB onderzoekt of uitvoering via PGB-administratie mogelijk is

2. Afschaffing doorsneesystematiek

In huidige systeem van doorsneepremie en doorsneeopbouw (middelloonregelingen) betalen jongere deelnemers (<45) te veel voor hun jaarlijkse opbouw en oudere deelnemers (>45) te weinig

Premie meer waard dan de opbouw die er tegenover staat



Premie minder waard dan de opbouw die er tegenover staat

2

Waar
staan
we nu?

**Nog niet alles is in
details uitgewerkt**

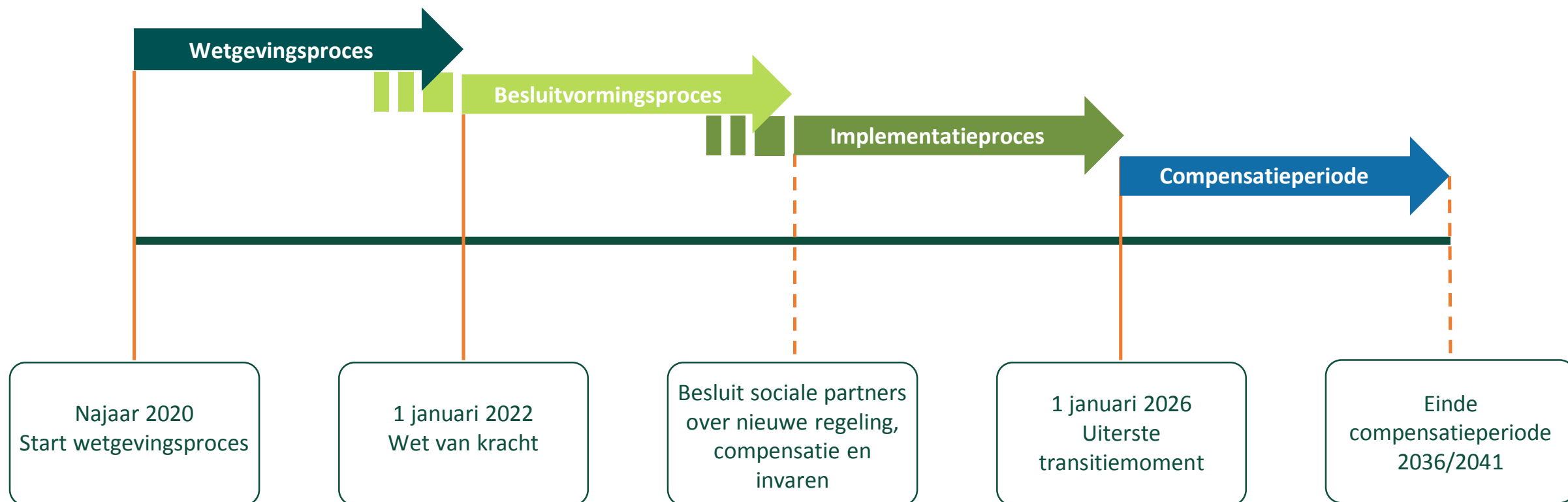
Maar er is wel een tijdslijn...



- In de hoofdlijnennotitie zijn nog lang niet alle details uitgewerkt
- Bij het uitwerken van de wetsvoorstellen de komende maanden moet er daarom nog veel uitgewerkt en ingevuld worden

Tijdslijnen volledig proces overstap naar nieuwe stelsel

Genoemde data staan nog niet vast maar geven wel huidige denkrichting aan



3

Wat wilt
u ons nog
meegeven?



4

Bijlage

**Wat moeten
sociale partners/werkgevers
in transitieplan opnemen?**

1. De keuze voor het nieuwe contract voor de nieuwe opbouw
2. Besluit over al dan niet invaren bestaande aanspraken in het nieuwe contract, inclusief de daarbij gehanteerde overwegingen/onderbouwing; invaren is hierbij de standaardkeuze
3. Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de afschaffing van de doorsneesystematiek en (indien van toepassing) het invaren in het nieuwe contract
4. De afspraken over compensatie per leeftijdscohort: een evenwichtige overstap vergt ‘adequate’ compensatie van nadeel dat cohorten deelnemers lopen door de afschaffing van de doorsneeopbouw
5. Een financieringsplan voor de compensatie: voor ieder van de bronnen genoemd in het pensioenakkoord (premie, dubbele transitie, inzet van de buffer, etc.) moet aangegeven worden hoe ze ingezet worden

**Bedankt voor
uw aandacht**

En blijf gezond!