



HET  
NIEUWE  
PENSIOEN  
BIJ PGB

# WEGWIJZER NAAR HET NIEUWE PENSIOEN

Helpt u bij het maken  
van uw transitieplan

pensioenfonds



voor  
elkaar

## Inhoudsopgave

Samen op weg naar het nieuwe pensioen	3
Stap 1: Kies eerst uw nieuwe regeling: solidaire premieregeling of flexibele premieregeling	4
Stap 2: Kies de hoogte van uw premie	4
Stap 3: Bepaal het percentage voor partnerpensioen	5
Stap 4: Invaren	7
Stap 5: Bepaal de eventuele compensatie	8
Stap 6: Vraag een herberekening aan op uw dashboard	10
Stel uw vraag gerust aan ons	11



## Samen op weg naar het nieuwe pensioen

Deze handleiding helpt u bij het maken van afspraken over uw nieuwe pensioenregeling. U maakt deze samen met een vertegenwoordiging van werknemers. Bijvoorbeeld de ondernemingsraad en/of vakbonden. Zo werkt u samen stap voor stap naar uw transitieplan toe. U maakt afspraken over:

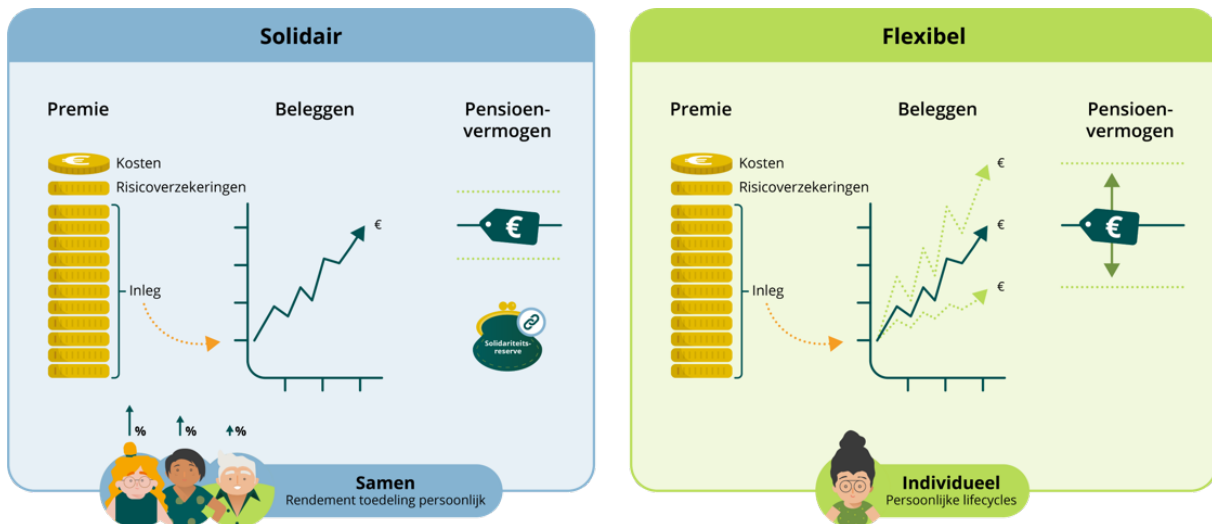
- Stap 1** Uw nieuwe pensioenregeling
- Stap 2** De hoogte van uw premie
- Stap 3** Het percentage voor partnerpensioen
- Stap 4** Invaren
- Stap 5** Compensatie
- Stap 6** Vraag een herberekening aan op uw dashboard

In elke stap maakt u een conceptafpraak over een onderwerp. U vult de conceptafspraken in op het overzicht op pagina 8. Bij stap 1 en stap 2 krijgt u een rekenhulp om u te ondersteunen bij het maken van de afspraken. Vanaf stap 3 gebruikt u het dashboard met uw transitie-effecten in uw portaal voor het nieuwe pensioen. U krijgt van ons bericht als het dashboard met uw transitie-effecten voor u klaar staat.

## Stap 1

### Kies eerst uw nieuwe regeling: solidaire premieregeling of flexibele premieregeling

U kunt bij ons kiezen tussen een solidaire of flexibele premieregeling. Voor uitgebreide informatie over beide regelingen leest u onze [brochure](#) en bekijkt u het webinar. In deze handleiding doorloopt u de stappen voor de gekozen premieregeling.



## Stap 2

### Kies de hoogte van uw premie

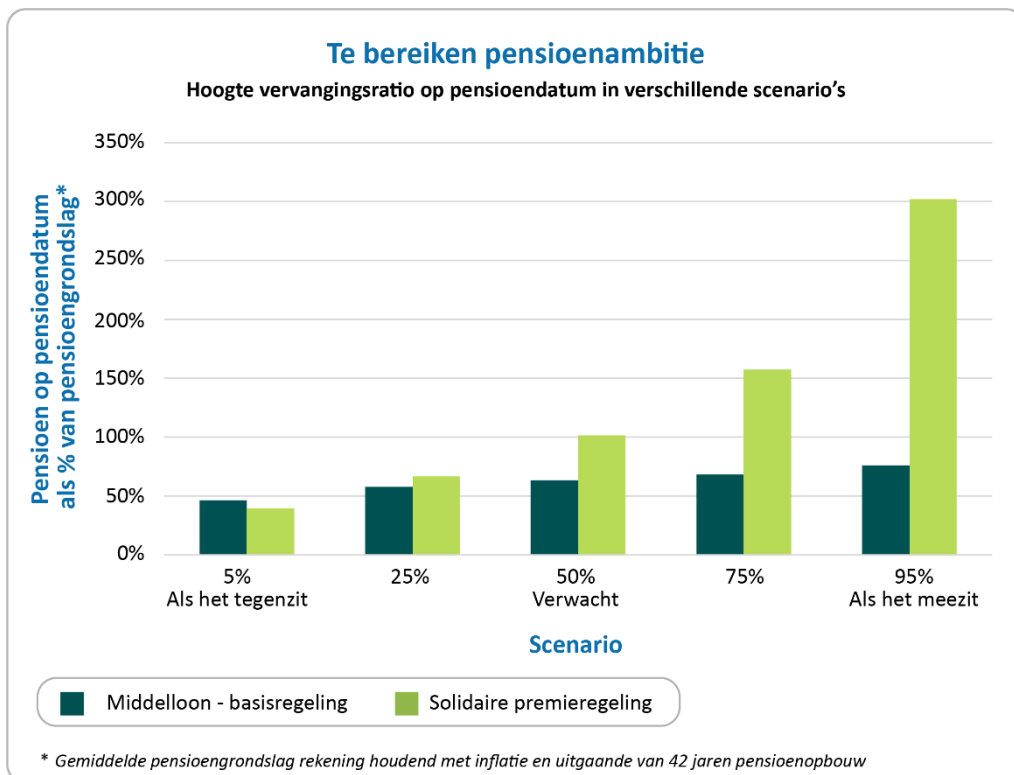
Bepaal samen wat een passende premie voor uw nieuwe pensioenregeling is. U gebruikt daarvoor 'Rekenhulp – bepalen premie en ambitie'. Met deze rekenhulp kunt u bepalen bij welke premie bij Pensioenfonds PGB uw pensioenambitie wordt behaald in verschillende economische scenario's. U vergelijkt de ambitie van de huidige regeling en de gekozen nieuwe regeling door zelf de gewenste premie in de rekenhulp in te vullen. Met pensioenambitie bedoelen wij de hoogte van het pensioen op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag rekening houdend met inflatie.

**Let op:** de maximum premie is 30%.



#### Let op:

U bepaalt in deze stap de premie die daadwerkelijk wordt belegd voor het pensioenvermogen van uw werknemers. Premieopslagen worden buiten beschouwing gelaten.



#### Grafiek 1: Voorbeeld uitkomst 'Rekenhulp - bepalen premie en ambitie'

In dit voorbeeld tonen we de pensioenambitie voor de huidige middelloon-basisregeling van Pensioenfonds PGB vergeleken met de solidaire premieregeling bij 24,5% premie.



#### Let op:

Kiest u voor een solidaire premieregeling? Dan bent u wettelijk verplicht om uw pensioenambitie op te nemen in uw transitieplan. Pensioenfonds PGB informeert u bij opdrachtbevestiging over de kans dat u de afgesproken pensioenambitie gaat halen. Daarna krijgt u deze informatie minimaal één keer per 5 jaar.

#### Na deze stap...

heeft u een conceptafpraak over de premie voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum in uw nieuwe pensioenregeling.

Afspraken over welk gedeelte van de premie de werknemer en welk deel u als werkgever betaalt, zijn geen onderdeel van het transitieplan. Hierover maakt u afspraken in bijvoorbeeld de cao.

## Stap 3

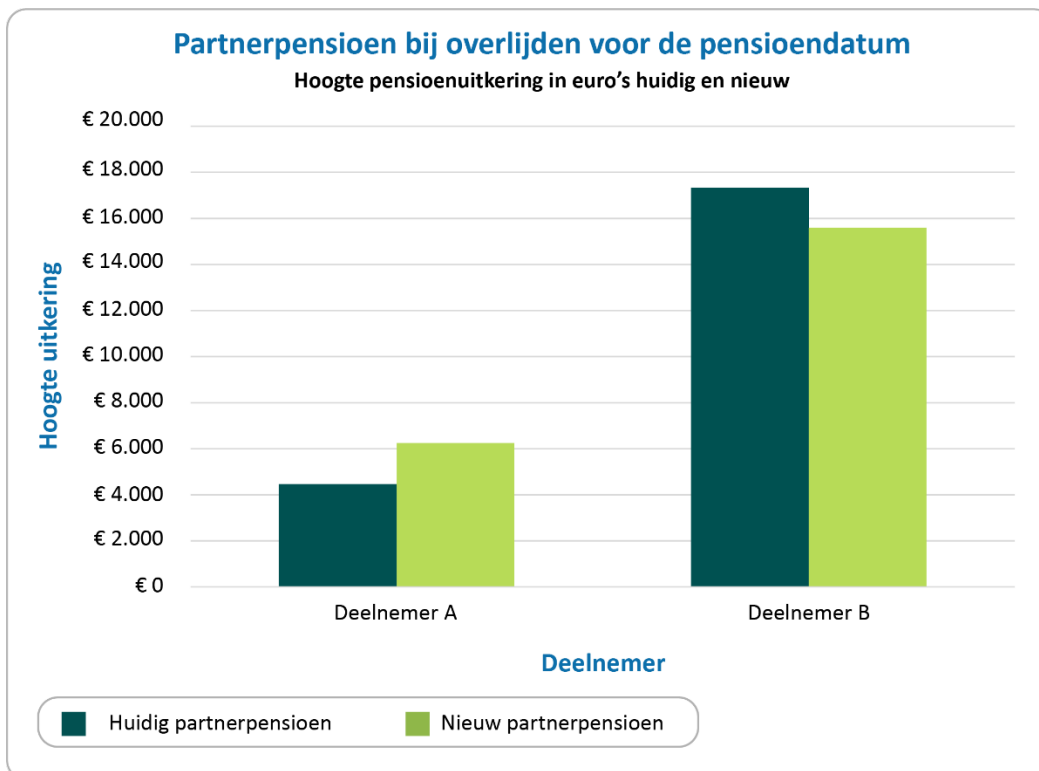
### Bepaal het percentage voor partnerpensioen

Het partnerpensioen is het pensioen dat de partner krijgt na het overlijden van een werknemer. In de nieuwe pensioenregelingen is het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum een percentage van het laatste pensioengevend salaris en niet meer gekoppeld aan het ouderdomspensioen zoals nu.

U maakt een keuze over de hoogte van het partnerpensioen. Met 'Rekenhulp - Bepalen partnerpensioen' kunt u bepalen hoeveel procent partnerpensioen van het laatste pensioengevend salaris u wilt verzekeren. De



rekenhulp geeft u inzicht in wie er op voor- of achteruit gaat. In de afbeelding hieronder ziet u een voorbeeld van het huidige partnerpensioen vergeleken met het nieuwe partnerpensioen. De keuze voor een Flexibele of Solidaire premieregeling heeft geen invloed op het partnerpensioen.



**Grafiek 2: Voorbeeld uitkomst 'Rekenhulp - bepalen partnerpensioen'**

U ziet hier een voorbeeld van het huidige en nieuwe partnerpensioen voor 2 deelnemers. De huidige regeling in dit voorbeeld is de middelloon -basisregeling met opbouwpercentage 1,75%. En in de nieuwe regeling is 25% partnerpensioen verzekerd.

Deelnemer A: 25 jaar, salaris € 25.000, nieuwe werknemer geen pensioenopbouw uit het verleden

Deelnemer B: 40 jaar, salaris € 50.000, bouwt al 15 jaar pensioen op bij ons

**Na deze stap...**

heeft u een conceptafpraak over de hoogte van het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum in uw nieuwe pensioenregeling.

**Voor de volgende stappen gaat u naar uw dashboard op 'Uw portaal voor het nieuwe pensioen'.**

U krijgt in het dashboard op 'Uw portaal voor het nieuwe pensioen' inzicht in de effecten van de transitie van uw huidige pensioenregeling naar de nieuwe Solidaire of Flexibele premieregeling. Uw dashboard is door ons ingesteld op een kostenneutrale overgang. U betaalt dan evenveel premie (samen met uw werknemers) als in uw huidige regeling.

## Step 4

### Invaren

In het dashboard gaan wij standaard uit van de situatie waarin u invaart. Invaren is het omzetten van de huidige pensioenen naar uw nieuwe pensioenregeling. Dat gaat om alle pensioenen die via u bij Pensioenfonds PGB zijn opgebouwd, ook voor gepensioneerden en ex-werknemers. Invaren kan voor verschillende leeftijdsgroepen anders uitpakken. Het uitgangspunt is dat u de pensioenen invaart in uw nieuwe pensioenregeling. U kunt hier alleen van afwijken als invaren onevenredig nadelig uitpakt voor één of meerdere deelnemersgroepen.

#### Wanneer vaart u niet in?

Heeft uw huidige pensioenregeling één van de volgende kenmerken:

- eindloonregeling
- een bijstortverplichting
- een onvoorwaardelijke toeslagverlening.

Dan kan het invaren onevenredig nadelig uitpakken omdat deze kenmerken vervallen in uw nieuwe pensioenregeling. Neem contact op met uw accountmanager als dit voor u geldt.

**Let op:** Kiest u voor niet invaren? Dan moet u dit onderbouwen in uw transitieplan.

#### Na deze stap...

heeft u een conceptafpraak over het wel of niet invaren van de huidige pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling.

#### **Algemeen principe: pensioenverwachting is leidend.**

Of werknemers er naar verwachting op voor- of achteruitgaan in het nieuwe pensioen, laten wij zien op 2 verschillende manieren: de pensioenverwachting en het netto profijt. Dit zijn de 2 'maatstaven', oftewel manieren, die in de Wet toekomst pensioenen worden genoemd om een voor- of achteruitgang in pensioen te bepalen.

Bij het beoordelen van de transitie-effecten in het dashboard en het maken van (concept)afspraken kijkt u in eerste instantie naar de pensioenverwachting van uw werknemers. De maatstaf pensioenverwachting geeft inzicht in de verwachte hoogte van de toekomstige pensioenuitkering. Dit heeft daarmee een directe relatie met de arbeidsvoorwaardelijke afspraken over de pensioenopbouw. De pensioenverwachting in het dashboard berekenen we als de te verwachten pensioenuitkering. Dit doen we op dezelfde manier als voor de pensioeninformatie die deelnemers krijgen (via de Uniforme Rekenmethodiek). U vergelijkt de pensioenverwachting van de nieuwe regeling met uw huidige regeling. Bij het berekenen van de pensioenverwachting gaan wij uit van een gelijkblijvende premie en het omzetten van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van uw huidige naar de nieuwe pensioenregeling (invaren).

De maatstaf netto profijt komt pas in de laatste stap aan bod. Het netto profijt van een pensioenregeling is de uitkomst in euro's van de verwachte pensioenuitkeringen (van zowel de al opgebouwde pensioenen als de nog in de toekomst op te bouwen pensioenen) minus de nog te betalen premies voor toekomstige opbouw. Wij vergelijken het netto profijt van uw huidige pensioenregeling met de nieuwe pensioenregeling. Deze maatstaf wordt alleen gebruikt om het geheel aan afspraken te toetsen. De afspraken zelf worden gebaseerd op de maatstaf pensioenverwachting.

## Step 5

### Bepaal de eventuele compensatie

In de nieuwe premieregelingen wordt de doorsneesystematiek afgeschaft. Bij de doorsneesystematiek betaalt iedereen dezelfde premie en bouwt iedereen hetzelfde pensioen op. Het afschaffen van de doorsneesystematiek kan leiden tot een achteruitgang in het te bereiken pensioen van deelnemers die pensioen opbouwen (werknemers en arbeidsongeschikten). U kunt ervoor kiezen om de leeftijdsgroepen die erop achteruitgaan hiervoor te compenseren. Het compenseren van groepen die erop achteruitgaan is niet verplicht. U maakt hierover afspraken met uw werknemers (-vertegenwoordiging).

#### Bepaal wie erop achteruitgaan

Welke deelnemersgroepen gaan er in pensioenverwachting op achteruit? Zijn dit deelnemers die nu pensioen opbouwen (actieve deelnemers)? Dan kunt u hen hiervoor compenseren door een compensatieregeling af te spreken. Bepaal ook welke leeftijdscategorieën binnen deze groep erop achteruitgaan. U kunt per leeftijdsgroep een eigen compensatieregeling afspreken.

Gaan ex-deelnemers, gepensioneerden of nabestaanden erop achteruit? Voor deze groepen kunt u geen compensatieregeling afspreken. Alleen de keuze voor wel of niet invaren en de keuze voor de premieregeling (solidair of flexibel) kunnen ervoor zorgen dat deze groepen er minder of niet op achteruitgaan.

#### Bepaal hoeveel u wilt compenseren

In uw dashboard is al een compensatie ingesteld. Namelijk 1% extra premie voor de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar tot 68 jaar voor een periode van 10 jaar. U ziet ook wat deze compensatie kost door rechtsonder op 'Premie' te klikken.



#### Let op:

De maximale premie is 30%. Kiest u voor compensatie? Dan wordt de maximale fiscale premie (inclusief compensatie) 33%. U mag niet langer dan 10 jaar compenseren.

Als u bijvoorbeeld een premie van 28% afspreekt. Dan kunt u maximaal 5% compensatiepremie per jaar afspreken voor een periode van 10 jaar.

Bepaal in welke mate u de leeftijdsgroepen wilt compenseren. Kiest u voor volledige compensatie? Of vindt u een bepaalde achteruitgang acceptabel en compenseert u tot dat niveau?

In het dashboard ziet u wat 1% extra premie doet met de achteruitgang. Op basis daarvan kunt u inschatten hoeveel extra premie u nodig heeft om op de gewenste compensatie uit te komen.

**Let op:** U spreekt de compensatiepremie af voor een bepaalde periode. Stel: voor de groep 45-50 jaar compenseert u 3% en voor de groep 50-55 compenseert u 5% en u kiest voor een compensatieperiode van 10 jaar. Dan krijgt een werknemer van nu 45 jaar de compensatie van 3% 10 jaar lang. De compensatie verandert niet als iemand een leeftijdsgroep omhoog gaat.



### U kunt eventueel ruimte in de premie gebruiken voor compensatie

U kunt eventueel ruimte in de premie gebruiken voor compensatie

Gaan de actieve deelnemers erop vooruit? Dan kunt u ervoor kiezen om de basispremie te verlagen voor al uw werknemers. De premie die u hierdoor bespaart, kunt u gebruiken om de premie voor de leeftijdsgroepen die erop achteruitgaan tijdelijk te verhogen. Door de extra premie bouwen deze werknemers extra pensioenkapitaal op. Op die manier compenseert u de werknemers die erop achteruitgaan. Let er wel op dat door de premieverlaging niet nieuwe groepen ontstaan die erop achteruitgaan.

Heeft u nu een premie-egalisatiedepot of een indexatiedepot? Neem dan contact op met uw accountmanager of relatiebeheer. U kunt uw depot misschien gebruiken om uw compensatie te financieren. Compensatielast is de verslechtering in pensioenverwachting ten opzichte van de huidige regeling.

### Na deze stap...

heeft u een conceptafpraak de hoogte van de compensatie. En of u dat in de pensioensfeer of loonsfeer gaat compenseren.

### OVERZICHT CONCEPTAFSPRAKEN

**Wij kiezen** : Solidaire / Flexibele\* premieregeling

**Stap 1** : De premie in de nieuwe pensioenregeling wordt \_\_\_\_\_ %

**Stap 2** : Wij verzekeren \_\_\_\_\_ % partnerpensioen

**Stap 3** : De huidige pensioen varen wij wel / niet\* in

**Stap 4** : Wij compenseren wel / niet\*

De compensatie gebeurt in de pensioensfeer / loonsfeer\*

De afspraak voor compensatie is

---

---

---

*\*Doorstrepen wat niet van toepassing is.*

## Stap 6

### Vraag een herberekening aan op uw dashboard

U vult uw conceptafspraken in op het dashboard. Via 'Vastzetten basiswaarden' vraagt u een herberekening bij ons aan. Na de herberekening wordt uw concept pensioenregeling getoond in uw dashboard. Uitgebreide uitleg over het aanvragen van een herberekening vindt u in de handleiding. Daar leest u ook hoe u een herberekening aanvraagt als uw conceptafspraken afwijken van de opties die beschikbaar zijn in uw dashboard. U krijgt van ons bericht als de herberekening klaar staat in uw portaal.

Heeft u een compensatieregeling in de pensioensfeer gekozen? Zodra uw herberekening klaarstaat, controleer dan of de gekozen compensatie het gewenste effect heeft. En controleer of de eventuele achteruitgang overeenkomt met de afspraken die u maakte met uw werknemers (-vertegenwoordiging).

#### Na deze stap...

ziet u wat de transitie-effecten zijn van uw concept pensioenregeling. U kunt nu door naar de controlestap. Wilt u nog iets aanpassen in uw concept pensioenregeling? Dan doorloopt u opnieuw de stappen en vraag daarna een nieuwe herberekening aan.

#### Herberekening; hoe zit dat?

Als u een herberekening aanvraagt dan wordt het dashboard ingesteld op de door u aangevraagde waarden. Zo ziet u de juiste transitie-effecten. Houdt er rekening mee dat dit wel enige tijd kan duren. Op uw nieuwe dashboard kunt u ook weer gebruik maken van de filters links om bijvoorbeeld de premie 2% te verhogen of te verlagen. De eerdere versies van uw dashboard blijven beschikbaar. U kunt niet onbeperkt herberekeningen aanvragen. Hoe u een herberekening aanvraagt, vindt u in 'handleiding portaal'.

#### Na deze stap...

kunt u uw transitieplan verder gaan invullen en daarna inleveren.

#### Maak uw transitieplan af

U heeft in de voorgaande stappen conceptafspraken gemaakt voor uw nieuwe pensioenregeling. Via uw herberekening zijn deze afspraken al ingevuld in uw transitieplan.

U maakt uw transitieplan compleet door op 'Uw portaal voor het nieuwe pensioen' onder het tabblad 'Transitieplan', stap voor stap alles in te vullen. Nadat u alles heeft ingevuld, levert u uw transitieplan bij ons in.

## Stel uw vraag gerust aan ons

### Wilt u meer weten?

Wij helpen u graag!



[pensioenfondspgb.nl/hetnieuwepensioen-werkgevers](https://pensioenfondspgb.nl/hetnieuwepensioen-werkgevers)



Uw accountmanager bij Pensioenfonds PGB of  
via [pensioenfondspgb.nl/contactwerkgevers](https://pensioenfondspgb.nl/contactwerkgevers).

#### Bezoekadres

Prof. E.M. Meijerslaan 2  
1183 AV Amstelveen

#### Correspondentieadres

Postbus 2311  
1180 EH Amstelveen

