

pensioenfonds



Transitieplan Sector Groothandel Bloemen en Planten

Wet toekomst pensioenen



Inhoudsopgave

Transitieplan	3
Stap 1: Basispensioenregeling	4
Stap 2: Aanvullende keuzes	8
Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken	11

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 sector 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 sector 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?
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 juli 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 sector 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 daarom uw transitieplan vóór 1 juli 2024 naar ons op.

Stap 1: Basispensioenregeling

In deze stap legt u de keuzes van de nieuwe pensioenregeling (de solidaire premiereregeling) vast. En wat u doet met de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling bij PGB (invaren of niet).

De solidaire premiereregeling

Voor de solidaire premiereregeling legt de sector in het transitieplan 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 premiereregeling is de solidariteitsreserve. In het transitieplan doet de sector 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'.

Uw keuze geldt voor al uw belanghebbenden

De keuze die u maakt geldt ook voor werknemers in de sector die al uit dienst, of met pensioen zijn.

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. 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: de solidaire 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">• Alternatieve doelstelling: Een ouderdomspensioen met een bruto vervangingsratio ter grootte van 50% van de gemiddelde pensioengrondslag gecorrigeerd voor inflatie, uitgaande van 43 jaren pensioenopbouw. <p>U kunt onder 'alternatieve doelstelling' ook een eigen percentage kiezen voor de pensioendoelstelling, bijvoorbeeld 60% of 80%.</p> <p>Opmerkingen: De ambitie bij de huidige premie (zonder compensatie) is 43%. Sociale partners hebben de ambitie om dit te verhogen met 7%-punt. Bij het einde van de 10-jaars compensatieperiode, zou de ambitie dan uitkomen op 60%.</p>
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	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'.

1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB

Welke kenmerken wilt u in uw pensioenregeling?

Maximaal pensioengevend salaris	€ 66.956
Franchise	€ 16.322
Premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis)	10,4%
Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	10%

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"> • Ja € 5.000
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: De verdeling werkgever/werknemer blijft gelijk (50%/50%), de premie gaat voor beiden wel wat omhoog.

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 sociale partners, of voor 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

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 fondsniveau. 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 fondsniveau op basis van het collectief. Bij de vaststelling van dit transitieplan gaat u uitdrukkelijk akkoord met bovenstaande.

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

Stap 2: Aanvullende keuzes

In deze stap legt u afspraken bovenop de basisregeling vast. Denk hierbij aan een compensatieregeling voor afschaffing van de doorsneesystematiek.

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: <ul style="list-style-type: none">• Compensatie. U legt uw afspraken vast in deze stap.
Compensatieafpraak	U kiest voor (u kunt ook combineren): <ul style="list-style-type: none">• Compenseren in de pensioensfeer (extra pensioenopbouw)

Kiest u voor compensatie in de pensioensfeer?																							
Compensatiepercentages	<p>Vul hieronder per leeftijdsgroep de afgesproken jaarlijkse compensatie in. Wij bepalen vervolgens de bijbehorende geboortecoortecohorten op het transitie-moment.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Leeftijdsgroep</th> <th>Jaarlijkse extra premie-inleg als % van de pensioengrondslag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 25 jaar</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>25 - 30 jaar</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>30 - 35 jaar</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>35 - 40 jaar</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>40 - 45 jaar</td> <td>2,5%</td> </tr> <tr> <td>45 - 50 jaar</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>50 - 55 jaar</td> <td>4,9%</td> </tr> <tr> <td>55 - 60 jaar</td> <td>4,6%</td> </tr> <tr> <td>60 - 65 jaar</td> <td>3,4%</td> </tr> <tr> <td>> 65 jaar</td> <td>2,1%</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijdsgroep	Jaarlijkse extra premie-inleg als % van de pensioengrondslag	< 25 jaar	0%	25 - 30 jaar	0%	30 - 35 jaar	0%	35 - 40 jaar	1%	40 - 45 jaar	2,5%	45 - 50 jaar	4%	50 - 55 jaar	4,9%	55 - 60 jaar	4,6%	60 - 65 jaar	3,4%	> 65 jaar	2,1%
Leeftijdsgroep	Jaarlijkse extra premie-inleg als % van de pensioengrondslag																						
< 25 jaar	0%																						
25 - 30 jaar	0%																						
30 - 35 jaar	0%																						
35 - 40 jaar	1%																						
40 - 45 jaar	2,5%																						
45 - 50 jaar	4%																						
50 - 55 jaar	4,9%																						
55 - 60 jaar	4,6%																						
60 - 65 jaar	3,4%																						
> 65 jaar	2,1%																						
Looptijd van de compensatieregeling	<p>Vul het aantal jaren in dat u de afgesproken extra premie voor compensatie inlegt. Dit is maximaal 10 jaar.</p> <p>Aantal jaren compensatiepremie: 10 jaar</p>																						
Financieringsbronnen	<p>U kiest voor (u kunt ook combineren):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premieopslag 																						
Financieringsplan	<p>Hoe zet u uw financieringsbronnen in voor toekenning van de compensatie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premieopslag: 2,5% U kiest hier een percentage binnen het fiscale maximum. Dit is 33% van de pensioengrondslag min de premie voor het ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis) die u invulde bij stap 1b. • Invaren bestemmingsdepot: Initieel vullen van een compensatiedepot uit het bestaande depot ter hoogte van dat bij PGB is ondergebracht. <p>U verwijst hier naar een bestaand type bestemmingsdepot en de grootte van dit depot bij PGB.</p>																						
Kiest u voor compensatie in de loonsfeer?																							
Toelichting compensatie in de loonsfeer																							

Kiest u voor geen compensatie?

Motivering geen compensatie

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?

- Op peil houden van het te bereiken pensioen als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek middels compensatie (voor werknemers)
- Op peil houden van de lopende pensioenuitkeringen (voor gepensioneerden en nabestaanden)
- Op peil houden van de verwachte pensioenen (voor alle deelnemersgroepen, naast gepensioneerden en nabestaanden ook voor werknemers en oud-werknemers)
- 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?

- De pensioenverwachting ('URM'), de verwachte uitkering op pensioendatum in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario.
- Het netto profijt, het verschil in waarde van verwachte pensioenuitkeringen en pensioenpremies.

Vorrangsregels

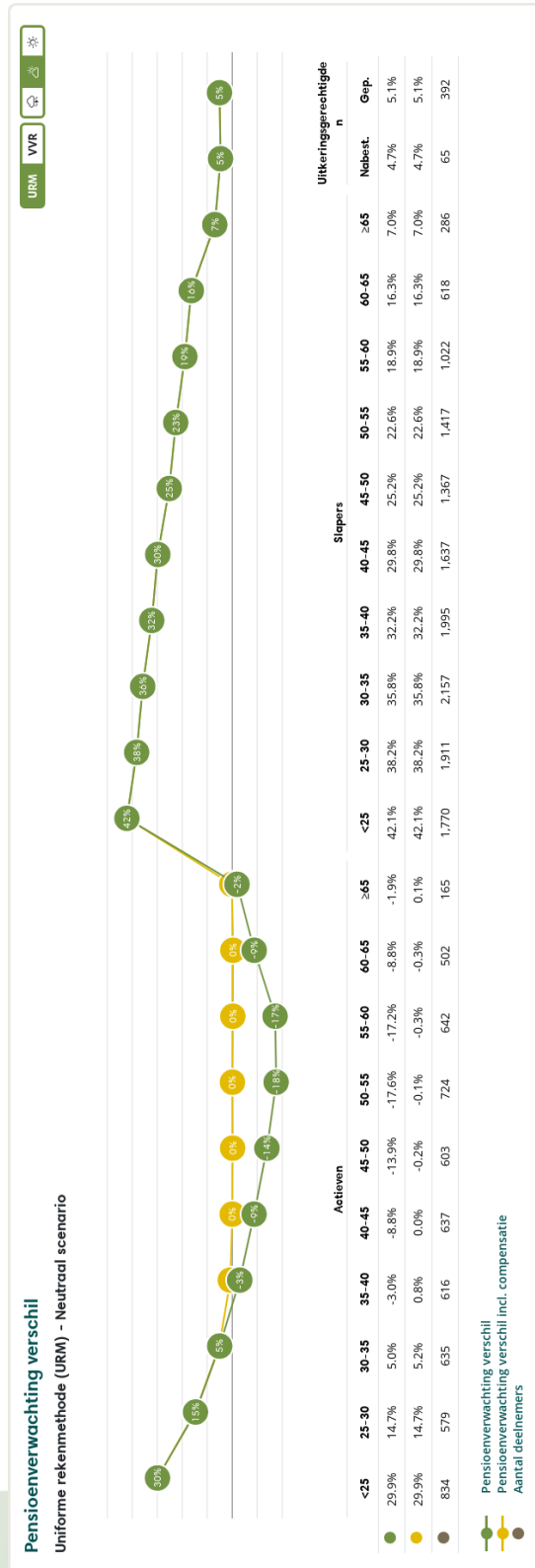
Welke doelstellingen en maatstaven hebben voorrang als uitkomsten met elkaar botsen?

- voorrangsregel maatstaven: URM

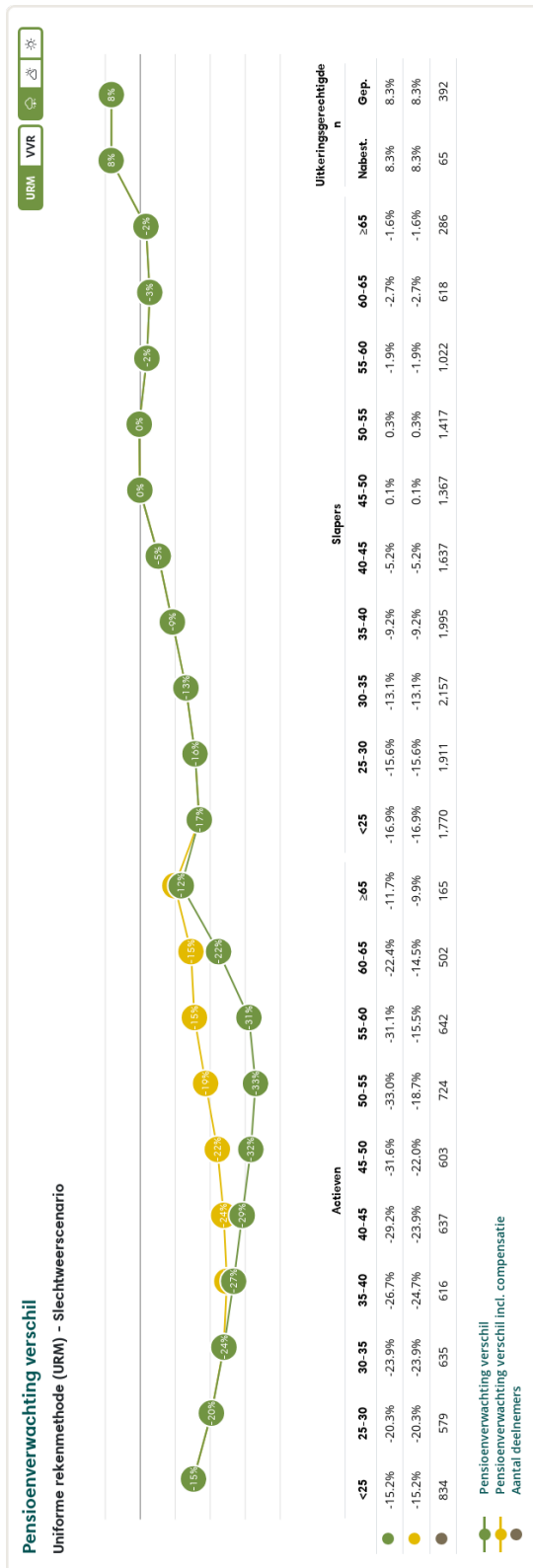
Berekening transitie-effecten (basisscenario)

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.

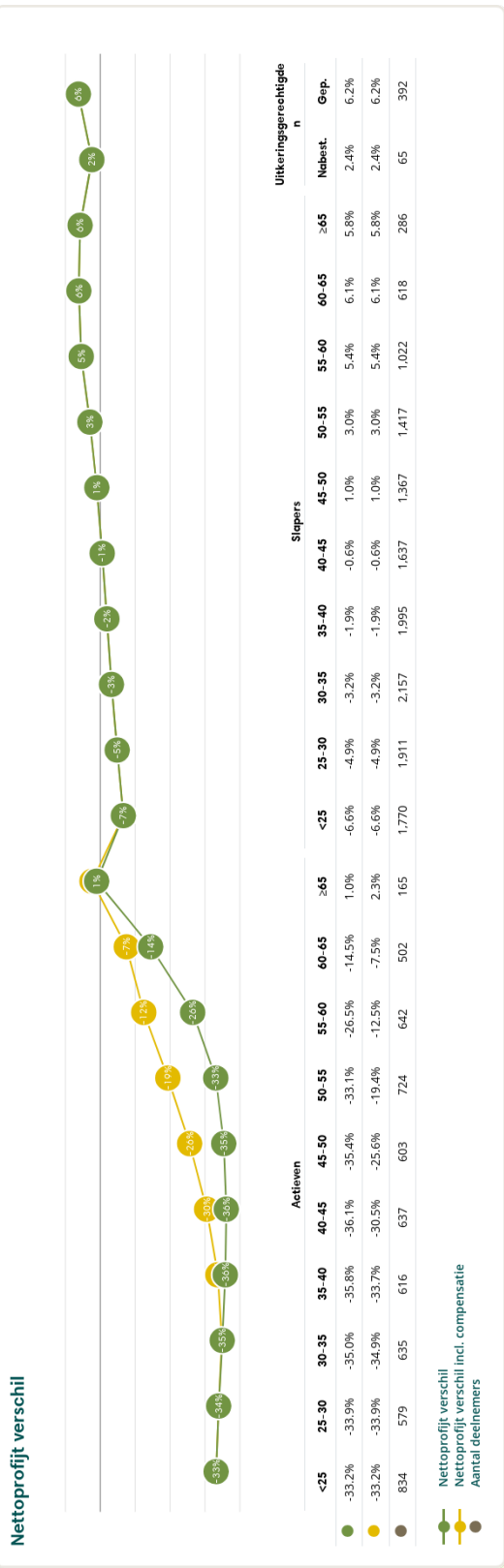
3b. Berekening transitie-effecten - basisscenario



Figuur 1: Pensioenverwachting URM in het huidige neutrale scenario



Figuur 2: Pensioenverwachting URM in het huidige slechtweersscenario



Figuur 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?

- **Ja**

Kiest u ervoor om het een voorwaardelijke afspraak te maken?

Welke keuze wilt u aanpassen in het transitieplan?

Maak een keuze:

- **Compensatielast**
- **Premie** ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum)

Kiest u voor het aanpassen van de compensatiepremie?

Welke achteruitgang accepteert u?

Door de verbeteringen heeft u mogelijk minder compensatiepremie nodig om uw werknemers voor een achteruitgang te compenseren.

Vul de maximale achteruitgang in die u accepteert. Bijvoorbeeld: Als u een maximale achteruitgang van -5% accepteert, vult u -5% in. Als u volledig wilt compenseren voor de achteruitgang vult u 0% in

0%

Kiest u voor het aanpassen van de premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum)?

Welke vooruitgang accepteert u?

Door de verbeteringen heeft u mogelijk minder premie nodig om dezelfde pensioendoelstelling te behalen voor uw werknemers. Let op: een lagere premie kan een hogere compensatielast betekenen voor uw oudere werknemers.

Vul de maximale vooruitgang in die u accepteert. Bijvoorbeeld: Als u een maximale vooruitgang van +30% accepteert, vult u 30% in.

0%

Criteria voor de voorwaardelijke afspraak	
Op basis van welke maatstaf maakt u deze afspraak?	Maak een keuze: <ul style="list-style-type: none"> • Pensioenverwachting URM
In welk scenario maakt u deze afspraak?	Maak een keuze: <ul style="list-style-type: none"> • Neutraal scenario
Voor welke deelnemersgroep maakt u een afspraak?	Maak een keuze: <ul style="list-style-type: none"> • Actieven
Voor welke leeftijdsgroep binnen de gekozen deelnemersgroep maakt u een afspraak?	Maak een keuze: <ul style="list-style-type: none"> • De volgende leeftijdsgroepen binnen de gekozen deelnemersgroep: 35 - 40 jaar, 40 - 45 jaar, 45 - 50 jaar, 50 - 55 jaar, 55 - 60 jaar, 60 - 65 jaar, > 65 jaar <p>U kiest hier de specifieke leeftijdsgroepen in stappen van 5 jaar, zoals bijvoorbeeld alleen de leeftijdsgroepen 40-45 en 50-55 jaar.</p>
Wat is de maximale (compensatie)premie die u afspreekt?	U geeft aan wat uw maximale compensatiepremie of maximale premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum) is die u afspreekt. Toelichting: 2,5%
Wat spreekt u af als de benodigde (compensatie)premie lager uitvalt dan uw afgesproken maximum?	Maak een keuze: <ul style="list-style-type: none"> • Het verschil wordt ingezet in de pensioensfeer om de premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum) te verhogen. <p>Toelichting: Compensatie vindt plaats tot 0, voordelen van de productaanpassingen PGB komen ten gunste van de premie Ouderdomspensioen/Nabestaandenpensioen.</p>

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 dekkingsgraad 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 dekkingsgraden 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.
- Sociale partners hebben hiertoe in gezamenlijkheid besloten.

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)

Maak een keuze:

- 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

Maak een keuze:

- 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

Indien een adviseur u heeft bijgestaan:

- Naam: **n.v.t.**
- Contactgegevens: **n.v.t.**

Ondertekening van het transitieplan

Handtekening 1

Plaats:

Datum:

Naam:

Functie:

Handtekening:

Handtekening 2

Plaats:

Datum:

Naam:

Functie:

Handtekening:

Handtekening 3

Plaats:

Datum:

Naam:

Functie:

Handtekening:

Handtekening 4

Plaats:

Datum:

Naam:

Functie:

Handtekening: