

Transitieplan

Nieuwe flexibele pensioenregeling (FPR+)
ondergebracht bij Centraal Beheer APF

Naam onderneming en datum

A. Bosch

31-01-2025

Dit sjabloon-transitieplan is opgesteld door Centraal Beheer APF voor werkgevers die een pensioenregeling om moeten zetten naar de nieuwe pensioenregeling. Centraal Beheer APF maakt hiervoor gebruik van het format van werkenaanonspensioen.nl



Het transitieplan is opgesteld door werkenaanonspensioen.nl en wordt onderschreven door:

Transitieplan

Het transitieplan biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het arbeidsvoorwaardelijk overleg in het kader van de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie zijn gemaakt en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie (en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes) leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Het transitieplan bevat de verantwoording waarom voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling is gekozen, hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en rechten én waarom er sprake is van een evenwichtige overstap. In het transitieplan dient zowel het besluitvormingsproces als het eindresultaat te worden weergegeven. Het gaat daarbij niet alleen om het opnemen van het eindresultaat – de gemaakte keuzes – van het overleg tussen werkgever(s) en (ex-)werknemers(vertegenwoordiging), maar ook om het beschrijven van de afwegingen die tot deze keuzes hebben geleid. Dit betekent onder meer dat inzicht moet worden gegeven in de voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden én de overwegingen onderbouwd met berekeningen waar van toepassing.

In het transitieplan moeten een aantal onderwerpen verplicht worden uitgewerkt. Zo moet de keuze voor een pensioenregeling worden toegelicht, de effecten van de overstap op de nieuwe pensioenregeling per leeftijdscohort in kaart worden gebracht, afspraken over compensatie worden vastgelegd én de evenwichtigheid van de transitie als geheel worden onderbouwd. Deze wettelijk verplichte onderdelen van het transitieplan zijn uitgewerkt in de verschillende hoofdstukken van dit sjabloon.

Het transitieplan is een waardevol instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgevers en werknemers. Via het hoorrecht kunnen ook representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers hun visie op het transitieplan geven.

Voor de wijziging van een pensioenregeling moet een transitieplan opgesteld worden. De werkgever is verantwoordelijk voor het tijdig en volledig opleveren van het transitieplan. Dit doet de werkgever samen met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging). Voor werkgevers die onder een CAO vallen, wordt het transitieplan door de sociale partners opgesteld. Dit is niet altijd het geval. Mogelijk is de werkgever (ook) gehouden de Ondernemingsraad en/of (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) bij het opstellen van het transitieplan te betrekken.

Dit sjabloon is bedoeld voor werkgevers en werknemers die de nieuwe pensioenregeling onderbrengen bij Centraal Beheer APF. Gezien de complexiteit van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan Centraal Beheer APF het transitieplan alleen in behandeling nemen als daar een onafhankelijk en deskundig pensioen adviseur bij is betrokken. De pensioenadviseur kan helpen om de best passende keuzes te maken en de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in goede banen te leiden.

Disclaimer: Dit sjabloon formulier is met zorg samengesteld. Centraal Beheer APF is niet verantwoordelijk voor het juist en volledig invullen van de gevraagde gegevens van de werkgever.

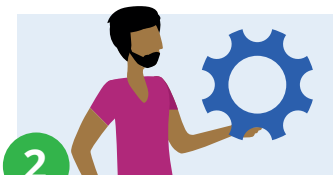
Hoofdstukken



1

Algemene gegevens

Invullen (contact) gegevens betrokken partijen, uitgangspunt en moment van overgang naar nieuwe pensioenregeling.



2

Proces

Toelichting van proces en betrokken partijen.



3

Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

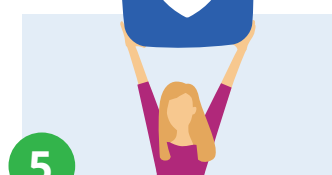
Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling.



4

Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Een toelichting op de uitgangspunten en doelstellingen voor een evenwichtige transitie.



5

Evenwichtige transitie

Inzicht in de transitie-effecten en onderbouwing van de evenwichtigheid van het geheel aan gemaakte keuzes.



6

Ondertekening

Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

Algemene gegevens

Vul hier de (contact)gegevens in van de onderneming waarvoor dit transitieplan is. Dit sjabloon is voor 1 pensioenregeling. Bij meerdere pensioenregelingen kan dit sjabloon helpen. Bekijk dan wel de samenhang tussen de verschillende pensioenregelingen.

Onderneming

Naam onderneming	Theobroma B.V.
Contactpersoon	A. Bosch
Contactgegevens: e-mail	a.bosch@ecomtrading.eu
Telefoon	020-5675731
Alternatief	
Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)	55
Sector (SBI)	42 - Groothandel II

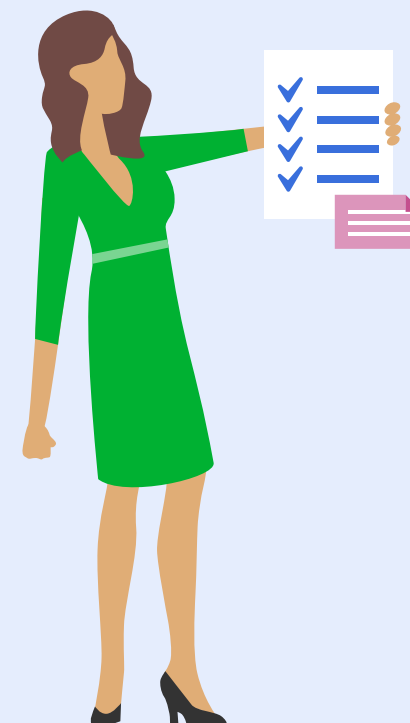
(Ex-)werknemers(vertegenwoordiging)

Wie is / wie zijn namens de werknemers betrokken bij het arbeidsvoorwaardelijk overleg? Indien voormalig werknemers en gepensioneerden betrokken zijn s.v.p. dit ook hier aangeven. Stem met uw adviseur af welke partijen betrokken dienen te zijn als werknemersvertegenwoordiging.

Werkgever is in fase van ontwerp initiële insteek design nieuwe pensioentoezegging, in overleg met pensioenadviseur.
De DB-regeling betreft een gesloten groep, van momenteel 15 actieve deelnemers.
De betreffende deelnemers zijn nog niet in dit proces betrokken, maar worden wel geïnformeerd dat de pensioentoezegging zal worden gewijzigd per, vermoedelijk, 1-7-2026 en dat nadere informatie en uiteindelijk instemmingsverzoek zal volgen.
Er is geen ondernemingsraad en geen personeelsvertegenwoordiging.

Pensioenadviseur

Kantoor	Vanbreda Risk & Benefits
Contactpersoon/adviseur	Debora Ottink



Pensioenuitvoerder

Naam pensioenuitvoerder(s) huidige pensioenregeling(en)	Centraal Beheer APF
Is er sprake van een gedispenseerde pensioenregeling?	Nee
Is er sprake van het verplicht volgen van een pensioenregeling in een cao?	Nee

Transitieplan

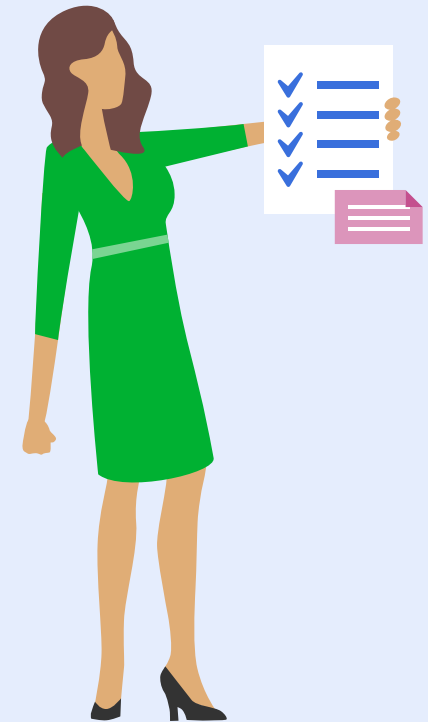
Zijn er meerdere pensioenregelingen binnen de onderneming?	Ja
Zo ja, welke pensioenregelingen	Basisregeling in Kring DC Basisregeling in Kring DB Koopkracht
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Basisregeling in Kring DB Koopkracht
Zijn er andere transitieplannen opgesteld die betrekking hebben op uw onderneming? NB geef in dit transitieplan ook weer wat de overwegingen zijn en besluit is over (niet-)invaren van bij een ander pensioenfonds opgebouwd pensioen.	Nee

Moment van overgang

Wat is de beoogde ingangsdatum van de nieuwe Pensioenregeling(en)?	01-07-2026
--	------------

Toelichting en bijlagen

Ruimte voor extra toelichting. Denk bijvoorbeeld aan een toelichting op het doorlopen proces / de afstemming tussen werkgever(s) en (ex-)werknemers(vertegenwoordiging).



Proces

Dit hoofdstuk gaat over de aanpassing van de pensioenovereenkomst (de arbeidsvoorwaarde pensioen). De aanpassing heeft betrekking op de toekomstige pensioenopbouw van de werknemers in de nieuwe pensioenregeling FPR+.

Ook kan de aanpassing van de pensioenovereenkomst betrekking hebben op het reeds opgebouwde pensioen van de werknemers. Dan is sprake van invaren: de omzetting van het opgebouwde pensioen naar de nieuwe pensioenregeling FPR+.

Nota bene: voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst is meestal instemming van iedere individuele werknemer vereist. Ook in de situatie dat de Ondernemingsraad al instemming heeft verleend.

In geval van invaren heeft de aanpassing van de pensioenovereenkomst ook betrekking op het reeds opgebouwde pensioen van voormalig werknemers, pensioengerechtigden of andere aanspraakgerechtigden. Meestal is dan, naast de instemming van de individuele werknemers, ook de instemming van al deze personen vereist.

Mogelijk is voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst ook instemming of advies van andere partijen vereist. En/of dienen andere partijen te worden gehoord.

Beschrijf hier hoe het proces tot de aanpassing van de pensioenovereenkomst (nieuwe pensioenregeling en/of invaren) is verlopen en leg uit hoe de diverse partijen bij de besluitvorming zijn betrokken.

Proces

Van welke partijen is instemming/advies vereist voor de rechtsgeldigheid van dit transitieplan en wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen (meerdere antwoorden kunnen van toepassing zijn)?

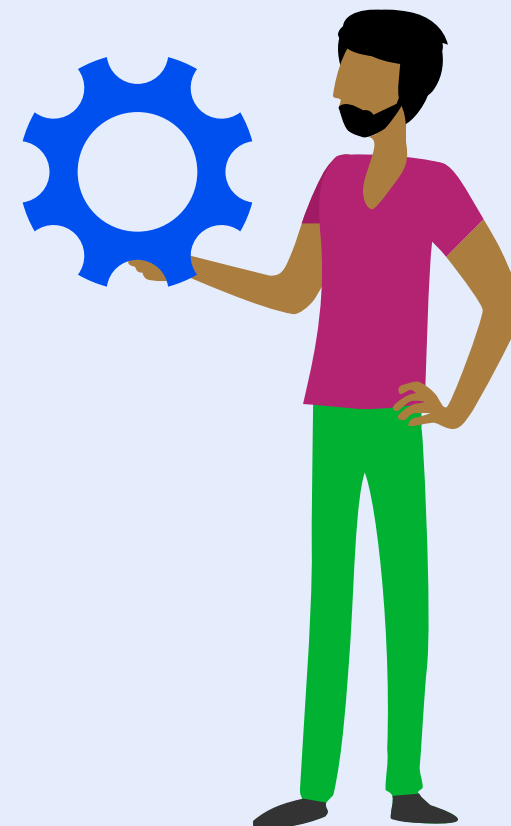
Individuele werknemers

Geef een toelichting op het doorlopen proces. Is in uw situatie voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst geen instemming van de individuele werknemers en/of voormalig werknemers, aanspraak- en pensioengerechtigden vereist? Geef daar ook een toelichting op.

Werkgever is in fase van ontwerp initiële insteek design nieuwe pensioentoezegging, in overleg met pensioenadviseur.
De DB-regeling betreft een gesloten groep, van momenteel 15 actieve deelnemers.
De betreffende deelnemers zijn nog niet in dit proces betrokken, maar worden wel geïnformeerd dat de pensioentoezegging zal worden gewijzigd per, vermoedelijk, 1-7-2026 en dat nadere informatie en uiteindelijk instemmingsverzoek zal volgen.
Er is geen ondernemingsraad en geen personeelsvertegenwoordiging.

Is er/zijn er vereniging(en) van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers die gebruik hebben gemaakt van het hoorrecht?

Nee



Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Dit hoofdstuk verkent de contractkeuze en de opzet van de pensioenregeling. De veranderingen en de keuze moeten voor (voormalige) deelnemers en pensioengerechtigden duidelijk zijn. Daarom is inzicht nodig in zowel de bestaande als de nieuwe pensioenregeling. Na uitleg over de contractkeuze en opzet van de nieuwe regeling worden de kenmerken van de huidige en nieuwe regeling met elkaar vergeleken.

Keuze en inrichting pensioenregeling

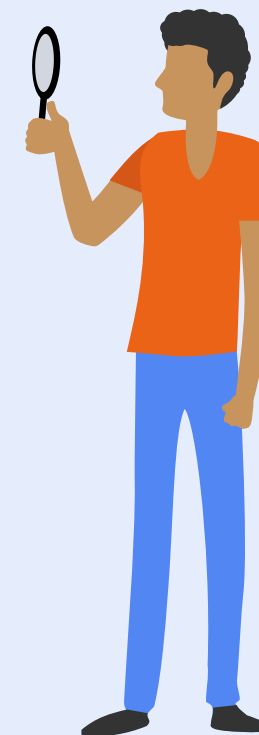
Er is gekozen voor de Flexibele premiereregeling. D.w.z. dat de keuze niet is gevallen op de Solidaire premiereregeling. Wat zijn de overwegingen voor de keuze voor de Flexibele Premiereregeling? Geef een toelichting op de keuze premieovereenkomst en overwegingen

De FPR wordt vooralsnog als standaard oplossing geboden door CB APF en sluit aan bij de initiële wensen van werkgever: een mate van individuele keuzevrijheid tav de beleggingen, de gescheiden opbouw- en uitkeringsfase en toch enige mate van risicodeling in uitkeringsfase.

Flexibele Premiereregeling

Het is uw keuze om de FPR+ te laten uitvoeren in de multi client kring FPR+ van Centraal Beheer APF. In de multi client kring FPR+ zijn de inrichting en opzet van zowel de risicodelingsreserve als de collectieve uitkeringsfase vooraf bepaald. Geef een toelichting op uw keuze voor deze premieovereenkomst en uw overwegingen.

Zie hiervoor.



Huidige pensioenregeling

Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?

Uitkeringsovereenkomst

Wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen?

1,75

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

Werknemersbijdrage volgens pensioenreglement (versie 2023): 7,5% van de pensioengrondslag

Nieuwe pensioenregeling

Wat is het karakter van de nieuwe pensioenregeling?

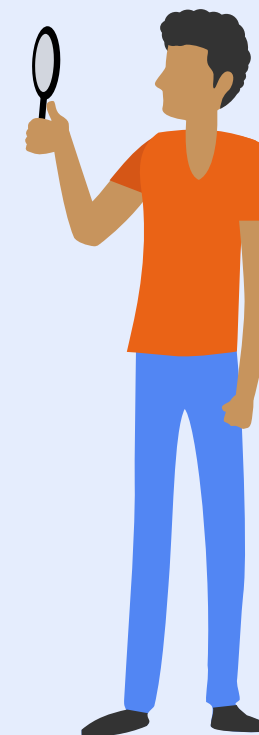
Premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie

Wat wordt het premiepercentage van de pensioengrondslag voor de opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

20,00

Wat wordt de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

Initiële insteek is een werknemersbijdrage van 2,5% van de pensioengrondslag



Huidige pensioenregeling

Wat is de definitie van pensioengevend salaris?

Volgens het pensioenreglement (versie 2023): Het bruto jaarsalaris, zijnde 12 maal het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag.

Vastgesteld op de dag van aanvang deelname en daarna op elke dag dat het pensioengevend salaris wijzigt.

Wat is het maximaal pensioengevend salaris?

€ 137.800

Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen?

€ 15.816

Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen?

€ 15.816

Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

Ja, op opbouwbasis

Wat is de definitie van partner in de huidige pensioenregeling?

Partner is de persoon:

- met wie u bent getrouwd; of
- met wie u een geregistreerd partnerschap heeft; of
- met wie u minimaal 6 maanden samenwoont volgens de Basisregistratie Personen; of
- met wie u samenwoont volgens de Basisregistratie Personen en een samenlevingsovereenkomst heeft getekend bij een notaris.

Nieuwe pensioenregeling

Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor de pensioenopbouw?

De definitie blijft ongewijzigd en geldt tevens voor het nabestaandenpensioen voor pensioendatum

Wat wordt het maximaal pensioengevend salaris?

€ 137.800

Wat wordt de franchise voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

€ 17.545 (fiscaal minimale franchise voor beschikbare premieregeling, 100/75 maal AOW)

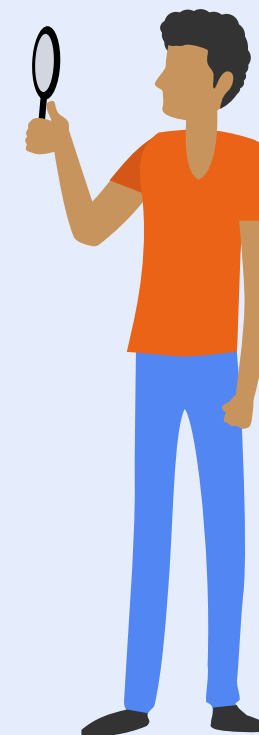
Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor het nabestaandenpensioen voor pensioendatum?

Wordt partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

Ja, altijd op risicobasis, ten behoeve van een variabele uitkering

Wat wordt de definitie van partner in de nieuwe pensioenregeling?

Conform het uniforme partnerbegrip volgens de Wet toekomst pensioen.



Huidige pensioenregeling

Wat is de hoogte/het percentage van het partnerpensioen vóór pensioendatum?

1,225

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioenuitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Vaste uitkering

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald partnersysteem

Is een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de pensioenregeling?

Nee

Wat is het verzekerde bedrag aan Anw-hiaat? Is hierbij sprake van een vaste stijging van de jaarlijkse uitkering, en zo ja met welk percentage?

Er is in de huidige regeling geen ANW-hiaat verzekerd

Nieuwe pensioenregeling

Welk percentage van het pensioengevend salaris wordt verzekerd voor het partnerpensioen vóór pensioendatum?

30,00

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioen-uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Variabele uitkering (geen indexatie van toepassing)

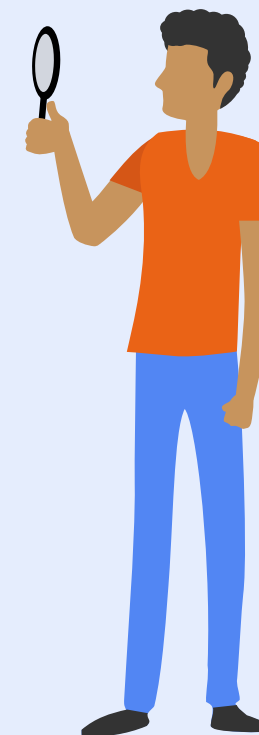
Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald partnersysteem

Wordt een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de pensioenregeling?

Nee

Hoeveel procent van het wettelijke ANW-bedrag wordt verzekerd als ANW-hiaat? (ANW 2024 is €19,080.24, dit wordt een variabele uitkering)



Huidige pensioenregeling

Is een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Wat is de definitie van wees in de huidige pensioenregeling?

In geval van overlijden wordt uw kind wees als:

- het uw eigen kind is of een kind dat u adopteert. U heeft een familierechtelijke betrekking met dit kind; of
- het uw stief- of pleegkind is. U onderhoudt dit kind en voedt het op als uw eigen kind.

Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

De uitkering van het Wezenpensioen:

- stopt op de dag waarop uw Kind 18 jaar wordt; of
- stopt op de dag waarop uw Kind 27 jaar wordt indien en zolang het arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA of de Wajong; of
- stopt op de dag waarop uw Kind 27 jaar wordt als het nog op school zit of studeert.

Wat is de hoogte / het percentage van het wezenpensioen?

0,245

Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Vaste uitkering

Nieuwe pensioenregeling

Wordt een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Ja (altijd op risicobasis)

Wat wordt de definitie van wees in de nieuwe pensioenregeling?

In geval van overlijden wordt uw kind wees als:

- het uw eigen kind is of een kind dat u adopteert. U heeft een familierechtelijke betrekking met dit kind; of
- het uw stief- of pleegkind is. U onderhoudt dit kind en voedt het op als uw eigen kind.

Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

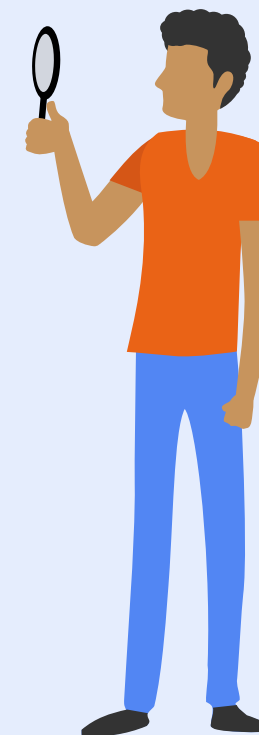
De uitkering van het Wezenpensioen stopt op de dag dat uw kind 25 jaar wordt.

Welk percentage van het pensioengevend salaris wordt verzekerd voor het wezenpensioen?

6,00

Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Variabele uitkering (geen indexatie van toepassing)



Huidige pensioenregeling

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Hoe is dit vormgegeven?

UWV-volgend

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee

Nieuwe pensioenregeling

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

Ja

Hoe wordt dit vormgegeven?

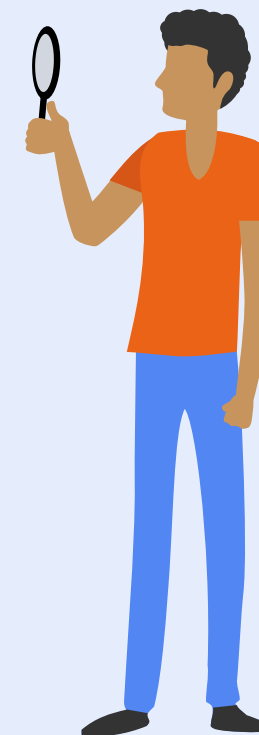
UWV-volgend

Wordt arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, arbeidsongeschiktheidspensioen is geen onderdeel van de pensioenregeling.

Wat wordt de uitlooperperiode van het partner- en wezenpensioen anders dan in geval van ziekte of werkloosheid?

Standaard 3 maanden



Huidige pensioenregeling

Bevat de pensioenregeling overgangsregelingen

Nee

Ruimte voor extra toelichting

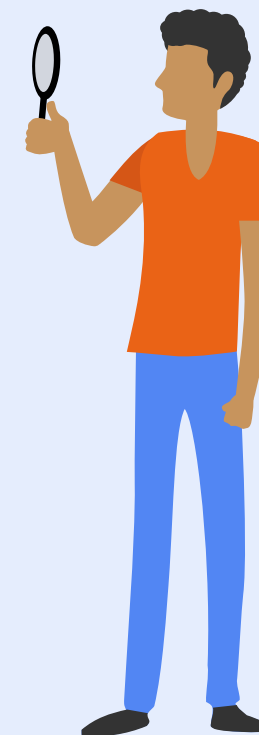
Nieuwe pensioenregeling

Kent de nieuwe pensioenregeling een compensatiestaffel?

Beschrijf deze.

Ruimte voor extra toelichting

Regeling is voor gesloten groep van nu 15 deelnemers. Toezegging zoals hiervoor is weergegeven betreft een voorlopige insteek. Tzt zal op basis van dan geldende bestand en omstandigheden een definitieve toezegging worden ontworpen, indien nodig inclusief compensatie buiten de pensioenregeling om en uiteraard in afstemming en met instemming van de betreffende groep dan nog actieve deelnemers.



Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Dit hoofdstuk legt keuzes, berekeningen en motivaties uit voor de nieuwe pensioenregeling. Werkgevers, (ex)werknemers(vertegenwoordigingen) en sociale partners moeten bepalen wat zij een evenwichtige overgang vinden en welke doelstellingen dan belangrijk zijn.

Deze doelen zijn essentieel voor de besluitvorming. De keuzes en berekeningen in dit transitieplan zijn gebaseerd op de situatie bij de besluitvorming. Tussen de afronding van het transitieplan en de implementatie van de nieuwe pensioenregeling kan de financiële positie van pensioenfondsen veranderen. Dit kan betekenen dat de gemaakte afspraken anders uitpakken dan eerder verwacht. Daarom is het belangrijk dat werkgevers en (ex-) werknemers of sociale partners vastleggen welke doelen essentieel zijn voor een evenwichtige overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Extra uitleg

Is het voornemen om de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten van de werknemers en voormalig werknemers en aanspraak- en pensioengerechtigden in te varen? (standaardinvaarpad op grond van artikel 150I Pensioenwet)

Indien u wenst in te varen zal Centraal Beheer APF de evenwichtigheid en uitvoerbaarheid van invaren zowel op werkgeversniveau als op kringniveau toetsen, dat gebeurt direct na 1 juli 2024. Centraal Beheer APF informeert u zo spoedig mogelijk over de (on)mogelijkheden tot invaren en verstrekt daarbij een indicatie van de hoogte van de extra kosten voor invaren.

Indien u het voornemen heeft om niet in te varen, geef dan duidelijk aan wat de reden is dat invaren onevenredig ongunstig zou zijn voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever (artikel 150I lid 1 Pensioenwet). Daarnaast dient u aan te geven waarom niet-invaren evenwichtig is, met inachtneming van alle relevante belangen (artikel 150I lid 2 Pensioenwet).

Nadere informatie volgt:

1. Aan invaren zijn extra kosten verbonden. Deze kosten worden op een later moment in rekening gebracht bij de werkgever. De hoogte van de extra kosten is afhankelijk van het aantal en de omvang van de aangesloten werkgevers die de keuze voor invaren maken.
2. Voor invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en - rechten in een beschikbare premiereregeling (DC-regeling) naar de FPR+ wordt nog lagere regelgeving vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verwacht.



Wenst u in te varen? Let op: uw keuze kunt u hierna niet meer aanpassen.

Nee

Geef een toelichting

Werkgever wenst niet in te varen: Volgens doorrekeningen van CB APF is niet invaren niet onevenwichtiger voor de totale groep (gewezen) deelnemers en gepensioneerden dan invaren. Het betreft een gesloten regeling voor een relatief klein bestand (nu 15 actieven) en het invaren voor actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden wordt door werkgever als te impactvol gezien wat betreft de uitvoerbaarheid en communicatie. Daarnaast zijn de aanvullende kosten voor werkgever voor invaren verhoudingsgewijs buiten proportioneel en wenst werkgever juist middelen te gebruiken om de deelnemers te kunnen compenseren. Tot slot heeft CB APF benadrukt dat de DB Kring waarin de aanspraken achterblijven (financieel) substantieel is en zal blijven.

Wat zijn de doelstellingen van de transitie?

Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?

Welke voorrangregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?

In hoeverre zijn verschillende positieve en negatieve financiële en economische scenario's verkend en voor welke van de verkende scenario's gelden de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven?

Vanaf welk niveau van de dekkingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?

Ruimte voor extra toelichting

n.v.t



Evenwichtige transitie

Een exacte definitie voor een evenwichtige transitie is vooraf niet te geven. In algemene zin moet de overgang naar de nieuwe pensioenregeling als geheel in balans zijn. Streven naar een rechtvaardige overgang, zonder onnodige ongelijkheden. Dit hoofdstuk laat zien dat de transitie-effecten en de compensatieafspraken zorgvuldig worden afgewogen.

Wat zijn per leeftijdscohort de verwachte effecten over de opgebouwde pensioenafspraken en - rechten?

Per deelnemer zijn de effecten doorgerekend van overgang van huidige naar voorlopige (!) toezegging o.b.v. URM scenario's. Het betreft een gesloten regeling voor nu 15 deelnemers. Te zijner tijd wordt het niveau van de nieuwe pensioentoezegging definitief vastgesteld door werkgever, o.b.v. onder andere het dan actuele werknemersbestand. Tevens zal dan op basis daarvan individuele compensatie worden vastgesteld, die zal worden geboden buiten de pensioenregeling om, als percentage van de pensioengrondslag.

Wat is de visie van werkgever met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) dan wel sociale partners op de aanwending van het Kringvermogen en de omrekenmethode?

Wat is voor iedere leeftijdscohort het effect hiervan?

Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek?

Zie hierboven.

Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?

De compensatie wordt bij het definitief vaststellen van de inhoud van de pensioentoezegging, mede o.b.v. het daadwerkelijk bestand op het omzettingmoment, vastgesteld en zal worden geboden buiten de pensioenregeling om, als bruto cash compensatie.

Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie.

Zie plan Basisregeling in Kring DC

Ruimte voor extra toelichting

