

Transitieplan

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

Naam onderneming en datum

A. Joosse

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.

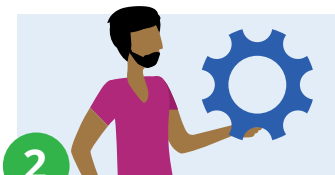
Hoofdstukken



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

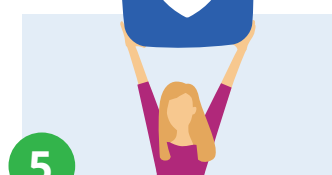
Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling.



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	Centrale Organisatie voor Radioactief Afval (COVRA) N.V.
Contactpersoon	A. Joosse
Contactgegevens: e-mail	ad.joosse@COVRA.nl
Telefoon	0113-616666
Alternatief	
Bedrijfsgrootte (aantal werknemers)	78
Sector (SBI)	51 - Algemene industrie

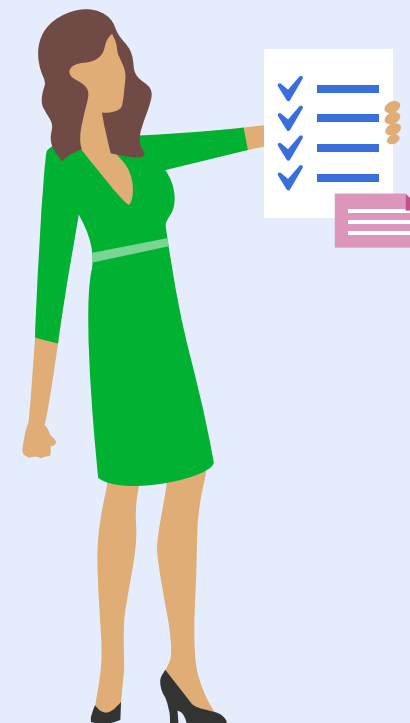
(Ex-)werknemers(vertegenwoordiging)

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.

De vakbond FNV via kaderleden met ondersteuning van de pensioenadviseur van FNV. Voormalig werknemers en gepensioneerden zijn niet actief betrokken bij het overleg. Omdat invaren geen optie is (zie verder) heeft deze transitie geen effect op voormalige werknemers of gepensioneerden.

Pensioenadviseur

Kantoor	Zuyderleven
Contactpersoon/adviseur	H. Gooijaers / W. van Kouwen
Contactgegevens (telefoon en e-mail)	06 22 99 29 02 / hennie@zuyderleven.nl 06 1400 67 20 / winfried@zuyderleven.nl



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?	Ja
Zo ja, welke cao?	Bedrijfs cao Covra NV

Transitieplan

Zijn er meerdere pensioenregelingen binnen de onderneming?	Ja
Zo ja, welke pensioenregelingen	<p>Er is sprake van 1 actieve pensioenregeling welke is ondergebracht bij Centraal Beheer APF.</p> <p>Daarnaast is er een premievrije verzekerde DB regeling via Centraal Beheer een deel van de actieven heeft nog premievrije rechten staan die conform Cao-afspraken worden geïndexeerd.</p>
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Basisregeling in Kring DB Premie
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

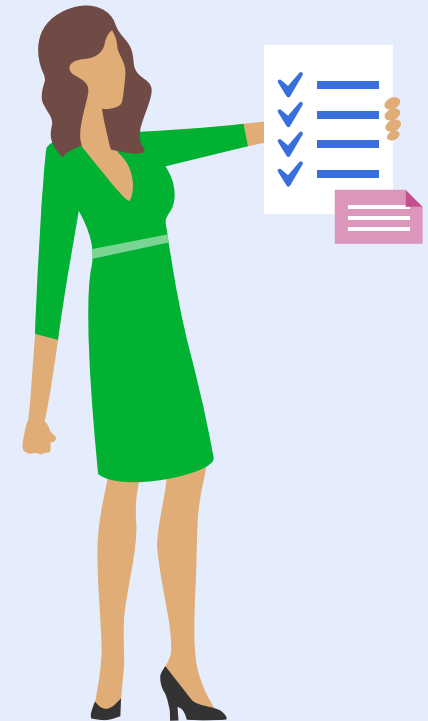
Moment van overgang

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).

De onderhandelingen m.b.t. de Cao algemeen en pensioen in het bijzonder zijn gaande. De pensioentoezegging is in de Cao verankerd en het transitieproces is onderdeel van de lopende onderhandelingen.



Er is sprake van een zogenaamde CDC regeling waarbij het budget van de COVRA leidend is, zie de CAO als bijlage. Deze CAO liep tot 1 januari 2025 en er ligt een voorstel om deze met 1 jaar te verlengen.

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)?

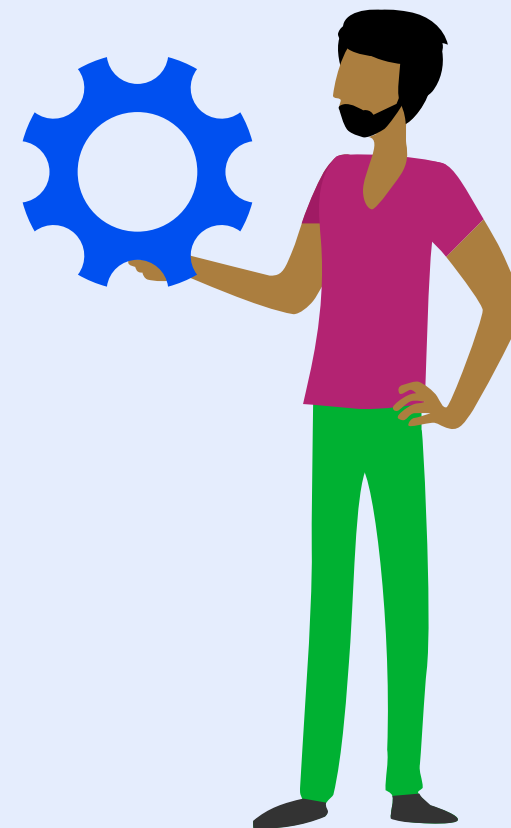
Vakbond(en)

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.

De concepten zijn doorgesproken met de vakbond en er is overeenstemming over de te hanteren uitgangspunten. Zie bijgaand Wtp rapport dat begin oktober 2024 is opgesteld.

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

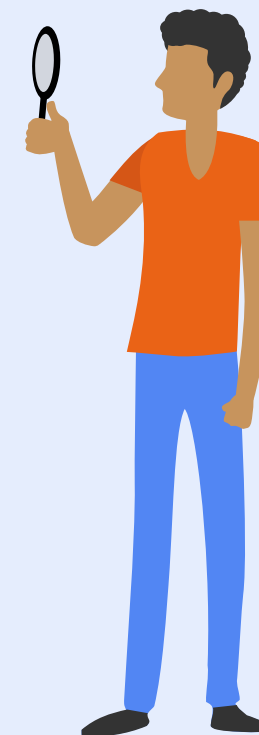
Er is gekozen voor de Flexibele premiereregeling. D.w.z. dat de keuze niet is gevallen op de Solidaire premiereregeling. Wat zijn de overwegingen voor de keuze voor de Flexibele Premiereregeling? Geef een toelichting op de keuze premieovereenkomst en overwegingen

Vakbond heeft de voorkeur voor een solidaire premiereregeling echter we hebben geïnformeerd naar de mogelijkheden voor een solidaire regeling bij Centraal Beheer APF maar dat is niet mogelijk omdat de COVRA als werkgever te klein is voor een solidaire regeling, vandaar de keuze voor de FRP+ regeling.

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.

Gezien het collectieve karakter van het FRP+, zoals de inrichting en opzet risicodeling en de collectieve uitkeringsfase zijn wij van mening dat dit goed past bij onze organisatie. Vanuit de COVRA staat goed werkgeverschap hoog in het vaandel en we willen onze werknemers tot op zekere hoogte ook ontzorgen.



Huidige pensioenregeling

Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?

Uitkeringsovereenkomst

Wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen?

1,82

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

10,66% van PG is de eigen bijdrage voor de werknemer.

Nieuwe pensioenregeling

Wat is het karakter van de nieuwe pensioenregeling?

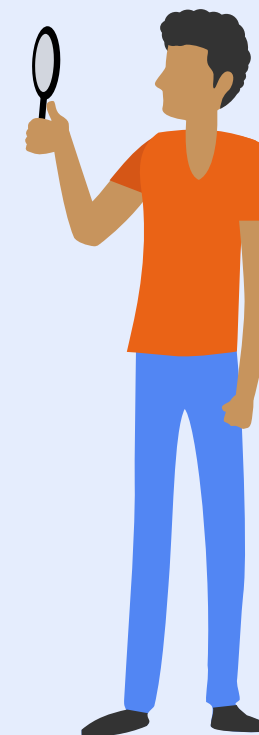
Premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie

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

28,00

Wat wordt de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

Eigen bijdrage werknemer wordt een derde van het toegezegde percentage. Dus 9,33% van de pensioengrondslag.



Huidige pensioenregeling

Wat is de definitie van pensioengevend salaris?

Het voltijd bruto jaarsalaris per 1 januari (of de datum van indiensttreding), inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Wat is het maximaal pensioengevend salaris?

€ 137.800

Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen?

€ 17.545

Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen?

€ 17.545

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?

Het voltijd bruto jaarsalaris per 1 januari (of de datum van indiensttreding), inclusief vakantiegeld. Ploegentoeslag (indien van toepassing) is ook pensioengevend.

Wat wordt het maximaal pensioengevend salaris?

€ 137.800 (fiscaal maximum 2025)

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

€ 18.475 (fiscaal minimum 2025)

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

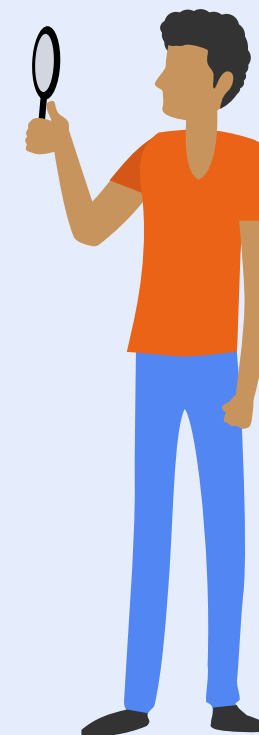
137800

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?

1,277

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?

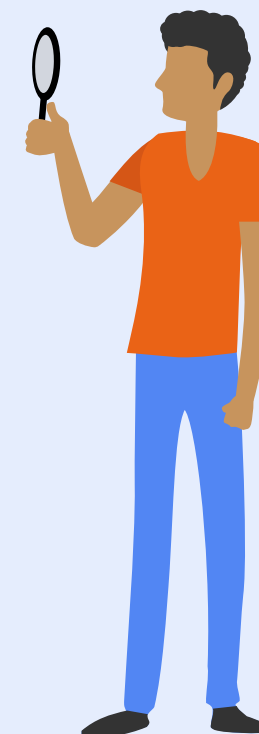
Onbepaald partnersysteem

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)

Er is in de huidige regeling geen ANW-hiaat verzekerd, in de nieuwe ook niet.



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?

0,255

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)?

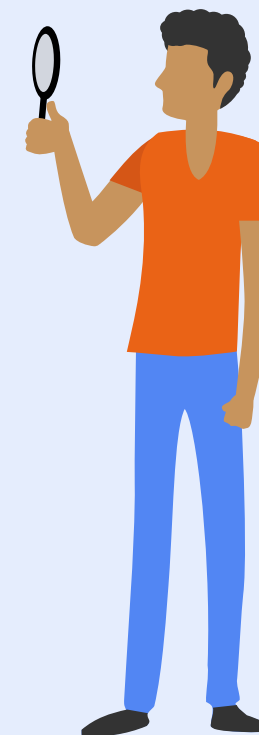
De uitkering van het Wezenpensioen stopt op de dag dat uw kind 25 jaar wordt.

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?

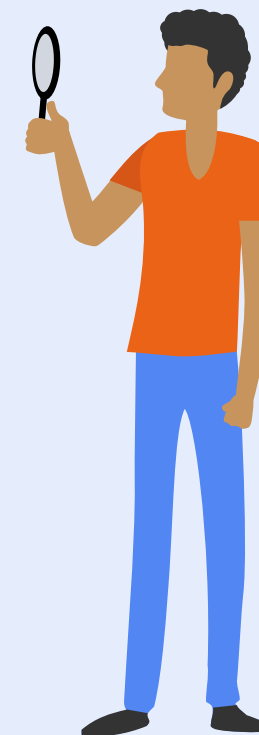
UWV-volgend

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

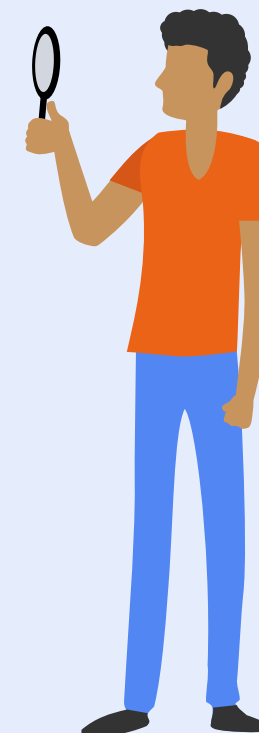
Nieuwe pensioenregeling

Kent de nieuwe pensioenregeling een compensatiestafel?

Beschrijf deze.

Nee, er is geen compensatie binnen de transitie naar FPR+, deze is ook niet nodig aangezien er op basis van de gemaakte berekeningen sprake is van een evenwichtige overgang daardoor geen sprake is van eventuele compensatie. Compensatie is gelet op de hoogte van de nieuwe toezegging niet nodig.

Ruimte voor extra toelichting



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	De kringen moeten geconsolideerd worden. APF geeft aan dat dit leidt tot onevenwichtigheid en daarom invaren niet wordt aangeboden door het APF. De kosten van invaren zijn per kring € 500.000,00 en voor ons als werkgever € 45.500,00, dit is nog exclusief aanvullende kosten voor het inhuren van adviseurs. Centraal Beheer APF geeft aan dat invaren voor multi client DB kringen geen haalbare oplossing is.
Wat zijn de doelstellingen van de transitie?	De doelstellingen van de transitie staan vermeld in het document "Toelichting WTP-informatiepakket" en is als bijlage toegevoegd. Doelstelling van de werkgever is het aanbieden van een adequate kwalitatief goede pensioenregeling zoals de COVRA die momenteel ook heeft. Aangezien er al sprake is van een CDC regeling en het vanuit de werkgever geen bezuinigingsmaatregel is hebben we gekeken naar een budget neutrale overgang.
Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?	Wij vragen u uw mening te geven op de (on)aanvaardbaarheid van de uitkomsten. Zie daarvoor het document "Evenwichtigheidskader - bandbreedtes" dat als bijlage is toegevoegd.
Welke voorrangregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?	De voorrangregels staan vermeld in het document "Toelichting WTP-informatiepakket" en is als bijlage toegevoegd.
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?	We baseren ons hier op de door op 20 december 2024 geleverde berekeningen van Centraal Beheer APF.
Vanaf welk niveau van de dekingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?	Het niveau staat vermeld in het document "Toelichting WTP-informatiepakket". Dit is als bijlage toegevoegd.
Ruimte voor extra toelichting	De voorkeur van de bond is om in te varen. Die mogelijkheid biedt het APF niet (tenzij er hele hoge administratiekosten worden betaald). De onevenwichtigheid die wordt beschreven in het transitieplan heeft helemaal niets met de individuele pensioenrechten te maken (want invaren is naar verwachting profijtlijker), maar alles met de kosten die APF doorrekent bij invaren.



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?

Zie de bestanden tweede terugkoppeling Wtp-berekeningen van Centraal Beheer APF. Daarbij dient opgemerkt te worden dat er is uitgegaan van een opbouwpercentage van 1,69%. In de sheet is de Gemiddelde marktwaarde premies echter niet aangepast. Onze adviseurs hebben op 21 januari een call gehad met het APF en de externe actuaris en daar is aangegeven dat dit wel had moeten gebeuren. Als we kijken naar de beide berekeningen dan zien we dat er in het tabblad Netto profijt effect ZI bij beide regelingen sprake is van dezelfde Gemiddelde marktwaarde premies (Kolom R). De theoretische uitleg van de actuaris is dat dit te verklaren is doordat COVRA-deel uitmaakt van de kring en dat deze berekening voor de gehele kring is gemaakt. Deze waarde heeft invloed op het te hanteren premiepercentage in het tabblad Regeling gegevens. In dat tabblad staat de premie die benodigd is voor een evenwichtige transitie, in de berekening 2e ronde Wtp berekeningen staat deze op 29,7% maar ook in de 2e ronde WTP-berekeningen 1,69% staat deze op 29,70%. Dat zou een lager percentage moeten zijn, namelijk: $29,70\% \text{ maal } 92,60\% = 27,50\%$ ($1,69/1,825 = 92,60\%$). Dit heeft de externe actuaris tijdens ons overleg bevestigd. Als we dus uitgaan van 27,50% dan is er bij een nieuw percentage van 28% sprake van een evenwichtige transitie voor de COVRA met de overstap naar de FPR+ regeling bij het APF.

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

De aanwending en omrekenmethode staan vermeld in de Toelichting onderdeel Evenwichtigheidskader in de bijlage. De default standaardmethode (10 jaar) wordt gehanteerd. Wij zijn van mening dat het APF hier een zorgvuldige omrekenmethode toepast.

Wat is voor iedere leeftijdscohort het effect hiervan?

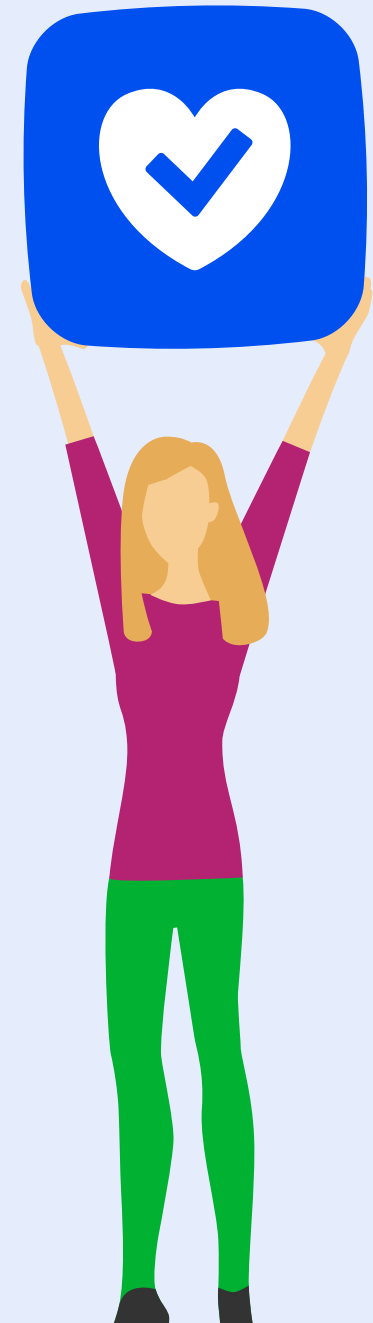
Voor deze berekeningen kijken we naar het Wtp rapport van oktober 2024.

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

Er is hier geen sprake van een standaard doorsnee systematiek aangezien COVRA NV een CDC regeling heeft toegezegd. Zie daarvoor de actuele Cao afspraken.

Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?

Er is een totaal budget voor arbeidsvoorwaarden (op Cao niveau) waarvan de pensioenregeling onderdeel uitmaakt. Als er al gecompenseerd moet worden dan zal dit in de salarissfeer worden gedaan. Dit is onderdeel van de lopende Cao onderhandelingen.



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

Er zijn een aantal transitieberekening in het Wtp rapport van oktober 2024 gemaakt op URM basis voor een zogenaamde "pensioen neutrale" overgang, waarbij de uitgangspunten i.o.m. met de onderhandelingspartners zijn vastgesteld. Deze berekeningen laten geen nadelige effecten zien bij "Verwacht weer". Daarbij is het verachte weer percentiel op 30% in de rekenparameters is gezet om zodoende een gunstiger uitgangspositie voor de medewerkers te creëren.

Ruimte voor extra toelichting

