

Transitieplan

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

Naam onderneming en datum

I. Kouwer

30-01-2025

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.

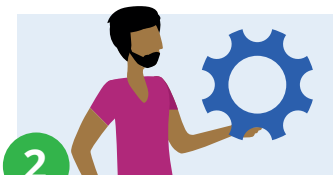
Hoofdstukken



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	Hazera Seeds B.V.
Contactpersoon	I. Kouwer
Contactgegevens: e-mail	ilda.kouwer@hazera.com
Telefoon	0162690900
Alternatief	
Bedrijfs grootte (aantal werknemers)	62
Sector (SBI)	42 - Groothandel II

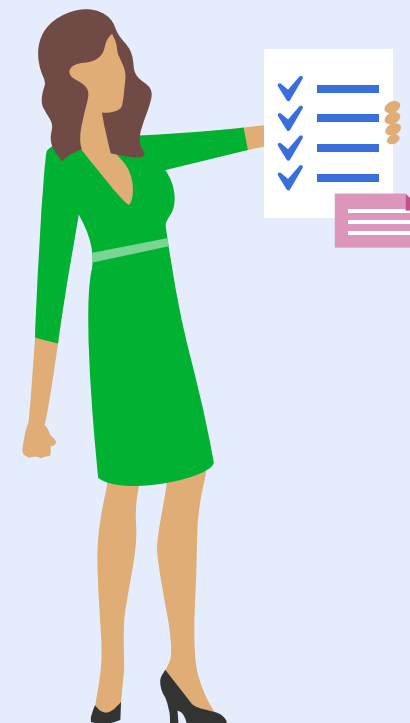
(Ex-)werknemers(vertegenwoordiging)

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.

Ondernemingsraad en individuele werknemers, voormalig werknemers en gepensioneerden

Pensioenadviseur

Kantoor	AWVN
Contactpersoon/adviseur	Mirella Verhaaf
Contactgegevens (telefoon en e-mail)	m.verhaaf@awvn.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?	Nee

Transitieplan

Zijn er meerdere pensioenregelingen binnen de onderneming?	Ja
Zo ja, welke pensioenregelingen	Verplichte deelname aan Bpf Landbouw voor de basisregeling Excedentregeling in Kring DB Premie
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Excedentregeling 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

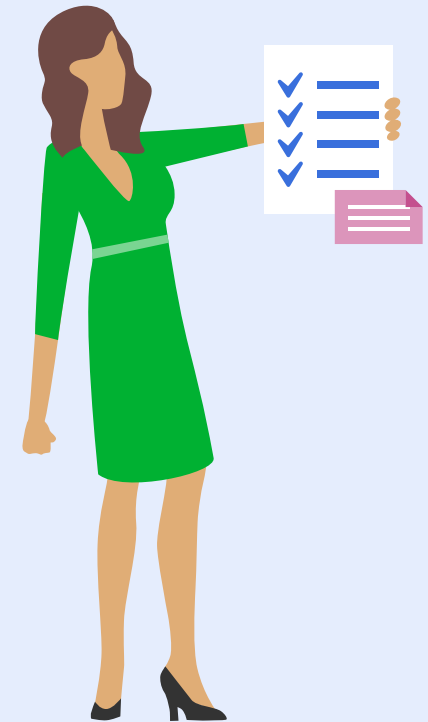
Moment van overgang

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).

Er is een werkgroep ingericht met vertegenwoordigers van OR en werkgever. Op basis van de huidige gegevensverstrekking van Centraal Beheer Apf heeft de werkgroep een principe besluit genomen nemen over een nieuwe pensioenregeling en compensatie. Het instemmingstraject met de OR is nog niet volledig afgerond.



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)?

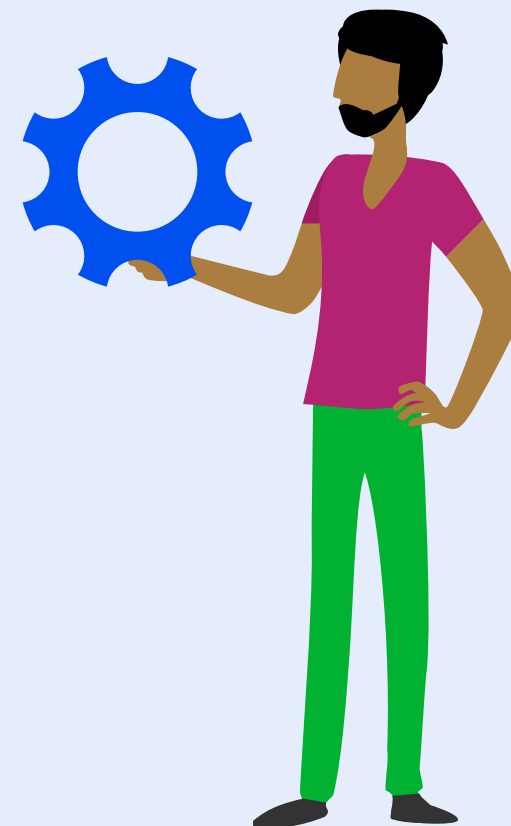
Ondernemingsraad
Individuele werknemers

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.

De ondernemingsraad heeft een instemmingsrecht op de wijziging van de pensioenovereenkomst. De werkgever heeft hiertoe een instemmingsaanvraag opgesteld. Na instemming van de ondernemingsraad worden de werknemers geïnformeerd over de wijzigingen en door middel van een "negatieve optie" om instemming gevraagd. Dit medezeggenschapsproces is op het moment van indienen van het transitieplan nog niet afgerond.

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

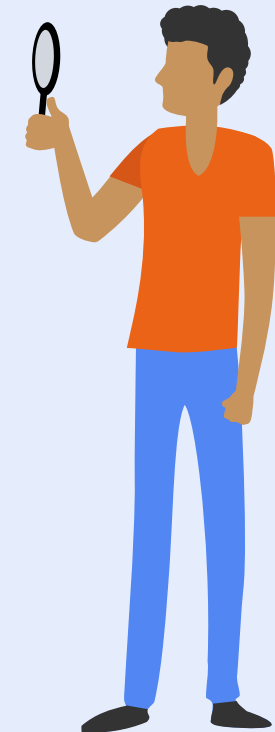
Er is gekozen voor de Flexibele premiereregeling. D.w.z. dat de keuze niet is gevallen op de Solidaire premiereregeling. Wat zijn de overwegingen voor de keuze voor de Flexibele Premiereregeling? Geef een toelichting op de keuze premieovereenkomst en overwegingen

Bij voorkeur maken we de overstap naar een solidaire premiereregeling maar dat wordt op dit moment niet aangeboden door Centraal Beheer APF

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.

Sociale partners hebben uitvoerig gesproken over de contractkeuze waarbij de voorkeur in eerste instantie lag bij de SPR. Mede omdat deelnemers in de SPR geen beleggingskeuze hoeven te maken. De FPR+ kent evenwel een aantal solidaire elementen zoals een risicodelingsreserve waarmee in de uitkeringsfase eventuele tegenvallende resultaten kunnen worden opgevangen. Daarnaast kan een default lifecycle worden aangeboden. Deelnemers die geen keuze willen maken over de lifecycle hoeven dan ook geen keuze te maken en maken gebruik van de default. Voor de actieve belegger geeft de individuele beleggingskeuze de mogelijkheid om zelf het gewenste risico te kiezen.



Huidige pensioenregeling

Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?

Uitkeringsovereenkomst

Wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen?

1,60

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

100% werkgever

Nieuwe pensioenregeling

Wat is het karakter van de nieuwe pensioenregeling?

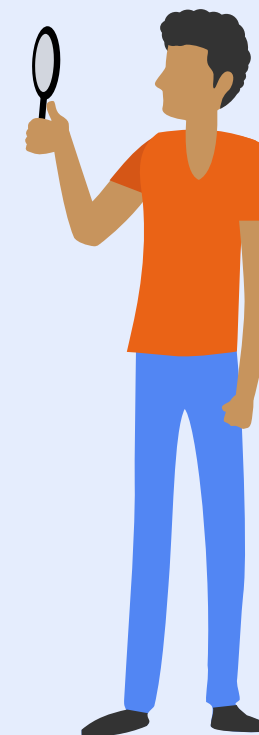
Premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie

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

26,00

Wat wordt de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

100% werkgever



Huidige pensioenregeling

Wat is de definitie van pensioengevend salaris?

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

Wat is het maximaal pensioengevend salaris?

€ 137.800

Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen?

€ 71.628

Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen?

€ 71.628

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.

Wat wordt het maximaal pensioengevend salaris?

137.800

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

75.864 (2025)

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

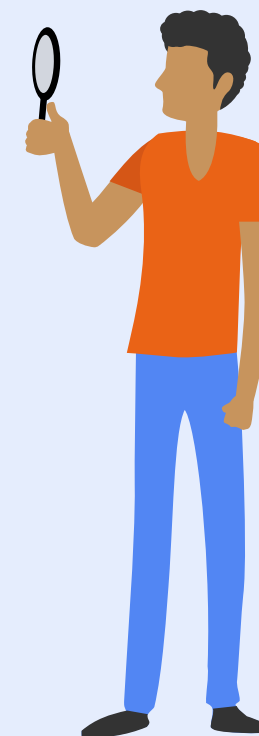
75864

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?

1,121

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?

35,00

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?

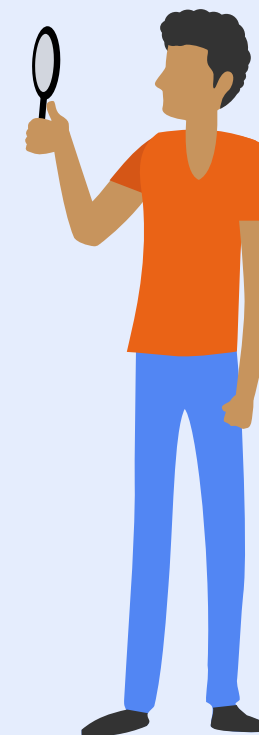
Onbepaald partnersysteem

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)

geen anw-hiaat



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?

0,224

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)?

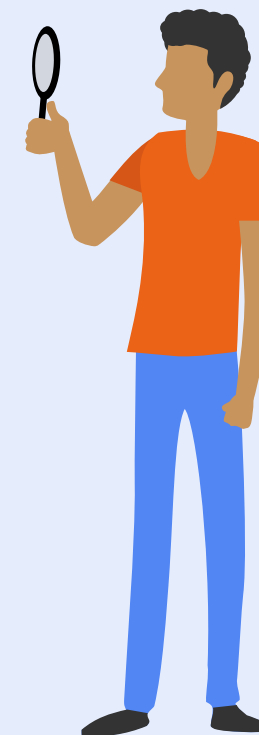
De uitkering van het Wezenpensioen stopt op de dag dat uw kind 25 jaar wordt.

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

20,00

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?

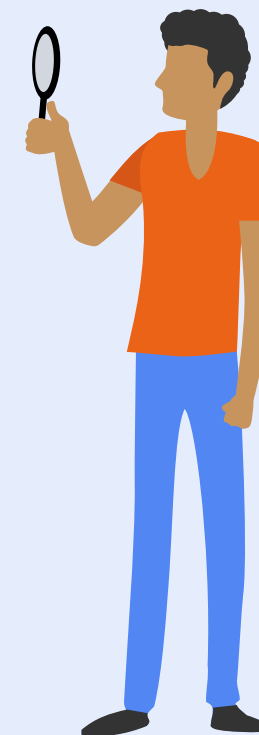
UWV-volgend

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

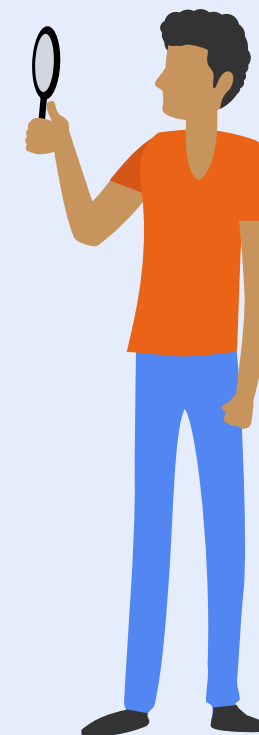
Nieuwe pensioenregeling

Kent de nieuwe pensioenregeling een compensatiestaffel?

Beschrijf deze.

De pensioenregeling kent geen compensatiestaffel. Eventuele benodigde compensatie wordt in loon uitbetaald.

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 kosten die Centraal Beheer verwacht te gaan doorbelasten voor het invaren wegen niet op tegen de voordelen die invaren biedt voor de deelnemers.
Wat zijn de doelstellingen van de transitie?	Het op niveau houden van het te bereiken pensioen als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de medewerkers. De overgang van het huidige pensioenstelsel (FTK) naar het nieuwe pensioenstelsel (Wtp) dient voor de deelnemers acceptabel te zijn.
Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?	Dat de verwachte pensioenuitkering op de pensioendatum (URM) voor alle deelnemers op een ten minste gelijk niveau blijven in een mediaan scenario. Dat de pensioenen over de gehele uitkeringsperiode (VVR) op een ten minste gelijk niveau blijven in een mediaan scenario. De totale overgang van het FTK naar WTP mag niet leiden tot herverdeling. Dit laatste wordt getoetst aan de hand van netto profijt.
Welke voorrangregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?	<ol style="list-style-type: none"> 1. VVR 2. URM 3. Netto profijt
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?	In de gevoeligheidsanalyse is rekening gehouden met verschillende startdekkingsgraden (-10% en +10%punt) en verschillende rentestanden (-1% en +1%punt) in een mediaan, goed en slecht weer scenario.
Vanaf welk niveau van de dekkingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?	Omdat niet gekozen wordt voor invaren is geen sprake van een vereiste minimale dekkingsgraad van de huidige multi client DB kring voor het laten doorgaan van de start van de FPR+ in de multi client kring FPR+.
Ruimte voor extra toelichting	



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?

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?

De werkgever en OR zijn voornemens een compensatie in loon vorm te geven. De compensatieregeling is nog niet definitief vastgesteld.

Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?

Dit wordt door de werkgever gefinancierd.

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

Ruimte voor extra toelichting

