

Transitieplan Samenvatting

Concept – versie mei 2024



CONCEPT

Pagina met logo's

CONCEPT t.b.v. Achterbanraadpleging

Inhoud

1. Inleiding.....	4
2. De nieuwe regeling is een solidaire premierregeling.....	6
3.1 Verschil tussen huidige en nieuwe pensioenregeling.....	6
3. Alle pensioenen gaan over naar de nieuwe pensioenregeling.....	8
4. Lager pensioen voorkomen door compensatie	8
5. Afspraken over solidariteit.....	9
6. Overstap naar nieuwe regels is eerlijk voor iedereen.....	9
Bijlage 1: Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling.....	10
Bijlage 2: Begrippenlijst	14

1. Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) ingegaan. Daardoor moet de pensioenregeling van de hierna genoemde sectoren aangepast worden. Werkgevers- en werknemersorganisaties in de agrarische en groene sector (hierna: sociale partners) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. De afspraken zijn vastgelegd in het transitieplan. In dit document zijn de gemaakte afspraken, zoals vastgelegd in het transitieplan, samengevat. Het volledige transitieplan vindt u op www.bplpensioen.nl.

Het huidige pensioenreglement, en daarmee dit transitieplan, geldt voor de volgende sectoren, vastgelegd in de betreffende cao's.

- Bedrijfsverzorgingsdiensten
- Bloembollengroothandel
- Bos- en natuuronderneming
- Dierhouderij
- Glastuinbouw
- Groenten- en Fruitverwerkende industrie
- Groenvoerderdrogerij
- Hoveniersbedrijf
- Land- en tuinbouwwerktuigenexploiterende onderneming
- Open Teelten
- Paddenstoelenteelt
- Rundveeverbetering
- Tuinbouwzaadteelt
- Varkensverbeteringsorganisatie

De in het transitieplan opgenomen afspraken zijn gemaakt door sociale partners in de agrarische en groene sector. Dat zijn namens werknemers de volgende vakbonden:

- FNV
- CNV
- De Unie
- Het zwarte Corps

En namens werkgevers de volgende werkgeversverenigingen:

- AB Nederland (Werkgeversvereniging AB Nederland)
- Anthos (Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten)
- AVIH (Algemene Vereniging Inlands Hout)
- Coöperatieve Bond van Verenigingen voor Kunstmatige Inseminatie van Varkens
- Vereniging CUMELA Nederland (Groen, grond en infrastructuur)
- Glastuinbouw Nederland
- KAVB (Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur)
- LTO (Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland)
- NFO (de Nederlandse Fruittelers Organisatie)
- Plantum NL
- VLBO (Vereniging Landschapsbeheerorganisaties)
- NVBE (Nederlandse Vereniging van Boseigenaren)
- VHG (Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners)
- VIGEF (Vereniging van de Nederlandse Groente- en Fruitverwerkende Industrie)
- VNG (Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen)

De nieuwe regels gelden vanaf 1 januari 2027

De nieuwe pensioenregeling gaat in op 1 januari 2027. De nieuwe regeling geldt voor iedereen die pensioen opbouwt, heeft opgebouwd of al een pensioenuitkering krijgt.

Achterbanraadpleging

In juni 2024 vindt de achterbanraadpleging plaats.

Hoorrecht

ANBO-PCOB en NOOM hebben gezamenlijk aangegeven gebruik te willen maken van het wettelijke hoorrecht. Beide partijen zijn niet aantoonbaar representatief voor de hiervoor genoemde sectoren. Ondanks dat is hun mening gehoord. ANBO-PCOB en NOOM hebben het concept transitieplan ontvangen. In juni 2024 wordt een reactie verwacht.

2. De nieuwe regeling is een solidaire premiereregeling

3.1 Verschil tussen huidige en nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de pensioenregeling een uitkeringsregeling, in de vorm van een middelloonregeling. Voor de nieuwe pensioenregeling kozen sociale partners voor een solidaire premiereregeling.

Wat nieuw is in de nieuwe pensioenregeling:

- **Inschatting van de hoogte van de pensioenuitkering:**
Er zijn afspraken gemaakt over hoeveel een werknemer en werkgever samen betalen. We laten zien hoeveel premie ingelegd wordt en hoe dat bedrag jaarlijks groeit door de opbrengsten uit beleggingen. We doen geen beloftes over de uiteindelijke hoogte van de pensioenuitkering. We laten zien hoeveel pensioen een deelnemer ongeveer kan verwachten.

- **Persoonlijk pensioenvermogen:**
Het geld (de premie) dat werkgever en werknemer betalen wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen. Winst uit beleggingen wordt daar aan toegevoegd. Op het moment van pensioneren wordt op basis van het persoonlijk pensioenvermogen de hoogte van een maandelijkse pensioenuitkering berekend.

- **Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering**
 - Bij overlijden vóór pensionering krijgt de partner een levenslang partnerpensioen van 26% van het pensioengevend inkomen. Nu is dat 70% van het te verwachten ouderdompensioen (dit komt overeen met ongeveer 27% van het pensioengevend inkomen).
 - Het tijdelijk partnerpensioen vervalt.
 - Bij overlijden krijgen de kinderen van een deelnemer tot hun 25^e jaar 40% van het partnerpensioen (10,4% van het pensioengevend inkomen). Dat was tot hun 24^e, 14% van het ouderdompensioen (dit komt overeen met ongeveer 6% van het pensioengevend inkomen).
 - Het recht op partner- en wezenpensioen vervalt bij uitdiensttreding. Het is mogelijk om de dekking van het partner- en wezenpensioen vrijwillig voort te zetten.

- **Verhoging en verlaging van de pensioenuitkering:**
Zijn de opbrengsten uit onze beleggingen goed? Dan kunnen we straks de pensioenuitkeringen eerder verhogen dan nu. We leggen ook een reserve (de solidariteitsreserve) aan voor als onze beleggingsopbrengsten tegenvallen. Op die manier zorgen we ervoor dat de kans klein is dat de pensioenuitkeringen omlaag gaan.

Wat hetzelfde blijft in de nieuwe pensioenregeling:

- Premie
 - De werkgever en werknemer betalen samen elke maand een bedrag voor het pensioen
 - Het werknemersdeel wordt door de werkgever op het bruto salaris van de werknemer ingehouden
 - De premie blijft (in totaal) 26,4%. Deze premie staat voor vijf jaar vast.

- Levenslange pensioenuitkering
Er is – net als nu – sprake van een levenslange pensioenuitkering.

- Pensioengrondslag
 - De looncomponenten, waarover pensioen wordt opgebouwd, blijven gelijk.
 - Jaarlijks wordt een bedrag waarover geen pensioen wordt opgebouwd (franchise) bepaald.

- Pensioenleeftijd
Deelnemers kunnen zelf kiezen op welke datum zij met pensioen gaan. Er wordt – net als nu - tot het moment dat het pensioen ingaat en uiterlijk tot 68 jaar pensioenpremie betaald.

- Pensioenkeuzes
Bij pensioeningang blijven flexibiliseringskeuzes mogelijk.

- Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering
 - Bij overlijden ná pensionering is er een levenslange partnerpensioen uitkering voor de partner. Afspraken over de hoogte van het partnerpensioen worden gemaakt bij pensionering.
 - Bij overlijden ná pensionering krijgt de partner, naast partnerpensioen, twee maanduitkeringen ouderdomspensioen.

- Voortzetting premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid:
Bij arbeidsongeschiktheid blijft premievrije voortzetting. Momenteel over 90% van het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziekte dag. Dat wordt 100%.

- Verplichte deelname aan basisregeling:
 - Deelname aan de basisregeling blijft vanaf 18 jaar verplicht voor werknemers in de agrarische en groene sector
 - Een werkgever kan ervoor kiezen een excedent-regeling af te sluiten
 - Een niet verplichte werkgever kan ervoor kiezen vrijwillig aan te sluiten

Zie bijlage 1 voor een overzicht van het verschil tussen de huidige en nieuwe pensioenregeling.

3. Alle pensioenen gaan over naar de nieuwe pensioenregeling

Alle pensioenen die tot de start van de nieuwe pensioenregeling zijn opgebouwd, worden omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Dit wordt 'invaren' genoemd. Het gaat hierbij om alle pensioenen: de al ingegane pensioenuitkeringen (ook partner- en wezenpensioenen), de pensioenen die nog worden opgebouwd en het pensioen dat op dat moment voor de eventuele partner is opgebouwd.

Het uitgangspunt is dat de hoogte van het pensioen voor en na de overstap tenminste gelijk is.

- Bij een dekkinggraad van ongeveer 102,25% kan dat. Er is dan ook genoeg geld voor de verplichte MVEV en VOR¹.
- Is de dekkinggraad op het moment dat de nieuwe regeling start hoger? Dan is er geld 'over' Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de verdeling van het geld.

4. Lager pensioen voorkomen door compensatie

Voor de actieve deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers voor wie de overstap naar de nieuwe pensioenregels nadelig uitpakt, hebben sociale partners afspraken gemaakt over een compensatieregeling.

- Compenseren kan alleen als er genoeg geld beschikbaar is op het moment van transitie (1 januari 2027).
- De compensatie is leeftijdsafhankelijk en eenmalig voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.
- Compensatie is voor de deelnemers die door het afschaffen van de doorsneesystematiek nadeel ondervinden van de nieuwe regels.

Waarom is het afschaffen van de doorsneesystematiek nadelig voor sommige deelnemers?

In de nieuwe pensioenregeling is de hoogte van de pensioenuitkering afhankelijk van hoe lang het geld nog kan worden belegd. Dat is gunstig voor jongeren. Het geld kan nog lang worden belegd. Ook voor de mensen die bijna met pensioen gaan is dat prima. Die hebben het grootste deel van het pensioen, in de huidige regels, al opgebouwd. De groep ertussen kan nadeel ondervinden. Zij hebben niet het voordeel van de jongeren, en nog wel een aantal jaar te gaan in de nieuwe regeling. De inleg in een jaar levert naarmate iemand ouder wordt steeds minder op. Voor deze groep gelden de compensatieafspraken.

¹ Het aanleggen van een Minimaal Vereist Vermogen (MVEV) en Voorziening Operationele Risico's (VOR) is wettelijk verplicht.

5. Afspraken over solidariteit

Sociale partners zijn van mening dat solidariteit een belangrijk uitgangspunt is voor een goede pensioenregeling. Daarom kozen ze voor een solidaire premierregeling. In dit type regeling is het onder andere mogelijk om een zogenaamde solidariteitsreserve aan te houden. En kan een ingegane pensioenuitkering zo stabiel mogelijk gehouden worden. Want zodra iemand met pensioen is, is zekerheid van de hoogte van de pensioenuitkering gewenst. Dat geldt ook vlak voor pensionering. Sociale partners willen dat voor iedereen die met pensioen is een verlaging van de pensioenuitkering zoveel mogelijk wordt voorkomen. En dat vlak voor pensionering de hoogte van de te krijgen pensioenuitkering redelijk voorspelbaar is. Daarom wordt gewerkt met een solidariteitsreserve.

- De solidariteitsreserve wordt gevuld op het moment dat de nieuwe regels gelden (1 januari 2027), als BPL Pensioen op dat moment voldoende geld heeft.
- De solidariteitsreserve wordt dan met minimaal 0,25 en maximaal 5% van het totale vermogen gevuld.
- De reserve wordt verder gevuld uit de winst op beleggingen (die niet wordt gebruikt voor het MVEV en VOR²).

Als onderdeel van het solidariteitsbeleid hebben sociale partners afgesproken een collectieve uitkeringsfase te hanteren. Dat betekent dat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel allemaal met hetzelfde percentage stijgen of dalen.

6. Overstap naar nieuwe regels is eerlijk voor iedereen

Bij het maken van afspraken voor de nieuwe pensioenregeling hebben sociale partners er rekening mee gehouden dat de nieuwe pensioenregeling en de overstap naar die nieuwe regels eerlijk (evenwichtig) moet zijn voor iedereen. Daarom zijn veel berekeningen gemaakt voor allerlei situaties en doelgroepen, zoals verschillende leeftijdsgroepen en inkomensgroepen. Uit de berekeningen is geconcludeerd dat de overstap naar de nieuwe pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling eerlijk is. Er is geen onevenredig groot voor- of nadeel voor bepaalde groepen.

Bijlage 1: Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Algemeen		
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling	Gewijzigd. De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling.
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is 18 jaar	Ongewijzigd.
Pensioendatum	Deelnemers kunnen kiezen op welke datum zij met pensioen gaan. Er wordt – net als nu - tot het moment dat het pensioen ingaat en uiterlijk tot 68 jaar pensioenpremie betaald. Bij pensioeningang blijven flexibiliseringskeuzes mogelijk.	Ongewijzigd.
Soorten regeling	<ul style="list-style-type: none"> De basisregeling is de verplicht gestelde pensioenregeling. Elke werknemer in de agrarische en groene sector² neemt deel aan deze pensioenregeling. Daarnaast kunnen werkgevers kiezen om voor hun werknemers een excedentregeling af te sluiten bij BPL Pensioen en kunnen werkgevers vrijwillig aansluiten bij BPL Pensioen. 	Ongewijzigd.
Pensioengrondslag		
Pensioengevend inkomen	<p>Het pensioengevend inkomen bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> het bruto loon dat de deelnemer ontvangt de vaste bruto toeslagen en uitkeringen die de deelnemer per jaar ontvangt. <p>Alleen het volgende telt mee voor het pensioengevend inkomen:</p> <ol style="list-style-type: none"> het basisloon overuren/meeruren/onaangename uren, inclusief inconveniëntentoeslag en ploegentoeslag de dertiende maand de eindejaarsuitkering, als die elk jaar wordt ontvangen de vakantietoeslag uitbetaalde verlof- en Adv-/Atv-dagen en reizen (dus niet reiskosten) prestatietoeslag op het uurloon een tijdelijke toeslag vanwege werken in een hogere functie een tijdelijke toeslag vanwege vakkennis persoonlijke toeslagen een consignatievergoeding/bereikbaarheidsvergoeding 	Ongewijzigd.

² Zie pagina 4

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Pensioengrondslag basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen dat in aanmerking wordt genomen voor de basisregeling verminderd met de franchise. Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. De franchise bedraagt in 2024 € 15.816. De franchise stijgt in 2025 en 2026 met 2% per jaar en is minimaal gelijk aan de wettelijke minimale franchise. Het pensioengevend inkomen dat voor de pensioengrondslag in aanmerking komt, wordt gemaximeerd. Het maximum pensioengevend inkomen bedraagt in 2024 € 71.628. Het maximum pensioengevend inkomen is gelijk aan het maximum SV-loon. Indien de arbeidsovereenkomst een deel van een kalenderjaar betreft, danwel de werknemer minder dan de normale arbeidstijd in de voor de werknemer van toepassing zijnde cao werkzaam is, wordt het maximum pensioengevend inkomen en de franchise naar evenredigheid toegepast. 	Ongewijzigd.
Premie en pensioenambitie		
Premie basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> De premie bedraagt 26,4% van de pensioengrondslag. Deze premie staat voor vijf jaar vast. Daarbij wordt ook vastgelegd welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werkgever en welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werknemer. 	Ongewijzigd.
Pensioenambitie	<ul style="list-style-type: none"> De pensioenambitie is afhankelijk van de premie. Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioenambitie wordt rekening gehouden met 43 deelnemersjaren. Uitgaande van een premie van 26,4% is de pensioenambitie gelijk aan 58% van de gemiddelde pensioengrondslag. De mate van zekerheid op het behalen van de pensioenambitie is ten minste 80%. <i>(Pensioen als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu)</i> Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	Gewijzigd. In de huidige pensioenregeling wordt jaarlijks een deel van het ouderdomspensioen ingekocht. Het opbouwpercentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. In 2024 bedraagt het opbouwpercentage 1,788%.
Flexibilisering	<ul style="list-style-type: none"> De huidige mogelijkheden voor flexibilisering, zoals eerder of later met pensioen, deeltijdpensioen en variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag) blijven mogelijk. 	Ongewijzigd.

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering als actieve of arbeidsongeschikte deelnemer		
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • 26% van het pensioengevend inkomen. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de actieve of arbeidsongeschikte deelnemer met premievrije voortzetting van de deelname aan de pensioenregeling en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	<p>Gewijzigd.</p> <p>In de huidige pensioenregeling is het partnerpensioen voor een actieve deelnemer gelijk aan 70% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdompensioen en voor een slaper (voormalig deelnemer) 70% van het opgebouwd ouderdompensioen. (Dit komt overeen met ongeveer 27% van het pensioengevend inkomen).</p>
Tijdelijk partnerpensioen	Niet van toepassing	<p>Gewijzigd.</p> <p>Op dit moment is het tijdelijk partnerpensioen gelijk aan € 10.116 (2024).</p>
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • 40% van het levenslang partnerpensioen (10,4% van het pensioengevend inkomen). • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de actieve of arbeidsongeschikte deelnemer met premievrije voortzetting van de deelname aan de pensioenregeling en wordt tot leeftijd 25 jaar aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. • Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn (maximaal eenmaal verdubbeld, net als nu). • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	<p>Gewijzigd.</p> <p>Op dit moment is het wezenpensioen gelijk aan 14% van het ouderdompensioen en wordt uitgekeerd tot 24 jaar. (Dit komt overeen met ongeveer 6% van het pensioengevend inkomen).</p>
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> • De risicodekkingen voor ANW-hiaat-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Er is een uitlooperperiode van drie maanden. De risicodekking wordt in die situatie nog drie maanden voortgezet door de pensioenuitvoerder (BPL Pensioen). Dit geldt ook indien een deelnemer (gedeeltelijk) ziek uit dienst treedt. • Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een voormalig werknemer een WW-uitkering ontvangt, krijgt de voormalig werknemer de mogelijkheid om de risicodekking vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de voormalig werknemer. • Het op het moment van de transitie opgebouwd partnerpensioen blijft verzekerd. 	<p>Gewijzigd.</p> <p>In de huidige regeling is dit niet van toepassing.</p>

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?								
Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering										
Levenslang partnerpensioen na pensionering	<ul style="list-style-type: none"> Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdompensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70. Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partners). Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. Na ingang betreft dit een variabele pensioenuitkering. De pensioenuitkering wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. 	Gewijzigd. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een opgebouwd partnerpensioen. De exacte hoogte is afhankelijk van de periode waarin de deelnemer pensioen heeft opgebouwd.								
Eenmalige uitkering bij overlijden als gepensioneerde	<ul style="list-style-type: none"> Als de deelnemer met pensioen is en overlijdt, dan ontvangt zijn of haar partner een eenmalige overlijdensuitkering. De partner ontvangt in dat geval twee maanduitkeringen ouderdompensioen. 	Ongewijzigd.								
Arbeidsongeschiktheid										
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelname aan de pensioenregeling premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij wordt aangesloten bij de huidige relatie tussen mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA en WAO en de mate van premievrije voortzetting: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mate van arbeidsongeschiktheid</th> <th>Mate van premievrije voortzetting</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>65% of meer</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>45%-65%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>35%-45%</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> De premievrije voortzetting wordt gebaseerd op het pensioengevend inkomen in het jaar voordat de WIA-uitkering inging. De jaarlijkse verhoging van het voor de premievrije voortzetting van toepassing zijnde pensioengevend inkomen van arbeidsongeschikten wordt gelijk gesteld aan de gewogen gemiddelde cao-loonsverhoging in de bedrijfstak, waarbij deze verhoging wordt gemaximeerd. Dit maximum is gelijk aan de maximale loonontwikkeling voor wettelijke doorrekeningen volgens het Besluit Financieel Toetsingskader. Met ingang van juli 2023 is deze maximale loonsverhoging gelijk aan 2,4%. 	Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van premievrije voortzetting	65% of meer	100%	45%-65%	50%	35%-45%	25%	Gewijzigd. <ul style="list-style-type: none"> Voor deelnemers die een ziektedag hebben, gelegen na 1 juli 2020, wordt de premievrije voortzetting van pensioenopbouw momenteel gebaseerd op 90% van het pensioengevend inkomen in het jaar voor de nieuwe ziektedag. In de nieuwe pensioenregeling is dit 100% van het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziektedag. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw en in de nieuwe pensioenregeling is er sprake van een premievrije voortzetting van de premie. De jaarlijkse verhoging van het pensioengevend inkomen van arbeidsongeschikten wordt in de nieuwe pensioenregeling anders gefinancierd, waardoor een maximering van de jaarlijkse verhoging van toepassing is. Dit is momenteel niet het geval.
Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van premievrije voortzetting									
65% of meer	100%									
45%-65%	50%									
35%-45%	25%									

Bijlage 2: Begrippenlijst

In deze samenvatting van het transitieplan is geprobeerd in de tekst al zoveel mogelijk begrippen te vermijden óf te omschrijven. Hierna zijn de gebruikte begrippen toegelicht. *(Note: Toelichting wordt nog toegevoegd)*

Begrip	Toelichting
Achterbanraadpleging	
cao	
Collectieve uitkeringsfase	
Dekkingsgraad	
Doorsneesystematiek	
Evenwichtig	
Flexibiliseringskeuzes	
Franchise	
Hoorrecht	
Leenrestrictie	
Looncomponenten	
Middelloonregeling	
MVEV en VOR	
Pensioengevend inkomen	
Pensioengrondslag	
Pensioenreglement	
Pensioenrekendatum	
Pensioenuitkering	
Risicopreferentieonderzoek	
Sociale partners	
Solidariteitsreserve	
Solidariteit/solidair	
SV-loon	
Transitieplan	
Verzorgingsgedachte	
Wet toekomst pensioenen	