pensioenfonds PGB voor elkaar

Transitieplan
Concern O-I Netherlands
Wet toekomst pensioenen

HET NIEUWE PENSIOEN BIJ PGB

Inhoudsopgave

Transitieplan 3

Stap 1: Basispensioenregeling 4

Stap 2: Aanvullende keuzes 7

Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken 9

Transitieplan | Wet toekomst pensioenen

Het transitieplan

Met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel verandert uw pensioenregeling. In de arbeidsvoorwaardelijke fase van de transitie komt u een gewijzigde pensioenovereenkomst overeen en maakt u afspraken over invaren en compensatie. Deze afspraken worden vastgelegd in het transitieplan, een wettelijk vereiste bijlage bij de gewijzigde pensioenovereenkomst. U bent als werkgever verantwoordelijk voor het opstellen van het transitieplan. Het transitieplan bevat de verantwoording waarom gekozen is voor de invulling van de nieuwe pensioenregeling en waarom sprake is van een evenwichtige overstap hiernaartoe. Met het transitieplan geeft u vervolgens opdracht aan Pensioenfonds PGB (hierna: PGB) tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst.

In dit transitieplan legt u de afspraken voor uw organisatie vast. Daar helpen wij u graag bij. De keuzes die u kunt maken, zijn gebaseerd op het productaanbod van PGB. Het productaanbod vindt u terug in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.

Leg uw afspraken vast in 3 stappen

In dit transitieplan vult u in 3 stappen uw keuzes, overwegingen en berekeningen in die ten grondslag liggen aan de door u gemaakte afspraken. Het is een verantwoording naar uw belanghebbenden voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. U legt hierin uit dat uw keuzes voor de overstap evenwichtig zijn.

De 3 stappen waarin u keuzes vastlegt in dit transitieplan zijn:

1. De basispensioenregeling:
   Welke nieuwe pensioenregeling kiest u? En wat doet u met de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling: invaren of niet?
2. Aanvullende keuzes:
   Welke afspraken wilt u vastleggen boven op de basispensioenregeling, zoals een compensatieregeling, overgangsregeling en excedentregeling?
3. Eindoordeel en nadere afspraken:
   U komt hier tot uw eindoordeel over een evenwichtige transitie, op basis van de transitie-effecten. Daarnaast maakt u nadere afspraken over de nieuwe regeling, invaren en compensatie als omstandigheden tussen nu en het transitiemoment wijzigen.

Alle 3 de stappen bestaan uit maximaal 4 onderdelen. Per onderdeel leest u wat u daar invult.

Stuur uw transitieplan vóór 1 december 2024 naar ons op

Als alle bij PGB aangesloten sectoren en werkgevers hun transitieplan hebben ingestuurd, beoordeelt het bestuur van PGB alle transitieplannen. Het bestuur kijkt hierbij naar onder andere de evenwichtigheid en uitvoerbaarheid. Na deze beoordeling krijgt u bericht van ons. Hiermee bevestigen wij dat wij ook in het nieuwe pensioenstelsel op de door u gewenste manier de pensioenregeling voor uw organisatie blijven uitvoeren. Vervolgens gaan wij hard aan de slag met het inregelen van uw wensen. Zodat we uiterlijk op de einddatum van de transitie samen over zijn op het nieuwe pensioen. Stuurt u daarom uw transitieplan vóór 1 december 2024 naar ons op.

Stap 1: Basispensioenregeling

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

Kiest u voor de solidaire premieregeling?

Dan legt u in het transitieplan samen met uw werknemers een pensioendoelstelling vast over de hoogte van het te bereiken pensioen, vergelijkbaar met de ambitie in een middelloonregeling. PGB toetst bij de beoordeling van het transitieplan en vervolgens minimaal iedere 5 jaar of de door u afgesproken premie toereikend is om deze pensioendoelstelling te halen.

Onderdeel van de solidaire premieregeling is de solidariteitsreserve. Als u voor de solidaire premieregeling kiest dan doet u in het transitieplan formeel ook een verzoek om de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe regeling te vullen. Met hoeveel de solidariteitsreserve aan de start van de nieuwe regeling wordt gevuld, hangt af van hoe hoog onze dekkingsgraad op dat moment is. De beoogde initiële vulling vindt u terug in de dekkingsgraadstaffel in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.

Of kiest u voor de flexibele premieregeling?

Dan legt u in het transitieplan een standaardkeuze voor een variabele of een stabiele uitkering voor uw werknemers vast. Uw werknemers kunnen als zij dat wensen, vanaf 10 jaar voor pensioendatum, afwijken van deze standaardkeuze. Maakt een deelnemer géén keuze? Dan volgen zij de standaardkeuze zoals vastgelegd in dit transitieplan.

Uw keuze geldt voor al uw belanghebbenden

De keuze die u maakt geldt ook voor uw werknemers die al uit dienst, of met pensioen zijn. Kiest u voor de flexibele premieregeling? Dan kunnen uw werknemers als ze met pensioen gaan afwijken van de keuze die u als standaard hebt gekozen. Oud-werknemers die nu al met pensioen zijn, krijgen bij de overstap naar de nieuwe regeling meteen de keuze tussen een variabele of stabiele uitkering.

Stel uw eigen pensioenregeling samen

Voor de toekomstige pensioenopbouw kunt u de pensioengrondslag, premie-inleg en risicoverzekeringen vastleggen. Ook in het nieuwe pensioenstelsel kunt u bij PGB uw eigen regeling samenstellen binnen ons productaanbod en de fiscale grenzen. Wij wijzen u er op dat in uw basispensioenregeling u als werkgever minimaal 10% van de premie moet betalen. De specificaties van de nieuwe pensioenregelingen vindt u in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen', deze brochure maakt integraal onderdeel uit van het transitieplan.

1a. Keuze regeling bij Pensioenfonds PGB: solidaire of flexibele premieregeling	
Type regeling	U kiest voor een: • **Solidaire premieregeling**
Kiest u voor de solidaire premieregeling?	
Pensioendoelstelling (ambitie)	U kiest voor een: • **Basisdoelstelling:** Een ouderdomspensioen met een bruto vervangingsratio ter grootte van 70% van de gemiddelde pensioengrondslag gecorrigeerd voor inflatie, uitgaande van 43 jaren pensioenopbouw.
Doelstellingen van de solidariteitsreserve	1. Een voorspelbare pensioenuitkering door de kans op nominale verlagingen voor pensioengerechtigden te beperken. 2. In het licht van het opheffen van de leenrestrictie, het voorkomen van negatieve vermogens en/of zeer grote verlagingen.
Initiële vulling van de solidariteitsreserve	Verzoek tot initiële vulling van de solidariteitsreserve, waarbij de hoogte van de vulling de dekkingsgraadstaffel van PGB volgt: Bij een dekkingsgraadoverschot volgt per 1% overschot een initiële vulling van de solidariteitsreserve van 1%, tot maximaal 3%. De precieze verdeling vindt u in de brochure 'Keuzes voor het nieuwe pensioen'.

1b. Toekomstige pensioenopbouw bij Pensioenfonds PGB	
Welke kenmerken wilt u in uw pensioenregeling?	
Maximaal pensioengevend salaris	**€ 137.800**
Franchise	**€ 21.804**
Premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis)	**26,45%**
Levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	**35%**
Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum (op risicobasis)	Heeft u nu een collectieve Anw-Plusverzekering? • **Nee** Wilt u dit afspreken in het nieuwe pensioen? • **Nee**
Wezenpensioen	U kiest voor: • **Standaard: 20%**
Grondslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	U kiest voor een • **Stijgende grondslag,** bij ingang premievrijstelling wordt het salaris jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (CPI).

WIA-excedentpensioen	Heeft u nu collectief WIA-excedentpensioen verzekerd? • **Nee** Wilt u dit afspreken in het nieuwe pensioen? • **Nee**
Werknemersbijdrage premie	Wat wordt de werknemersbijdrage in de premie? • **De werknemersbijdrage verandert niet.** Dit blijft zoals in de huidige uitvoeringsovereenkomst vastgelegd.

Invaren van opgebouwde pensioenen bij PGB

Invaren betekent dat u de pensioenaanspraken en -rechten die al zijn opgebouwd in de huidige regeling inbrengt in de nieuwe regeling. Invaren is het uitgangspunt in de Wet toekomst pensioenen. Het zorgt ervoor dat bestaande opbouw en toekomstige opbouw in één regeling samenkomen, wat naar verwachting tot een beter pensioenresultaat leidt. U kunt alleen afwijken van invaren als (en alleen dan) dit onevenredig ongunstig is voor u als werkgever, of voor uw werknemers, oud-werknemers, gepensioneerden en nabestaanden die ook recht hebben op een pensioen.

Het bestuur van Pensioenfonds PGB neemt het uiteindelijke besluit over het invaren van de pensioenaanspraken en -rechten. Pakt het invaren bij een dekkingsgraad lager dan 105% onevenwichtig uit voor één of meer deelnemersgroepen? Dan kan het bestuur van Pensioenfonds PGB maximaal 5% van het collectief fondsvermogen verdelen om de transitie alsnog evenwichtig vorm te geven.[1] Om de pensioenen te kunnen invaren, hebben we uw verzoek nodig.

1c. Invaren van opgebouwde pensioenen bij Pensioenfonds PGB	
Verzoek tot invaren	U kiest voor • **Invaren.** U verzoekt PGB alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de gekozen regeling(en) in te varen.

Invaren van opgebouwde pensioenen elders

Had u in het verleden een pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder? En zijn de pensioenaanspraken en -rechten daar blijven staan? Geef dan hier aan bij welk type pensioenuitvoerder dat pensioen staat. En of u van plan bent om die pensioenaanspraken en -rechten aldaar in te varen. Dit kan alleen als de pensioenen bij een pensioenfonds staan. Het kan dus niet als de pensioenen bij een verzekeraar of een premiepensioeninstelling zijn achtergebleven. Deze informatie heeft u nodig bij het vastleggen van de afspraken over compensatie (stap 2a). Want door het invaren van pensioenen bij een andere pensioenuitvoerder kan de compensatielast van uw huidige regeling bij PGB lager worden.

1d. Invaren van opgebouwde pensioenen buiten Pensioenfonds PGB	
Opgebouwde pensioenen bij andere pensioenuitvoerder	**U heeft aangegeven geen opgebouwde pensioenen buiten Pensioenfonds PGB te hebben**

[1] Het bestuur van PGB heeft het recht om 5% van het fondsvermogen te gebruiken om de transitie evenwichtig vorm te geven. Op die manier kan PGB bijsturen op de transitie-effecten per leeftijdscohort op fondsniveau. Het bestuur van PGB kijkt hierbij naar het effect op het hele leeftijdscohort. Een negatief effect dat een klein deel van het leeftijdscohort raakt, is in principe geen aanleiding voor het inzetten van dit recht. Het bestuur van PGB kijkt bij het inzetten van dit recht en de toets op evenwichtigheid alleen naar de effecten van alle leeftijdscohorten op fondsniveau op basis van het collectief. Bij de vaststelling van dit transitieplan gaat u uitdrukkelijk akkoord met bovenstaande.

Stap 2: Aanvullende keuzes

In deze stap legt u afspraken bovenop de basisregeling vast. Denk hierbij aan een compensatieregeling voor afschaffing van de doorsneesystematiek, een overgangsregeling voor bestaande werknemers met een beschikbare premieregeling (DC-regeling), en een excedentregeling bovenop de basisregeling.

Compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

Is er na de overstap op de nieuwe regeling en het al dan niet invaren sprake van een compensatielast? Dan kunt u een compensatieregeling treffen. Zo compenseert u uw werknemers die door de afschaffing van de doorsneesystematiek erop achteruitgaan. Deze compensatie kan alleen worden gebruikt voor werknemers die nog pensioen opbouwen of arbeidsongeschikten die premievrij pensioen opbouwen. U kunt compensatieafspraken maken in de pensioensfeer of de loonsfeer, een combinatie van beide is ook mogelijk.

Kiest u voor compensatie in de pensioensfeer?

Dan krijgen uw huidige en toekomstige werknemers extra pensioenopbouw. Zij krijgen dan een aanvulling op hun persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Deze aanvulling is een percentage van hun pensioengrondslag. Uw werknemers krijgen deze compensatie per leeftijdsgroep, gekoppeld aan geboortejaren. De compensatie verandert dus niet als uw huidige werknemers ouder worden.

Alle werknemers en arbeidsongeschikten in een leeftijdsgroep hebben recht op dezelfde compensatie. Ook als zij in dienst komen nadat de compensatieperiode al begonnen is. De compensatie moet gelijk worden verdeeld over de afgesproken compensatieperiode. Die periode loopt vanaf de ingangsdatum van de nieuwe pensioenovereenkomst tot uiterlijk 31 december 2036, korter mag ook. Als u hiervoor kiest, maakt u ook afspraken over de financiering. Dat kan bijvoorbeeld door extra premie en/of het invaren van een bestemmingsdepot bij PGB met een nieuwe bestemming voor compensatie.

Kiest u voor compensatie in de loonsfeer?

Dan krijgen uw werknemers een extra beloning, bijvoorbeeld in de vorm van salarisverhoging. U kunt hierbij kiezen of dit geldt voor alleen uw huidige werknemers, of ook nieuwe werknemers. Bij compensatie in de loonsfeer zijn er minder wettelijke voorwaarden. De compensatie gaat in vanaf ingangsdatum van de nieuwe pensioenovereenkomst en mag doorlopen totdat uw werknemer uit dienst of met pensioen gaat.

2a. Compensatieregeling afschaffing doorsneesystematiek	
Compensatielast	Is er een compensatielast na overstap op de nieuwe pensioenregeling (stap 1a en 1b) en het al dan niet invaren (stap 1c en 1d)? Bij de berekening van de transitie-effecten geven wij u inzicht hierin. U kiest voor: • **Compensatie.** U legt uw afspraken vast in deze stap.
Compensatieafspraak	U kiest voor (u kunt ook combineren): • **Compenseren in de pensioensfeer (extra pensioenopbouw)**

Kiest u voor compensatie in de pensioensfeer?	
Compensatiepercentages	Vul hieronder per leeftijdsgroep de afgesproken jaarlijkse compensatie in. Wij bepalen vervolgens de bijbehorende geboortejaarcohorten op het transitiemoment.

Leeftijdsgroep	Jaarlijkse extra premie-inleg als % van de pensioengrondslag
< 25 jaar	**0%**
25 - 30 jaar	**0%**
30 - 35 jaar	**0%**
35 - 40 jaar	**0%**
40 - 45 jaar	**0%**
45 - 50 jaar	**0%**
50 - 55 jaar	**1%**
55 - 60 jaar	**4%**
60 - 65 jaar	**2%**
> 65 jaar	**0%**

Looptijd van de compensatieregeling	Vul het aantal jaren in dat u de afgesproken extra premie voor compensatie inlegt. Dit is maximaal 10 jaar. Aantal jaren compensatiepremie: **10 jaar**
Financieringsbronnen	U kiest voor (u kunt ook combineren): • **Premieopslag**
Financieringsplan	Hoe zet u uw financieringsbronnen in voor toekenning van de compensatie? • **Premieopslag: 0%** U kiest hier een percentage binnen het fiscale maximum. Dit is 33% van de pensioengrondslag min de premie voor het ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum, op spaarbasis) die u invulde bij stap 1b. • **Invaren bestemmingsdepot:** Initieel vullen van een compensatiedepot uit het bestaande depot ter hoogte van dat bij PGB is ondergebracht. U verwijst hier naar een bestaand type bestemmingsdepot en de grootte van dit depot bij PGB.
Kiest u voor geen compensatie?	
Motivering geen compensatie	Blijkt uit de transitie-effecten dat uw werknemers er naar verwachting op achteruitgaan en spreekt u geen compensatie af? Dan licht u hier toe wat uw motivering daarvoor is.

Stap 3: Eindoordeel en nadere afspraken

In deze stap komen alle gemaakte afspraken samen. U geeft hier aan dat de transitie evenwichtig is. Dat doet u door eerst de doelstellingen die u voor ogen heeft bij de transitie te beschrijven, met bijbehorende kwantitatieve maatstaven en voorrangsregels. Wij helpen u hierbij aan de hand van standaardkeuzes. Daarna zet u de effecten van de transitie op een rij. Deze berekening krijgt u van ons. Als derde maakt u een scenario-analyse en afspraken in uitzonderlijke situaties. Want onze en uw (financiële) situatie kan tussen nu en het transitiemoment veranderen. Ten slotte geeft u aan dat de keuzes, overwegingen en berekeningen aansluiten op uw doelstellingen voor de transitie. En dat de gemaakte afspraken als geheel evenwichtig zijn voor uw belanghebbenden.

U legt de doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels vast

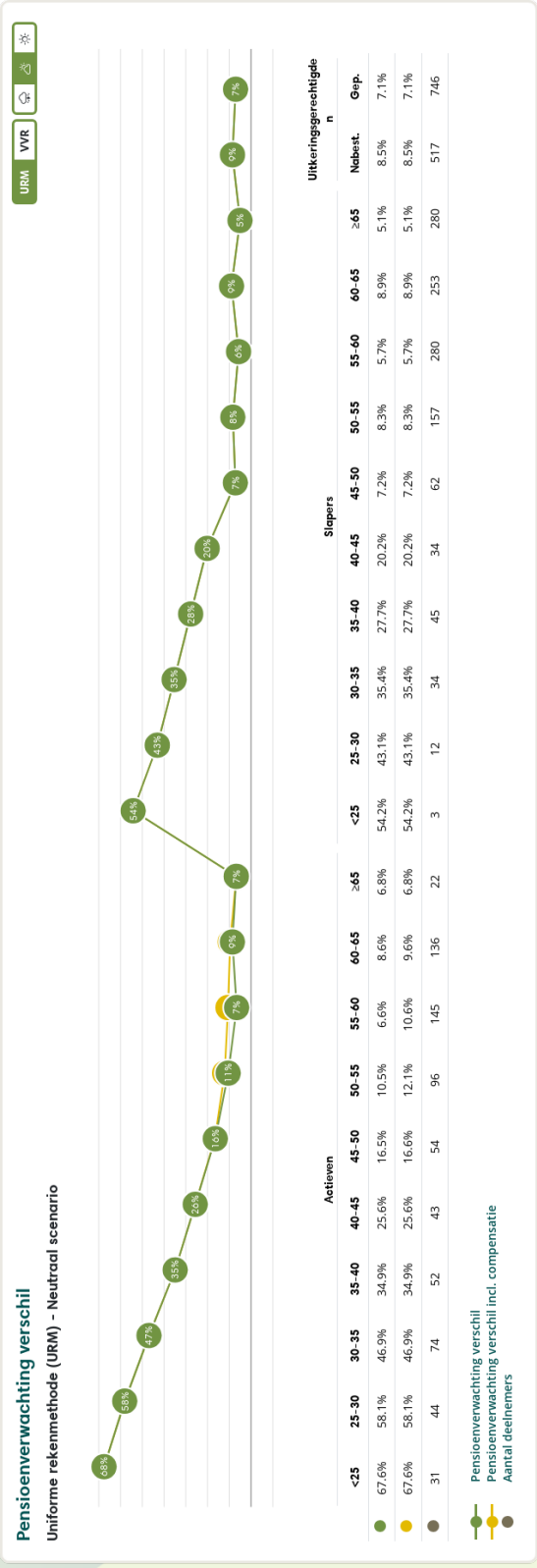
Voor de latere verantwoording van de evenwichtige transitie legt u eerst 3 zaken vast:

- de doelstellingen van de transitie;
- de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de transitie;
- de voorrangsregels voor de doelstellingen en maatstaven.

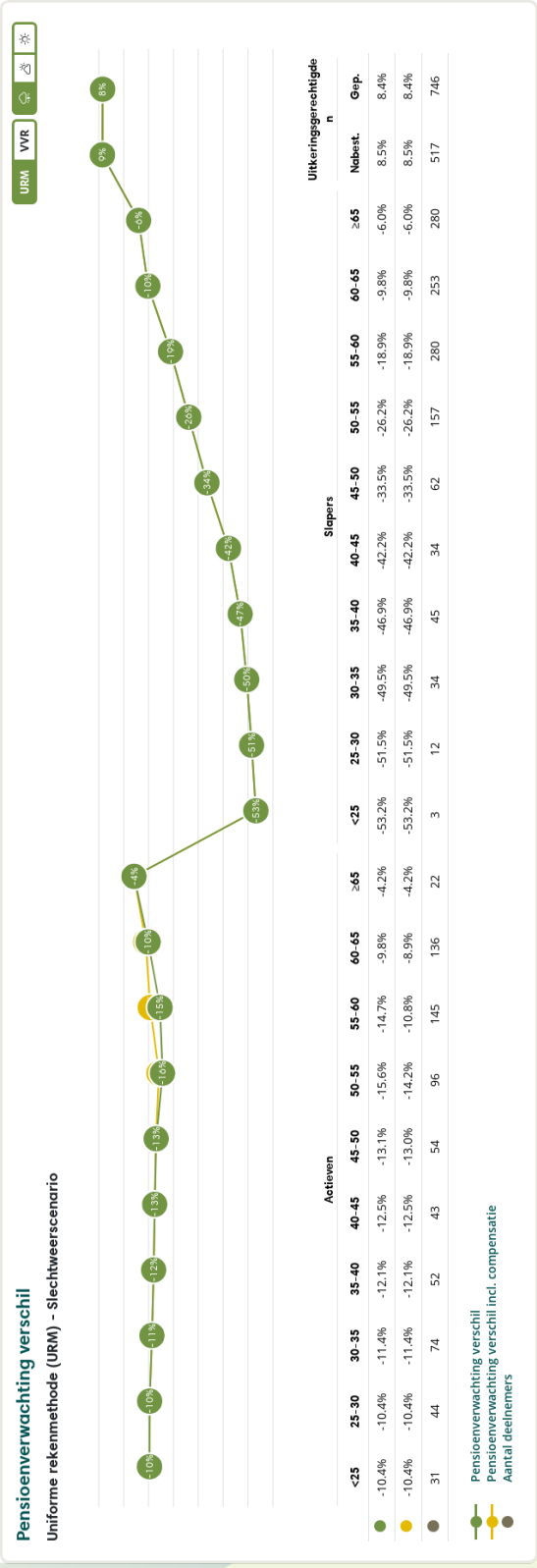
3a. Doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels
Doelstellingen van de transitie Welke doelstellingen vindt u belangrijk bij een evenwichtige transitie?
1. Op peil houden van het te bereiken pensioen als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek middels compensatie (voor werknemers) 2. Op peil houden van de lopende pensioenuitkeringen (voor gepensioneerden en nabestaanden) 3. Op peil houden van de verwachte pensioenen (voor alle deelnemersgroepen, naast gepensioneerden en nabestaanden ook voor werknemers en oud-werknemers) 4. Op peil houden van de dekking van het partnerpensioen (voor partners bij overlijden van de werknemer)
Maatstaven voor de beoordeling van de transitie Welke maatstaven gebruikt u voor beoordeling van de transitie?
1. De pensioenverwachting (‘URM’), de verwachte uitkering op pensioendatum in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario. 2. De pensioenverwachting (‘VVR’), de verwachte vervangingsratio gedurende pensionering (pensioen op én na pensioendatum) in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario. 3. Het netto profijt, het verschil in waarde van verwachte pensioenuitkeringen en pensioenpremies.
Voorrangsregels Wilt u een eigen volgorde van de doelstellingen en maatstaven bepalen, geef dan hieronder de door u gewenste volgorde aan.
• U heeft hier niets ingevuld.

Berekening transitie-effecten (basisscenario)

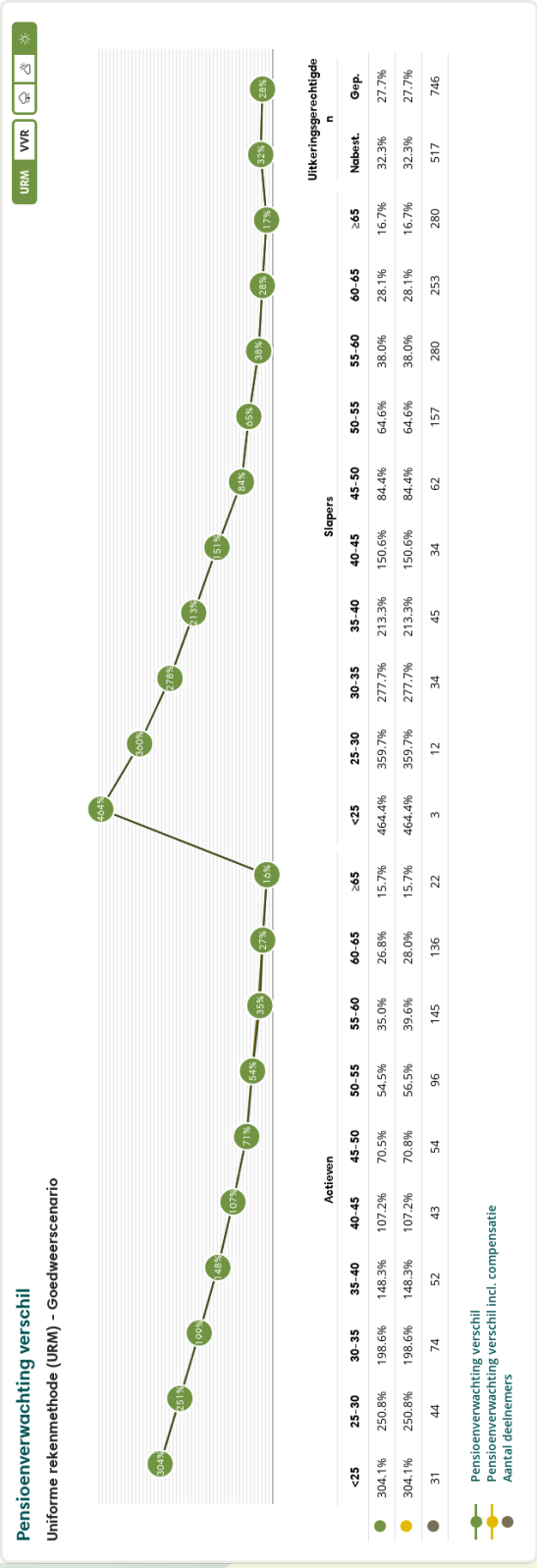
In dit overzicht ziet u de effecten van de transitie in het basisscenario vanuit de gemaakte afspraken in dit transitieplan. Deze effecten berekenden wij met de verandering van de pensioenregeling, de manier waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten (verzoek tot invaren) en de afspraken over compensatie in de pensioensfeer.



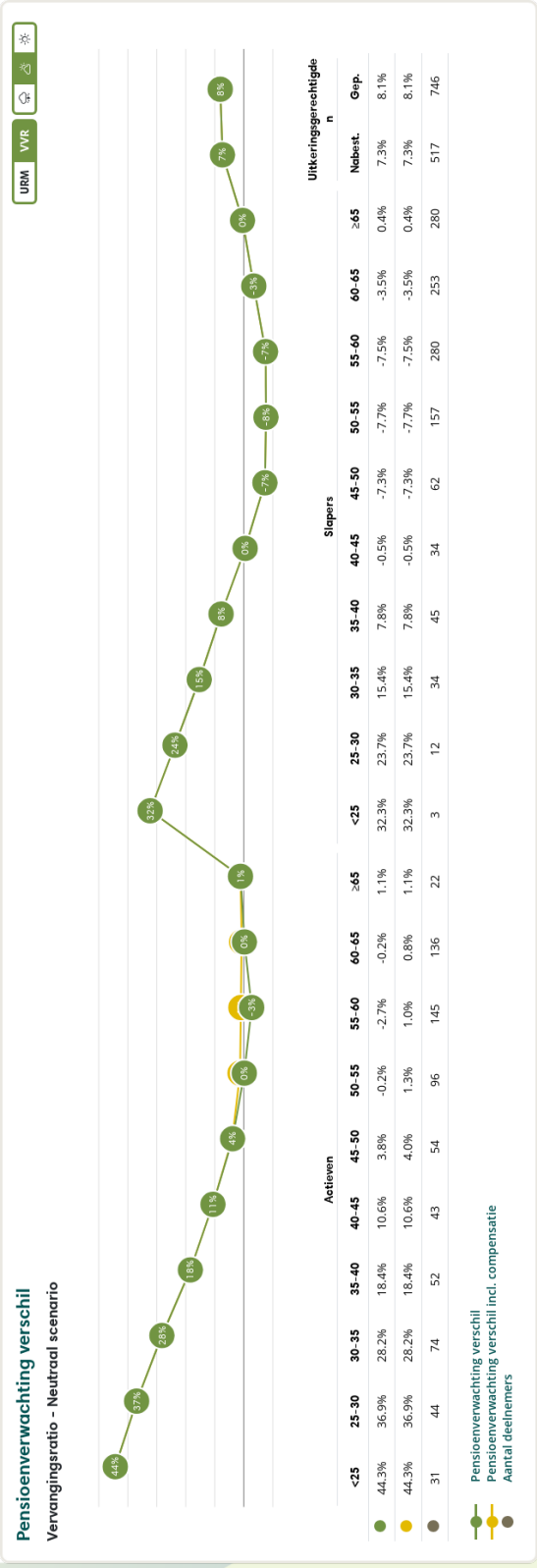
Figuur 1: Pensioenverwachting URM in het huidige neutrale scenario



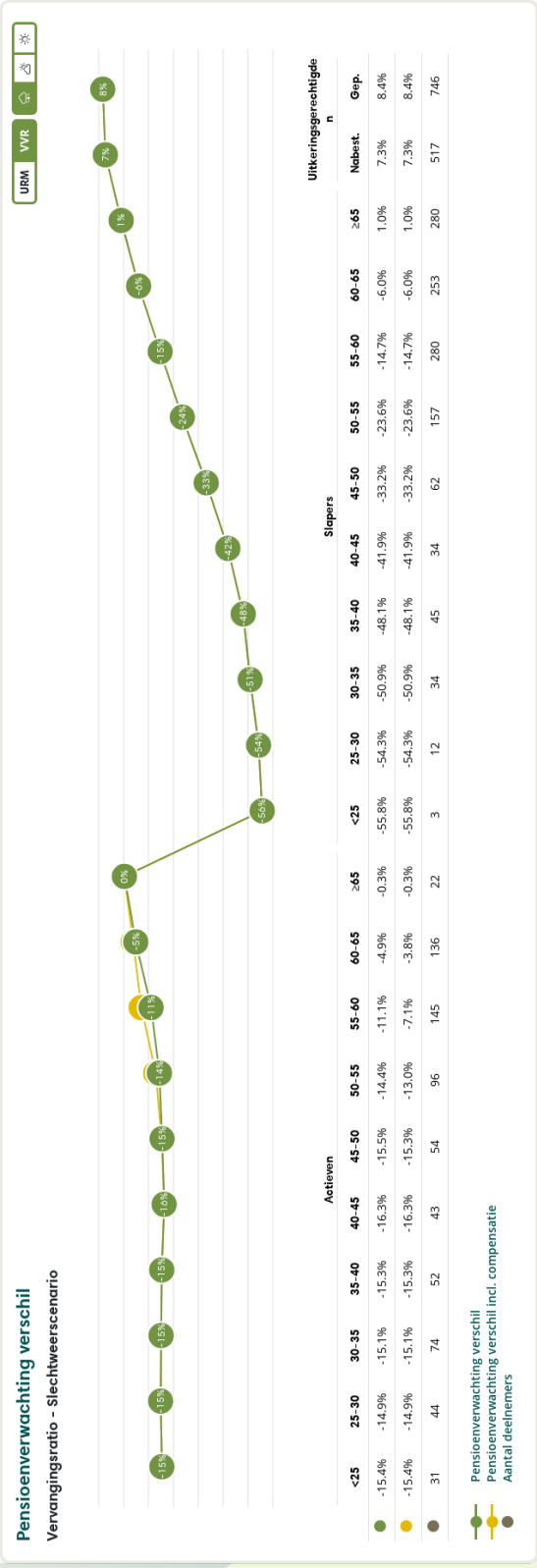
Figuur 2: Pensioenverwachting URM in het huidige slechtweerscenario



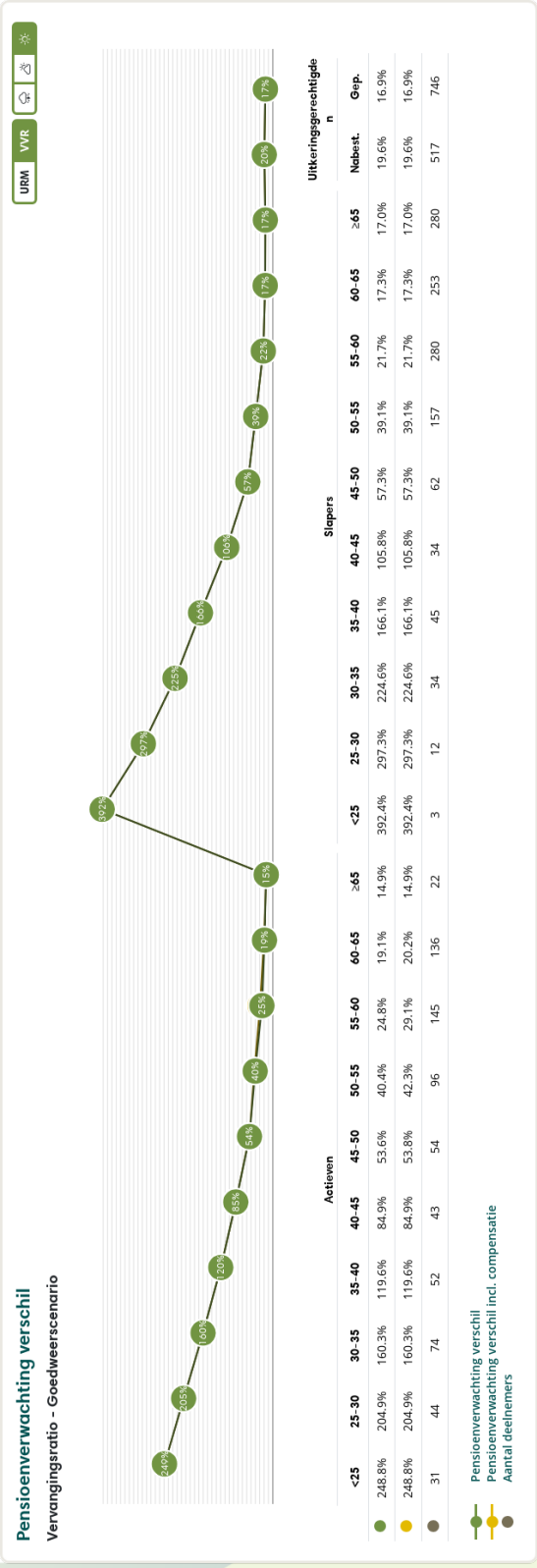
Figuur 3: Pensioenverwachting URM in het huidige goedweerscenario



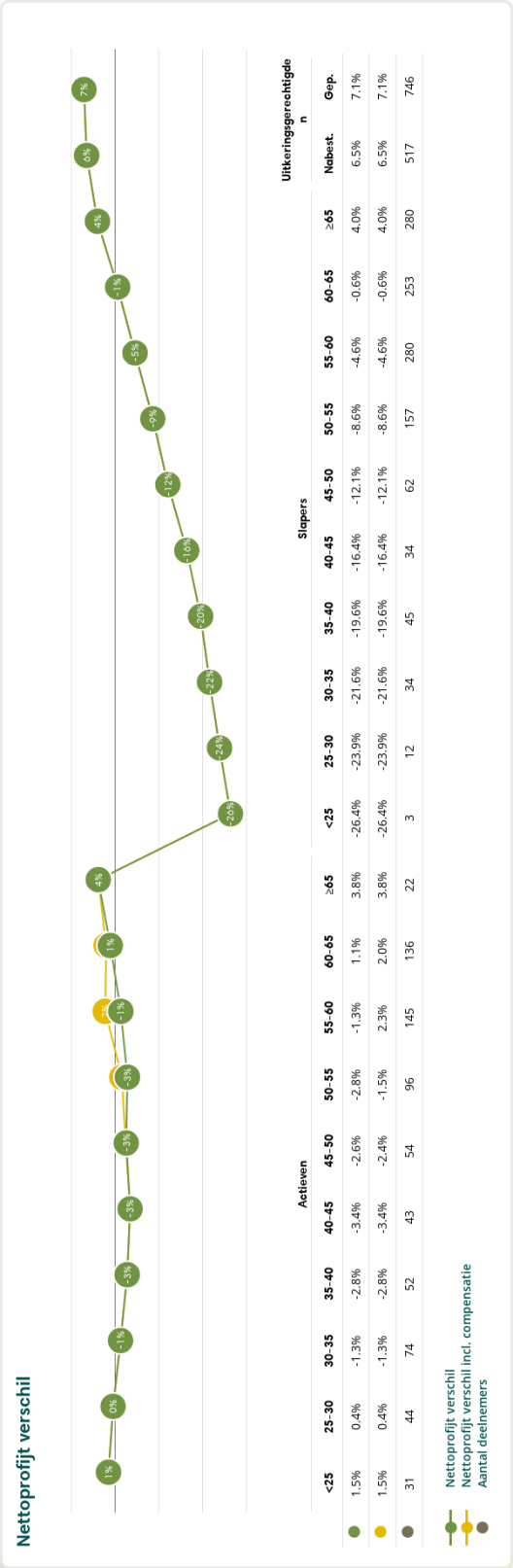
Figuur 4: Pensioenverwachting VVR in het huidige neutrale scenario



Figuur 5: Pensioenverwachting VVR in het huidige slechtweerscenario



Figuur 6: Pensioenverwachting VVR in het huidige goedweerscenario



Figuur 7: Nettoprofijt in het huidige scenario

Voorwaardelijke afspraken in het basisscenario

In stap 1 en 2 heeft u afspraken gemaakt in het basisscenario, dat wil zeggen het verwachte scenario op het moment dat de nieuwe regeling ingaat. Door verbeteringen in de nieuwe pensioenregelingen van PGB en de manier van invaren kunnen uw transitie-effecten veranderen (u leest hier meer over in de brochure '2 verbeteringen in de solidaire premieregeling').

U kunt daarom in dit onderdeel van het transitieplan voorwaardelijke afspraken maken. Met een voorwaardelijke afspraak geeft u aan hoe u uw keuzes in het transitieplan wilt aanpassen als de transitie-effecten anders zijn dan uw huidige dashboard. U kunt een voorwaardelijke afspraak maken over de hoogte van de premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum), de pensioendoelstelling, en de compensatiepremie.

Een voorwaardelijke afspraak kan er bijvoorbeeld zo uit zien (in het groen ziet u de keuzes die zijn gemaakt): U wilt de **compensatiepremie** aanpassen. U kiest voor het volledig compenseren naar **0%** op basis van de **maatstaf Pensioenverwachting VVR** in het **neutraal scenario** voor **actieven** van **alle leeftijdsgroepen**. Hiervoor stelt u een maximale **compensatiepremie** beschikbaar van **2% gedurende 10 jaar**. U koos daarvoor op basis van uw huidige transitie-effecten op het dashboard. Als de benodigde compensatiepremie lager uitvalt dan verwacht, dan kiest u ervoor om de **premie ouderdomspensioen (en partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum) te verhogen met het verschil**.

3b. Voorwaardelijke afspraken in het basisscenario	
Wilt u een voorwaardelijke afspraak maken?	• **Nee**

Scenario-analyse (alternatieve scenario's)

De haalbaarheid van de afspraken in dit transitieplan is mede afhankelijk van de financiële situatie van PGB, uw financiële situatie en mogelijke scenario's die zich kunnen voordoen tussen het moment van afronden van dit transitieplan en het moment dat de nieuwe regeling ingaat.

In het transitieplan verkennen we daarom alternatieve scenario's. Scenario's zoals een lagere of hogere dekkingsgraad op het moment van invaren. Of een hogere of lagere rente die van invloed kan zijn op de hoogte van de compensatielast. Het verkennen van deze scenario's draagt bij aan een complete besluitvorming, zodat bij veranderende omstandigheden u in principe geen nieuwe afspraken meer hoeft te maken. In de scenario-analyse hieronder laten we u zien hoe de transitie-effecten eruit zien bij verschillende dekkingsgraden en rentestanden.

3c. Afspraken in alternatieve scenario's
U kiest ervoor geen afspraken voor alternatieve scenario's te maken.

Verantwoording evenwichtige transitie

Het laatste onderdeel is het sluitstuk van het transitieplan. Hierin verantwoordt u waarom de transitie als geheel evenwichtig is voor uw belanghebbenden. Dat doet u door aan te geven dat de keuzes, overwegingen en berekeningen in dit transitieplan aansluiten bij uw doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels.

Omdat veranderingen van de pensioenregeling de arbeidsvoorwaarden van uw werknemers verandert, kunnen (mede)zeggenschapsprocedures gelden. Denk hierbij aan de instemming van vakbonden, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en/of instemming van uw individuele werknemers. U geeft hier aan of de juiste (mede)zeggenschapsprocedures zijn gevolgd.

In uw verantwoording geeft u ook aan of de inhoud van dit transitieplan is besproken met een vereniging van oud-werknemers (slapers) en/of van gepensioneerden. Zij hebben namelijk een wettelijk hoorrecht (art. 150g Wet toekomst pensioenen), onder voorwaarden (art. 44a Besluit toekomst pensioenen). Voer deze gesprekken op tijd. U moet hun oordeel meenemen bij het opstellen van uw transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes.

Is er een adviseur betrokken geweest bij de totstandkoming van dit transitieplan? Geeft u dan ook de naam en contactgegevens van de adviseur die u begeleid heeft aan ons door.

3d. Verantwoording evenwichtige transitie
• De gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen in dit transitieplan sluiten aan bij de beschreven doelstellingen, maatstaven en voorrangsregels van een evenwichtige transitie. • **Toelichting:** U heeft hier niets ingevuld.
Verklaring (mede)zeggenschapsprocedures
• De van toepassing zijnde (mede)zeggenschapsprocedures zijn gevolgd bij de totstandkoming van dit transitieplan, dat als bijlage dient bij de gewijzigde pensioenovereenkomst.
Oordeel eventuele vereniging van oud-werknemers (slapers)
• Er heeft zich geen vereniging van oud-werknemers (slapers) gemeld en/of de vereniging voldoet niet aan de wettelijke voorwaarden van het hoorrecht.
Oordeel eventuele vereniging van gepensioneerden
• De vereniging van gepensioneerden is gehoord en hun oordeel is meegewogen bij het opstellen van dit transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes.
Eventueel betrokken adviseur
• Naam: **Michel Stok** • Contactgegevens: **michel.stok@planet.nl**

Ondertekening van het transitieplan	
Handtekening 1	**Handtekening 2 (eventueel)**
Plaats:	Plaats:
Datum:	Datum:
Naam:	Naam:
Funtie:	Functie:
Handtekening:	Handtekening: