



Nieuwe Pensioenregeling per

2025

CONCEPT PENSIOENOVEREENKOMST SOCIALE PARTNERS



Na de Tweede Kamer heeft op 30 mei 2023 ook de Eerste Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De nieuwe wet is ingegaan op 1 juli 2023. Pensioenregelingen moeten uiterlijk 1 januari 2028 voldoen aan deze nieuwe wet. Dit zijn de drie doelen van deze nieuwe pensioenwet: pensioen via een baan beweegt mee met de economie (kan sneller stijgen, maar ook dalen), pensioenopbouw is persoonlijker en duidelijker en het sluit beter aan bij dat mensen vaker van baan wisselen of voor zichzelf beginnen. Pensioen is inkomen nadat iemand met pensioen is gegaan. Naast het pensioen via een baan is dat AOW: het pensioen vanuit de overheid. Als je in Nederland woont, bouw je automatisch rechten op voor de AOW.

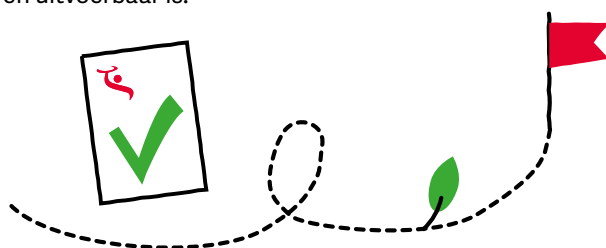
Mijlpaal

Sociale partners (werkgevers- en werknemersverenigingen) in de horeca en contractcatering, waren al geruime tijd bezig met de voorbereidingen van de mogelijke aanpassingen en de verkennende gesprekken daarover. Om samen en in samenwerking met Pensioenfonds Horeca & Catering verder te werken aan hoe de Nieuwe Pensioenregeling eruit komt te zien. Sociale partners hebben hierover een voorlopig akkoord bereikt. We zijn hiermee een van de eerste sectoren in Nederland die zo ver zijn. De Nieuwe Pensioenregeling 2025 is een belangrijke mijlpaal voor sociale partners. Deze uitwerking van afspraken heeft als doel een stabiel en duurzaam pensioen voor alle deelnemers in onze sectoren te bieden. Voordat het definitief wordt, raadplegen de sociale partners hun achterban en beoordeelt het bestuur van Pensioenfonds Horeca & Catering of de pensioenovereenkomst evenwichtig en uitvoerbaar is.

De sociale partners streven ernaar om het pensioensysteem simpel en begrijpelijk te houden. Uitgangspunt hierbij is gebruikmaken van bestaande technologie, zoals de loonaangifteketen, om de pensioenadministratie efficiënt te regelen. Ook blijven het maximaal pensioengevend salaris en de lage franchise aansluiten bij de huidige regeling.

Behoeften sector staan centraal

De samenwerking tussen sociale partners heeft geleid tot een Nieuwe Pensioenregeling die specifiek is afgestemd op de behoeften van de horeca- en contractcateringsectoren. Rekening wordt gehouden met de kenmerken van deze sectoren, zoals veel jonge en weinig oude deelnemers, korte en wisselende dienstverbanden, hoge in- en uitstroom van mensen die starten en stoppen met werken in de sectoren, een beperkte groep met een langdurige carrière in de sector en de salarisontwikkeling.



Solidariteit blijft belangrijk

In de Nieuwe Pensioenregeling 2025 krijg je een persoonlijk pensioenvermogen. Dit pensioenvermogen wordt opgebouwd door de premies die je inlegt, samen met je werkgever, en door het rendement (dat is het resultaat) dat wordt behaald door dat vermogen te beleggen. In de Nieuwe Pensioenregeling is duidelijker te zien hoeveel pensioenvermogen je opbouwt en wat dat betekent voor je pensioeninkomen straks na pensionering. Tegelijk zijn er nog steeds solidaire en collectieve elementen: of je nu jong, oud of er tussenin bent. Je deelt risico's met elkaar, zoals arbeidsongeschiktheid of overlijden. Risicodeling moet zorgen voor een stabiel, begrijpelijk en eerlijk pensioen.

Bescherming pensioenuitkering tegen schommelingen

Uit deelnemersonderzoek blijkt een voorkeur voor een stabiele pensioenuitkering met weinig schommelingen. Om de pensioenuitkeringen van gepensioneerden te beschermen, is er een solidariteitsreserve. Die werkt als een buffer om ervoor te zorgen dat gepensioneerden zoveel als mogelijk een stabiel pensioen blijven ontvangen, ook als het rendement op de beleggingen tegenvalt.

Beleggingsbeleid

Het beleggingsbeleid is leeftijdsafhankelijk, waarbij het risico voor oudere deelnemers minder wordt als de pensioendatum dichterbij komt. Jongeren kunnen langer beleggen met hun pensioen, waardoor ze meer schommelingen kunnen opvangen en naar verwachting een hoger rendement kunnen behalen. Algemeen kan worden gesteld: hoe eerder wordt gestart met inleggen voor pensioen, hoe hoger het pensioen vanaf pensioendatum zal zijn.

Gewoon goed voor elkaar

In de Nieuwe Pensioenregeling blijven werkgevers en werknemers samen verantwoordelijk om afspraken te maken voor een goed passende pensioenregeling. De afspraken die door sociale partners zijn gemaakt, zijn hier samengebracht in rubrieken en worden beknopt toegelicht.

[1. Eerder starten met opbouwen pensioen](#)

[2. Wat blijft hetzelfde?](#)

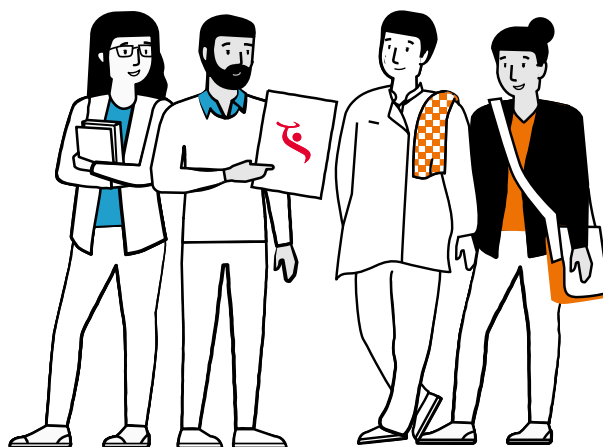
[3. De Nieuwe Pensioenregeling](#)

[4. Transitie: overzetten van oud naar nieuw](#)

[5. Details van de afspraken](#)

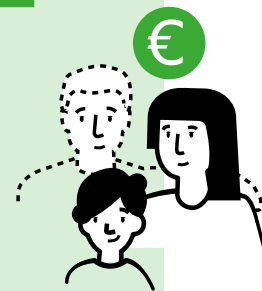


Leeswijzer: klik op de blauwe woorden, dan spring je meteen naar de toelichting.



Eerder starten met opbouwen pensioen

- **Per 1-1-2024 start pensioenopbouw wettelijk bij 18 jaar.** | Door een wetswijziging wordt de minimumleeftijd van deelname aan een pensioenregeling per 1 januari 2024 verlaagd van 21 jaar naar 18 jaar. Deze wetgeving raakt alle pensioenfondsen in Nederland en zeker werkgevers en werknemers in de horeca en contractcatering. Jonge werknemers van 18, 19 of 20 jaar starten vanaf 1 januari 2024 met hun pensioenopbouw. Werkgevers gaan voor deze jonge medewerkers ook premie betalen. Omdat de pensioenleeftijd 68 jaar blijft bouwen deze jongeren straks dus over meer jaren pensioen op dan nu.



Wat blijft hetzelfde?

- **Pensioenleeftijd blijft 68 jaar en ontvang je levenslang** | Hoe oud je ook mag worden, je ontvangt elke maand pensioen.
- **Collectief verplicht gestelde pensioenregeling uitgevoerd door het bestaande pensioenfonds** | Dankzij collectiviteit worden krachten gebundeld en kosten en risico's gedeeld. Pensioenfonds Horeca & Catering blijft met de kennis en ervaring die er is zorgen voor een uitvoering met lage kosten. Dat betekent meer pensioen. Bovendien blijft hiermee het uitbetalen van pensioenen en het incasseren van pensioenpremies ook onder één dak. Dat is efficiënt en zorgt daarmee voor een beter pensioen voor iedereen.
- **Werkgevers en werknemers betalen samen pensioenpremie en daarmee wordt belegd** | Zoals gebruikelijk wordt de premie gelijk verdeeld tussen werkgevers en werknemers: beiden betalen de helft. Net zoals nu wordt pensioengeld belegd voor het nodige rendement. Rendement en risico gaan hand in hand: dankzij de beleggingen wordt gezorgd voor een goed pensioen. Daarbij wordt zorgvuldig gekeken naar een evenwichtige balans tussen (verwacht) rendement en risico.
- **Loonaangifteketen blijft de basis voor innen van de premies.** | Vastgehouden wordt aan de bestaande manier van werken met de loonbelastingaangiftes van de werkgevers. Dat wil zeggen dat werkgevers gegevens insturen richting de Belastingdienst en het pensioenfonds die gegevens een-op-een gebruikt. Dit voorkomt dubbel werk. Naast gemak en lage kosten voor werkgevers zorgt dit ook voor (zeer) lage uitvoeringskosten van het pensioenfonds.
- **Lage inkomens starten al vroeg met pensioenopbouw** | Net als nu wordt met de laagst mogelijke franchise gerekend. De hoogte van de franchise wordt elk jaar door de overheid bepaald. Vanaf het salaris boven dat bedrag kan pensioenpremie ingelegd worden. Hoe lager de franchise, hoe meer pensioeninleg. Daarnaast wordt de pensioeninleg berekend met het salaris waarover maximaal pensioen kan worden ingelegd (het maximaal pensioengevend salaris). Ook het maximaal pensioengevend salaris wordt elk jaar opnieuw vastgesteld.
- **Bepaalde pensioenkeuzes blijven bestaan: vervroegen en uitstellen van pensioendatum en kiezen voor partnerpensioen** | Vervroegen met maximaal 5 jaar of uitstellen met maximaal 5 jaar rondom de AOW-datum blijft mogelijk. Je pensioen laten ingaan tegelijkertijd met de AOW-ingangsdatum kan dus nog steeds. Net als het op pensioendatum kiezen voor alleen ouderdomspensioen of voor iets lager ouderdomspensioen en partnerpensioen.
- **Voortzetting van pensioenopbouw bij Arbeidsongeschiktheid (IVA) blijft bestaan** | Ook in de Nieuwe Pensioenregeling wordt gezorgd voor mensen die volledig en langdurig arbeidsongeschikt zijn geworden (IVA). Net als in de huidige pensioenregeling hoeven zij geen premie te betalen maar blijven zij persoonlijk pensioenvermogen opbouwen en blijft het nabestaandenpensioen verzekerd. Het bedrag dat ze blijven opbouwen is gebaseerd op 75% van hun salaris dat meetelde voor het pensioen. Dit wordt betaald vanuit de pensioenpremie van werknemers en werkgevers. Een vorm van solidariteit.
- **Risico op eerder of later overlijden blijft gedeeld** | Pensioen ontvang je levenslang. Voor de een is dat leven langer, voor de ander (helaas) korter dan 'het gemiddelde'. Maar het gemiddelde wordt gebruikt om verwachte pensioenuitkeringen te berekenen en te betalen vanuit het persoonlijk pensioenvermogen. Leef je langer dan 'gemiddeld', dan wordt dit pensioenvermogen dat voor jou beschikbaar staat aangevuld vanuit de overblijvende pensioenvermogens van mensen die eerder komen te overlijden dan 'gemiddeld'. Een belangrijke vorm van delen van risico. Een 'persoonlijk pensioenvermogen' is dan ook niet te zien als eigendom (met rechten voor erfgenamen), maar als voor jou beschikbaar vermogen om aan jou pensioenuitkeringen te doen door het pensioenfonds.



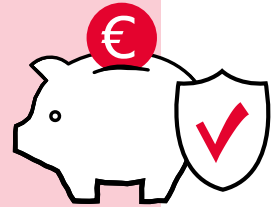
De Nieuwe Pensioenregeling

- **Solidaire premiereregeling: samen sterker staan** | Sociale partners kiezen voor een solidaire premiereregeling: deze is ontwikkeld om een persoonlijker pensioen met behoud van solidaire elementen mogelijk te maken. Hoeveel premie de werkgever en werknemer inleggen voor het pensioen wordt door sociale partners afgesproken. De pensioenuitkering is afhankelijk van met name de beleggingsresultaten en de rente en staat dus niet vast. De solidaire premiereregeling kan goedkoop worden uitgevoerd, bijvoorbeeld omdat iedereen via hetzelfde **beleggingsbeleid** voor pensioen belegt en ook op dezelfde manier pensioen ontvangt. Beleggen wordt gezamenlijk gedaan, van dat beleggingsbeleid profiteren deelnemers van alle leeftijden.

Een klein deel van het rendement van de beleggingen wordt gebruikt om het pensioen van gepensioneerden te beschermen. Daarvoor is de **solidariteitsreserve**. De rest van het rendement wordt op basis van het beleggingsrisico verdeeld onder deelnemers en gepensioneerden. Dit is het overrendement. En dankzij het **beschermingsrendement** vindt bescherming plaats van de hoogte van de (verwachte) pensioenuitkeringen in verband met rentewijzigingen. Dit is belangrijk omdat de hoogte van (verwachte) pensioenuitkeringen afhankelijk is van de hoogte van de rentestand.

- **Nabestaandenpensioen: voortaan standaard geregeld** | Nu is dit nog een vrijwillige regeling waarvoor je voor jezelf of je werkgever voor het hele bedrijf kunt kiezen. Dat verandert: straks is er standaard een nabestaandenpensioen voor iedereen die werkt. Dit nabestaandenpensioen is een verzekering die aan je partner (en eventuele kinderen) uitkeert bij overlijden. Je hoeft hier voortaan niets voor te doen. En voor de hoogte van uitkeringen nabestaandenpensioen maakt het niet uit of je kort of al jarenlang in dienst was.

De premie hiervoor is laag en werkgevers en werknemers betalen allebei de helft. Het gaat dus niet ten koste van de opbouw van je persoonlijk pensioenvermogen. Of je nu kort in dienst bent of al jarenlang: het nabestaandenpensioen is er voor iedereen. Een collectieve nabestaandenpensioenregeling als onderdeel van een pensioenregeling sluit beter aan bij wat deelnemers momenteel al verwachten. Bovendien is het op deze manier efficiënter uit te voeren.



Transitie: overzetten van oud naar nieuw

- **Persoonlijke pensioenvermogens** | Het overzetten van het bestaande totale pensioenvermogen van het pensioenfonds naar persoonlijke pensioenvermogens wordt invaren genoemd. Het is een keuze van sociale partners om dit te doen en daarmee de standaardoptie uit de wet te volgen. Kiezen voor invaren op basis van de wettelijke standaardregel is over het algemeen in het belang van de deelnemers. Hierdoor blijft het opgebouwde pensioen uit de huidige regeling en het pensioenvermogen in de Nieuwe Pensioenregeling bij elkaar en blijft de betaling van dat pensioen uitgevoerd vanuit dezelfde organisatie. Dat is voordeliger dan twee administraties naast elkaar.

Bij het huidige pensioenvermogen zijn buffers opgebouwd. Hiervan wordt een deel gebruikt voor de (eerste) vulling van reserves in de Nieuwe Pensioenregeling. De rest van die buffers komt beschikbaar voor verdeling naar de persoonlijke pensioenvermogens. Omdat de reserves alle drie meteen gevuld zijn, werken ze alle drie ook meteen. Het gaat om de volgende reserves:

1. **Minimaal vereist eigen vermogen:** een wettelijke verplichting.
 2. **Operationele reserve:** financieel vangnet voor het opvangen van onverwachte tegenvallers.
 3. **Solidariteitsreserve:** bedoeld om de hoogte van pensioenbetalingen te beschermen.
- **Compensatie waar nodig** | Het huidige uitkeringssysteem (ook genoemd: doorsneesystematiek) wordt afgeschaft. De compensatie is bedoeld om een eventuele achteruitgang in het te bereiken pensioen bij deelname in het fonds tot de pensioendatum te voorkomen. Vanwege de hoge in- en uitstroom in het fonds is gekozen om de compensatie in een periode van 10 jaar te spreiden.



Details van de afspraken

Solidaire premiereregeling: samen sterker staan

De nieuwe regeling is een premiereregeling. In een premiereregeling worden afspraken gemaakt over de hoogte van de pensioenpremie. De hoogte van het pensioen op pensioendatum is binnen de solidaire premiereregeling een streven, ook wel ambitie genoemd. Als het goed gaat kan je pensioen eerder omhoog. Gaat het slecht met de economie? Dan kan je pensioen ook omlaaggaan. De door sociale partners afgesproken regels zorgen er wel voor dat de bewegingen beperkt worden als je (bijna) met pensioen bent.

De Nieuwe Pensioenregeling gaat uit van de pensioenpremie die je samen met je werkgever opziet door het te laten beleggen. Want met alleen de pensioenpremie kun je niet genieten van een goed pensioen. Van de 16,8% pensioenpremie die je betaalt, wordt 0,8% gebruikt voor administratieve kosten en voor dekking van een aantal risico's. Het resterende deel van 16,0% wordt gebruikt om aan je persoonlijk pensioenvermogen te bouwen. Dit geld is bedoeld om later, op je pensioendatum, om te zetten naar een ouderdomspensioen, eventueel in combinatie met een nabestaandenpensioen.

Het deel van je salaris waarover je pensioen opbouwt en samen met je werkgever premies betaalt wordt berekend op basis van je jaarsalaris, verminderd met een bepaald bedrag dat de franchise wordt genoemd. De franchise is gekoppeld aan de AOW. Over dat bedrag van je salaris kun je geen pensioen opbouwen. Dit zorgt ervoor dat je alleen pensioen opbouwt over het deel van je salaris dat boven dat bedrag uitkomt. De franchise wordt jaarlijks aangepast volgens de wettelijke regels. Hoe lager de franchise, hoe meer pensioeninleg. Daarom kiezen sociale partners voor een zo laag mogelijke franchise.

Beleggingsbeleid: afhankelijk van leeftijd

Voor alle deelnemers (dus gepensioneerden, werkenden en ook oud-werknemers) wordt gezamenlijk (ook genoemd: collectief) belegd in een grote beleggingsportefeuille. Het rendement (oftewel: behaalde winst of verlies) wordt bijgeschreven aan het persoonlijke pensioenvermogen van deelnemers. Per leeftijdsgroep is van tevoren bepaald in welke verhouding dat gebeurt. Het risico dat daarbij wordt genomen (hoeveel schommelingen in waarde verwacht kunnen worden) is afgestemd op onder meer de risicohouding van deelnemers. Deelnemers zijn verdeeld in leeftijdsgroepen van 5 jaar: hoe jonger hoe hoger de kans op overrendement (met dus ook meer schommelingen en meer risico) en hoe ouder hoe lager de kans op overrendement (dus minder schommelingen en minder risico).

Solidariteitsreserve: betaling gepensioneerden stabiel houden

Omdat gepensioneerden weinig tot geen mogelijkheden hebben om hun inkomen aan te vullen als hun uitkeringen dalen is ervoor gekozen deze te beschermen. Deze reserve is bedoeld om de uitkeringen aan gepensioneerden zo veel mogelijk stabiel te houden, zelfs als er tegenvallende resultaten zijn in de beleggingen of als mensen langer leven dan verwacht. Gekozen is voor een beperkte doelstelling zodat de solidariteit tussen verschillende generaties behouden blijft. Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wordt er bij de start 2% van het fondsvermogen in de reserve gestort, wanneer de financiële positie van het fonds dat op dat moment toelaat. Daarnaast wordt deze reserve jaarlijks aangevuld vanuit het behaalde positieve overrendement. Zodra de reserve het maximum van 5% heeft bereikt (de exacte hoogte is nog te bepalen) stopt deze aanvulling.

Beschermingsrendement: bescherming tegen rentewijzigingen

Rentewijzigingen zullen er altijd zijn, soms is de rente wat hoger, soms wat lager. De Nieuwe Pensioenregeling beschermt tegen deze wijzigingen. De mate van bescherming is afhankelijk van je leeftijdsgroep. Het is een uitgangspunt om lagere bescherming te bieden aan jongere deelnemers en hogere bescherming aan oudere deelnemers. Het is goed om te realiseren dat veel mensen met pensioen gaan rond de AOW-leeftijd in plaats van de pensioenleeftijd van 68 jaar van het fonds. Daarom begint de volledige bescherming van 100% twee jaar vóór de pensioenleeftijd van 68 jaar.

Voor jongere deelnemers is er geen beschermingsrendement. Dit komt doordat het afdekken van het renterisico op jonge leeftijd niet zinvol is. Naarmate je ouder wordt, neemt de bescherming geleidelijk toe.

Het pensioenfonds hanteert het theoretisch beschermingsrendement. Dit betekent dat de mate van bescherming gebaseerd is op theoretische aannames. De keuze voor het toepassen van het theoretisch beschermingsrendement heeft te maken met administratieve eenvoud en begrijpelijkheid. Het maakt het gemakkelijker om de regeling uit te leggen en te beheren.

Operationele reserve: een financieel vangnet

Sociale partners willen voorbereid zijn op tegenvallers. De reserve voor operationele risico's zorgt ervoor dat het fonds tegenvallers in de uitvoering kan 'absorberen' of opvangen. Het is als een extra bescherming om ervoor te zorgen dat de deelnemer krijgt wat hem of haar toekomt. Hierbij kun je denken aan niet of te laat betaalde premie, of wijzigingen die pas bekend worden bij het pensioenfonds (lang) nadat de wijziging heeft plaatsgevonden.

De reserve voor operationele risico's wordt gevormd tijdens de overgang naar de nieuwe pensioenregeling vanuit de beschikbare reserves. Daarnaast zal de operationele reserve op peil gehouden worden door er (indien nodig) jaarlijks een bedrag aan toe te voegen. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat het vangnet sterk blijft en het pensioenfonds voldoende bestand is tegen onverwachte gebeurtenissen. Bij aanvang wordt hiervoor 1% van het fondsvermogen opzijgezet.

Nabestaandenpensioen: standaard geregeld

Het is belangrijk voor de sociale partners dat, mocht je tijdens je werkzame leven komen te overlijden, nabestaanden, dus je partner en kinderen, maandelijks geld krijgen na je overlijden. Momenteel ben je alleen verzekerd voor nabestaandenpensioen als je werkgever dit voor je geregeld heeft of als je hier zelf voor gekozen hebt. In de nieuwe regeling ben je standaard verzekerd voor een nabestaandenpensioen zolang je werkt in de horeca- of cateringsector. Je hoeft je dus niet meer aan- of af te melden.

Mocht je overlijden dan ontvangt je partner tot aan de AOW-leeftijd een tijdelijke uitkering van 30% van je salaris (tot maximaal het pensioengevend salaris). Deze uitkering is niet meer levenslang zoals nu, maar is wel hoger. Daarnaast is er een wezenpensioen voor je kinderen, dat 12% van je salaris (tot maximaal het pensioengevend salaris) bedraagt en loopt tot hun 25e verjaardag (verdubbeld voor een volle wees). Om deze uitkeringen mogelijk te maken, wordt er een premie van 0,36% (definitieve premie wordt nog bepaald) van je salaris ingehouden.

Recht op nabestaandenpensioen loopt zolang je werkt binnen de horeca- en cateringbranche. Als je stopt met werken is er ook geen nabestaandenpensioen meer. Wel is er een overgangperiode, zodat er een tijdelijke dekking is voor overlijden nadat je gestopt bent met werken in de sector. Je bouwt niet iets op wat je meeneemt naar een andere werkgever. Wel is er de mogelijkheid om de dekking voor eigen rekening individueel voort te zetten. De premie wordt dan betaald uit je persoonlijk pensioenvermogen. Dit mag alleen als je ouderdompensioen hierdoor niet te laag wordt. Als je met pensioen gaat kun je kiezen voor alleen ouderdompensioen of naast het (in dat geval iets lagere) ouderdompensioen ook een nabestaandenpensioen.

Compensatie: waar nodig

Bij de overgang naar de Nieuwe Pensioenregeling is het belangrijk om goed te kijken naar de betekenis ervan voor de diverse betrokken groepen werknemers, voormalige werknemers en gepensioneerden. Sociale partners moeten en willen dat zo eerlijk en passend mogelijk doen. Dit levert soms dilemma's op, want er zijn verschillen tussen en binnen de verschillende groepen en de gevolgen die de overgang naar de nieuwe regeling hebben. Sociale partners kiezen voor een methode waarin zoveel mogelijk deelnemers erop vooruitgaan.

In de meeste gevallen is er weinig compensatie nodig. Voor de groepen die er naar verwachting niet op vooruit gaan is er compensatie geregeld. Dit zijn werknemers vanaf 35 jaar, jongere deelnemers ondervinden geen negatieve gevolgen van de afschaffing van het huidige systeem. Veel van deze jonge deelnemers zullen het fonds snel na de overgang verlaten en zij zullen bij ons fonds geen negatieve gevolgen ondervinden van de afschaffing van het huidige systeem.

Om de compensatie te financieren, wordt er een speciaal 'depot' (een pot met geld) gevormd vanuit het pensioenfonds. Dit depot zal gedurende tien jaar worden gebruikt om compensatie te bieden aan werknemers die in de 10 jaar na de overgang werken en pensioen opbouwen binnen de sector en bij de overgang ouder dan 35 jaar zijn. Hierbij is er een maximumbedrag voor compensatie per leeftijdsgroep.

Het financieren van compensatie gebeurt alleen vanuit het pensioenfondsvermogen. Dit wordt gedaan omdat het door sociale partners niet eerlijk wordt gevonden om een grote groep jongere deelnemers premie te laten betalen voor compensatie waar zij in de toekomst zelf geen recht op gaan hebben. Het is belangrijk om te beseffen dat het financieren vanuit het vermogen gevolgen heeft voor iedereen. Het betekent namelijk dat er minder vermogen onder alle deelnemers te verdelen is bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Sociale partners vinden dat acceptabel omdat het vermogen van het pensioenfonds voor een groot deel is opgebouwd door degenen die compensatie gaan ontvangen.

Bij het bepalen van de compensatie is er gekeken naar de pensioenen van deelnemers die tot de pensioendatum in de sector blijven werken. De compensatiestafel is per leeftijdscohort bepaald op basis van de deelnemer met de grootste procentuele achteruitgang. Voor deze deelnemer is een maximale achteruitgang van 5% geaccepteerd. Hoewel het percentage misschien hoog lijkt, is het bedrag in werkelijkheid relatief laag (gemiddeld 50 euro bruto per jaar). Dit zijn vaak deelnemers, die ook elders pensioen hebben opgebouwd.