



## Sociale partners Holland Casino

### Onderhandelingsresultaat Pensioentransitie Oktober 2023

---

#### 1 Inleiding

De vakbonden en Holland Casino (hierna: 'sociale partners') hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe pensioenregeling op basis van de Wet Toekomst Pensioenen, inclusief het inbrengen van de opgebouwde pensioenen naar het nieuwe pensioenstelsel (het zogenoemde 'invaren'). In dit onderhandelingsresultaat liggen de afspraken van sociale partners vast. Dit onderhandelingsresultaat wordt voorgelegd aan de leden van de FNV en De Unie.

#### 2 De transitiedatum

Sociale partners willen de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel maken per 1 januari 2025. Deze datum is met Pensioenfonds Stap (hierna: 'Stap') afgestemd. Hierbij is ook afgesproken dat als het traject ergens vertraging oploopt, een transitiedatum van 1 juli 2025 ook mogelijk is. Voor de tussenliggende periode maken sociale partners met Stap - indien nodig - aanvullende afspraken.

#### 3 De nieuwe pensioenregeling

##### [Solidaire premieregeling](#)

Na een zorgvuldige afweging hebben de sociale partners gekozen voor de solidaire premieregeling. Ze hebben voor de solidaire premieregeling gekozen omdat deze het beste past bij de deelnemers (op basis van de uitkomsten van het deelnemersonderzoek) en de wensen van de sociale partners. In de nieuwe pensioenregeling spreken we een vaste premie af. Deze premie wordt 5-jaarlijks getoetst met de ambitie, startend vanaf 1 januari 2026. Met die premie bouw je jouw eigen persoonlijk aandeel in het pensioenvermogen op. Dat pensioenvermogen kan sneller stijgen als er goede rendementen worden gemaakt, maar ook sneller dalen als de rendementen tegenvallen.

##### [Solidariteitsreserve \(nieuwe buffer in de nieuwe pensioenregeling\)](#)

In de solidaire pensioenregeling heeft ieder een persoonlijk aandeel in het vermogen. Samen vormen alle deelnemers een buffer voor minder goede tijden. Deze buffer noemen we de solidariteitsreserve. Het doel van deze solidariteitsreserve is het voorkomen of beperken van een daling van de uitkering van een gepensioneerde en het voorkomen van een negatief persoonlijk aandeel in het vermogen. Als het nodig is haalt Stap vermogen uit de buffer om negatieve gevolgen op te vangen.



Stap besluit over het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve, maar voor sociale partners zijn onderstaande punten daarin belangrijk:

- De solidariteitsreserve start met maximaal 2,5% van het vermogen van Pensioenkring Holland Casino bij Stap.
- Jaarlijks wordt de solidariteitsreserve aangevuld met maximaal 2,5% van het behaalde overrendement van alle deelnemers. Zo draagt iedereen eraan bij, en kan iedereen, indien nodig, er gebruik van maken na pensionering.
- De solidariteitsreserve groeit door tot maximaal 6% van het vermogen van Pensioenkring Holland Casino bij Stap. Bij overschrijden van het maximum van 6% wordt het meerdere verdeeld conform de overrendementsstaffel.
- Als er uitkeringen van gepensioneerden zouden moeten dalen, haalt Stap middelen uit de solidariteitsreserve zodat de uitkeringen van dat jaar niet (of beperkt) verlaagd hoeven te worden.
- Jaarlijks haalt Stap maximaal 20% uit de solidariteitsreserve, zodat er ook altijd buffers overblijven voor volgende jaren.

#### Premie & ambitie

In de solidaire premiereregeling is de huidige vaste premie van 24% van de pensioengrondslag afgesproken. Van deze 24% wordt 7% door de werknemers betaald en 17% door de werkgever.

In de huidige pensioenafspraken wordt deze premie 'onder de motorkap' leeftijdsafhankelijk verdeeld. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen hetzelfde premiepercentage, ongeacht de leeftijd. Dit leidt tot een compensatievraagstuk ('compensatie afschaffing doorsneesystematiek'). Dit is nader toegelicht in hoofdstuk 4.

Sociale partners hebben de ambitie voor de pensioenregeling gebaseerd op de werknemer met een leeftijd van 27 jaar, omdat een deelnemer op deze leeftijd nog de hele pensioenregeling zal doorlopen. Op basis hiervan spreken sociale partners de ambitie uit van circa 60% van de gemiddelde pensioengrondslag. Dat betekent dat iemand op pensioendatum ongeveer 60% van de gemiddelde pensioengrondslag aan pensioen ontvangt. Deze ambitie komt uit het doorrekenen van vele economische scenario's die De Nederlandsche Bank (DNB) voorschrijft. Deze ongeveer 60% is haalbaar in de mediaan (middelste scenario) van deze DNB scenario-set. Dit is (licht) hoger dan in de huidige pensioenregeling het geval is.

De toetsing van de premie en de ambitie vindt vanuit wetgeving elke 5 jaar plaats. De eerste toets vindt plaats op 1 januari 2026 en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar.



### Nabestaandenpensioen

Sociale partners spreken het volgende partnerpensioen af in de nieuwe pensioenregeling:

- Een levenslang partnerpensioen van 20% van het salaris;
- Een wezenpensioen van 10% van het salaris;
- Een uitkering van 25% ANW-hiaat (een vast nominaal bedrag) tot de AOW-leeftijd van de partner.

Uit de berekeningen blijkt dat met dit nabestaandenpensioen partners bij overlijden van de deelnemer vóór de AOW-leeftijd er op vooruitgaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Hiernaast krijgen gezinnen dankzij de verhoging van het wezenpensioen naar 10% extra steun bij het overlijden van de deelnemer. Voor partners van jonge werknemers is er wel een achteruitgang ten opzichte van de huidige pensioenregeling nádat de partner de AOW-leeftijd heeft bereikt. Dit vinden sociale partners acceptabel, omdat jonge werknemers tijd hebben om de financiële gevolgen van het verlies van hun partner op te vangen.

Net als in de huidige pensioenregeling is bij overlijden na de pensioendatum geen nabestaandenpensioen voorzien. Uiteraard blijft het mogelijk om bij ingang van het pensioen het eigen ouderdompensioen een deel uit te ruilen voor een nabestaandenpensioen. Ook het opgebouwde nabestaandenpensioen (opgebouwd tot 2021) blijft van toepassing.

### Toetredingsleeftijd en pensioenleeftijd

De pensioenrichtdatum wordt gewijzigd van 67 naar 68 jaar. Deze wijziging heeft geen effect op de waarde van de pensioenregeling maar sluit hierdoor wel aan op de standaard in de pensioensector. Het is nog steeds mogelijk om met 67 jaar (of jonger) met pensioen te gaan door je pensioen te vervroegen.

Vanaf 1 januari 2024 gaat iedereen van 18 jaar en ouder deelnemen aan de pensioenregeling. Dit is een wettelijk vereiste. In de huidige pensioenregeling is dat nog vanaf 21 jaar. Omdat deze leeftijd omlaag is gegaan, hebben sociale partners afgesproken dat de verzekeringen voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, die er nog waren voordat iemand deelneemt aan de pensioenregeling, komen te vervallen.

## 4 De transitie van de opgebouwde pensioenen

De tot en met 31 december 2024 opgebouwde pensioenen gaan over naar het nieuwe pensioenstelsel.

Sociale partners hebben zichzelf de volgende doelen van de transitie gesteld:

- Gelijkwaardige pensioenresultaten voor de doelgroepen (oog voor compensatie afschaffing doorsneepremie);



- Een stabiele overgang naar het nieuwe pensioenstelsel (voorkomen/beperken van verlaging van uitkeringen bij de transitie);
- Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel (en goede eerste vulling van de solidariteitsreserve).

Deze doelen leiden tot de keuze hoe de huidige buffer wordt verdeeld bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. In de tabel hierna is dit weergegeven bij verschillende financiële posities van het pensioenfonds (dekkingsgraadniveaus). In de tabel zijn de voorrangsaftspraken opgenomen om de buffer te verdelen vanaf een dekkingsgraad van 102%.

Sociale partners hebben ook diverse analyses besproken bij dekkingsgraden onder de 102%. De verdeling van het vermogen bij dekkingsgraden onder de 102% zijn ook toegevoegd in de tabel, maar grijs gearceerd. Sociale partners spreken af dat als de actuele dekkingsgraad van de Pensioenkring Holland Casino bij Stap op 1 september 2024 lager is dan 102%, zij met elkaar en met Stap in overleg treden. In het gesprek zijn de eerder gemaakte analyses met lagere dekkingsgraadniveaus en de transitiedatum nadrukkelijk richtinggevend. Hierbij houden sociale partners rekening met de gestelde doelen van de transitie.

Tussen de dekkingsgraadniveaus vindt interpolatie plaats van het toekennen van de solidariteitsreserve en de compensatie.

Sociale partners kiezen ervoor de compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek (oftewel de overgang van de leeftijdsafhankelijke premie 'onder de motorkap' naar de vlakke premie in de nieuwe pensioenregeling) in één keer toe te kennen bij invaren.


Dekkingsgraad (huidig pensioenstelsel)	Eerst in gesprek		Uitvoeren van de transitie afspraken						
	95%	100%	102%	105%	110%	115%	120%	125%	135%
Minimaal vereist vermogen pensioenfonds (1%)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Operationele reserve (circa)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Solidariteits-reserve	1%	1,25%	1,35%	1,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
Compensatie afschaffen doorsneepremie	0%	0,5%	0,7%	1%	2%	2%	3%	3%	3%
Persoonlijke pensioen-vermogens	Restant vermogen	Restant vermogen	Restant vermogen	Restant vermogen	Restant vermogen	Restant vermogen	Restant vermogen	Restant vermogen	Restant vermogen



## Vervolgstappen

- 1) **Achterbanraadpleging:** dit onderhandelingsresultaat wordt voorgelegd aan de achterban van de vakbonden.
- 2) **Transitieplan:** Sociale partners stellen een transitieplan op. In het transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, vast. Het transitieplan is in concept raadpleegbaar en op te vragen. Na de achterbanraadpleging van de vakorganisaties maken sociale partners het transitieplan definitief.
- 3) **Verzoek tot opdrachtaanvaarding aan Stap:** Het definitieve transitieplan wordt aan Stap aangeboden voor Pensioenkring Holland Casino met het verzoek om deze opdracht te aanvaarden. Stap maakt hierbij de eigen afweging en vraagt goedkeuring aan het belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Holland Casino.

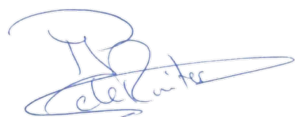
*Bijlage: Samenvatting wijzigingen nieuwe pensioenregeling*



**Namens Holland Casino**  
mevr. M. Provily-Sliepen  
Plaats: Hoofddorp  
Datum: 18 oktober 2023



**Namens vakbond De Unie**  
dhr. V. Kloos  
Plaats: Culemborg  
Datum: 25 oktober 2023



**Namens Holland Casino**  
mevr. P. de Ruiter  
Plaats: Hoofddorp  
Datum: 18 oktober 2023

**Namens vakbond FNV**  
Plaats:  
Datum:



## Bijlage: Samenvatting wijzigingen nieuwe pensioenregeling

### Samenvatting van de gemaakte afspraken in de nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
<b>Soort pensioenregeling</b>	Middelloonregeling op basis van Collective Defined Contribution met een nagestreefde pensioenopbouw en voorwaardelijke toeslagverlening	Solidaire premiereregeling
<b>Premie</b>	24% van de (parttime) pensioengrondslag, waarvan 7% werknemersbijdrage	24% van de (parttime) pensioengrondslag, waarvan 7% werknemersbijdrage
<b>Ambitie</b>	1,4% opbouw (ouderdomspensioen 56% van gemiddelde salaris)	Circa 60% vervangingsratio in de mediaan voor de 27-jarige deelnemer op basis van de DNB scenario-set
<b>Toeslagverlening</b>	Voorwaardelijk op basis van financiële positie pensioenfonds, maatstaf is 50% CPI en 50% loonindex HC	Wettelijk geen toeslagverlening meer (verhogingen vinden plaats op basis van beleggingsresultaten)
<b>Pensioenrichtdatum</b>	67	68
<b>Toetredingsleeftijd</b>	21 Vanaf 1 januari 2024: 18	18
<b>Voorportaalregeling</b>	Ja, onder de 21 Vanaf 1 januari 2024: geen	Geen
<b>Premie nabestaandenpensioen</b>	€ 0,99 miljoen o.b.v. feitelijke premie (risicopremie), circa punt van de pensioengrondslag (onderdeel van de 24% aan premie)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Circa € 1,25 miljoen</li> <li>• Circa € 0,25 miljoen meer dan huidig (circa 0,2% van de pensioengrondslag meer)</li> </ul>
<b>Toezegging nabestaandenpensioen</b>	Partnerpensioen: 1,25% van de pensioengrondslag per dienstjaar vanaf 1-1-2021 of latere datum in dienst. (volledig risicobasis) + het opgebouwde pensioen van vòòr 2021.  Wezenpensioen: Op opbouwbasis, 20% van het opgebouwde ouderdomspensioen. Verdubbeling bij	<p>Partnerpensioen: 20% van het salaris (levenslang)</p> <p>25% ANW hiaat (circa € 5.000 per jaar) tot AOW leeftijd van de partner</p> <p>Respecteren eerbiedigende werking opgebouwde partnerpensioen van voor 2021, wel inbreng in nieuwe pensioenstelsel (invaren).</p>



Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	dubbele wees. Uitkering tot 18, of 27 jaar (als studerend)	Wezenpensioen: 10% van het salaris per kind, tot 25 jarige leeftijd van het kind.
<b>Salarisbegrip nabestaandenpensioen</b>	Conform pensioengevend salaris	Middelen van het pensioengevend salaris over de afgelopen 5 jaar
<b>Dekking nabestaandenpensioen na uitdiensttreding</b>	Geen dekking, wel mogelijkheid voortzetten partnerpensioen ten laste van het ouderdomspensioen  Wel dekking van het opgebouwde pensioen van voor 2021 & wezenpensioen	Geen dekking, wel recht op keuze voortzetten van het partnerpensioen op risicobasis ten laste van het ouderdomspensioen.  Voortzetting risicodekking 3 maanden na uit dienst en tijdens WW-periode. Vrijwillige voortzetting mogelijk.  Respecteren eerbiedigende werking opgebouwde partnerpensioen van voor 2021, wel inbreng in nieuwe pensioenstelsel (invaren).
<b>Partnerbegrip</b>	1. De man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd vóór de (vervroegde) pensioendatum is gehuwd;  2. De man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd bij de burgerlijke stand een geregistreerd partnerschap als omschreven in het Burgerlijk wetboek is aangegaan vóór de (vervroegde) pensioendatum;  3. Als 1 en 2 niet van toepassing zijn: de man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd een samenlevingsverband heeft en die op uitdrukkelijk verzoek van de (gewezen) deelnemer als partner wordt aangemerkt vóór de (vervroegde) pensioendatum, onder specifieke voorwaarden die in het pensioenreglement zijn benoemd.	Conform aangepast partnerbegrip in de Wet toekomst pensioenen.

### Ongewijzigde onderdelen van de nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Huidig & nieuw
-----------	----------------



<b>Pensioengevend salaris</b>	12x vast salaris + wisseldienst, beschikbaarheidsdienst, bereikbaarheidsdienst persoonlijke toeslag + 8,3% vakantietoeslag. Gemaximeerd op fiscaal maximum (€ 128.810 in 2023).
<b>Franchise</b>	Fiscaal minimaal (€ 16.322 in 2023)
<b>Arbeidsongeschiktheidspensioen</b>	70% van pensioengevend inkomen boven maximaal dagloon.
<b>Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid</b>	Vrijstelling op basis van 6 WIA-klassen
<b>Flexibiliseringsmogelijkheden</b>	Diverse mogelijkheden van uitruil pensioen op de pensioendatum.
<b>Nabestaandenpensioen na pensioendatum</b>	Geen nabestaandenpensioen voorzien, wel de mogelijkheid tot uitruil van ouderdompensioen naar nabestaandenpensioen op de pensioendatum.

