

SOD	
Verzonden	2-7-2019
Briefnummer	SOD/19.00378-2.1
Zaaknummer	ZD.200.1
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Behandeld <input type="checkbox"/> Informatie
	Pieptermijn

Bijlage 2 bij Concept-arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie 2018-2020

Maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief

Inleiding

Voor een aantal militairen leidt de overgang naar de regeling tot een lagere pensioenopbouw in toekomstige jaren. Sociale partners treffen hiervoor een maatregel.

Kenmerken

In tabel 1 zijn de kenmerken van de maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief weergegeven.

Tabel 1

	Omschrijving
Methode van compensatie	Compensatie achteraf, op basis van vooraf vastgestelde bedragen. Op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling en/of bij het bereiken van een hogere rang wordt de achteruitgang in het uitzichtpensioen – uitgaande van die rang als eindrang – in vaste bedragen bepaald.
Duur compensatieregeling	De compensatieregeling duurt 20 jaar.
Berekening compensatie	Gedurende 20 jaar (2019 tot en met 2038) wordt compensatie berekend over 100% van de achteruitgang. De pensioencompensatie-regeling vergoedt het werkgeversdeel (70%) van de achteruitgang in het uitzichtpensioen. Alleen het nadelig pensioenvooruitzicht op transitiemoment (1 januari 2019) en het nadelig pensioenvooruitzicht bij de eerste en tweede promotie (indien deze plaatsvinden voor 2039) komen in aanmerking voor compensatie. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling leidt voor de doelgroep van de compensatieregeling tot een lagere werknemersbijdrage. Deze verlaging wordt niet verrekend met de pensioencompensatie.
Doelgroep	De militairen in dienst op 31 december 2018
Compensatievorm	In de vorm van een toelage, met mogelijkheid om op vrijwillige basis gebruik te maken van netto pensioen en/of ABP extra pensioen.
Duur uitbetaling compensatie	De compensatie wordt gedurende 10 jaar na het transitie- en/of na het promotiemoment doch uiterlijk tot het leeftijdsontslag van de militair uitgekeerd als een gelijkblijvende maandelijks niet-pensioengevende toelage. De uitkering stopt op moment van uitdiensttreding.

Vaststelling compensatiebedragen

Om het eventueel nadelig pensioenvooruitzicht te bepalen wordt vastgesteld tot welk verschil in uitzichtpensioen de voorgestelde middelloonregeling leidt op (1) het moment van transitie – uitgaande van de huidige rang als eindrang – en (2) bij elke bevordering – uitgaande van de nieuwe rang als eindrang. Voor de ontwikkeling van het inkomen is daarbij uitgegaan van de weddetabellen in 2018 en worden variabele toelagen buiten beschouwing gelaten. Bij de bepaling van de bedragen is uitgegaan van een scenario zonder algemene loonstijging en inflatie. Dit mede omdat de er dan een situatie ontstaat van 'euro's nu' hetgeen de uitlegbaarheid van de pensioenresultaten bevordert.

De compensatiebedragen zijn opgenomen in een tabellenboek. Door snelle promotie of door differentiatie in beloning kunnen militairen extra salarisnummers hebben gekregen. Omdat deze extra salarisnummers andere compensatiebedragen tot gevolg hebben, zijn er meerdere transitietabellen gemaakt waarbij in iedere tabel wordt uitgegaan van een vast verschil tussen leeftijd en salarisnummer (L – S). Voor bevorderingen is maar één tabel van toepassing.

In de tabellen is uitgegaan van militairen met een volledig dienstverband. Voor onder andere personen die op latere leeftijd militair worden of in deeltijd werken, zal een korting op de compensatiebedragen worden

toegepast. De kortingsmethodiek wordt nog nader ingevuld. Het aangepaste compensatiebedrag zal conform de hierboven beschreven systematiek worden uitgekeerd. Bij de nadere uitwerking zal tevens worden gezien of en hoe een eventuele opslag voor extra pensioenjaren kan worden verwerkt.

Bij de eerste en tweede toekomstige bevordering (in de periode 2019 – 2038) wordt een compensatie uitgekeerd als er – cumulatief vanaf het transitiemoment – sprake is van een achteruitgang in uitzichtpensioen. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar het directe effect van de bevordering, maar worden ook toekomstige periodieken in die rang meegenomen in het bepalen van het uitzichtpensioen.

Het verschil in uitzichtpensioen wordt vooraf vastgesteld en vastgelegd voor elke willekeurige leeftijd en rang. Het vooraf vastleggen biedt duidelijkheid over onder welke voorwaarden een compensatie wordt toegekend (bij een achteruitgang in uitzichtpensioen binnen de termijn van de compensatieregeling) en welk bedrag wordt uitgekeerd.

Het verschil in uitzichtpensioen wordt vermenigvuldigd met een actuariële factor (een lijst met actuariële factoren is toegevoegd in het tabellenboek), om de waarde van het verminderde pensioenvooruitzicht te bepalen. De actuariële factor wordt afgeleid van de premiegrondslagen die ABP in 2019 hanteert. De waarde wordt vervolgens, verdeeld over een periode van 10 jaar, maandelijks aan de militair uitgekeerd als een niet-pensioengevende toelage.

Militairen kunnen de toelage – op individueel initiatief – aanwenden voor ABP extra pensioen (voor zover dat valt binnen de fiscale grenzen) of voor pensioenopbouw in een andere vorm.

Bedragen verschil uitzichtpensioen

Tabel 2 toont een voorbeeld van het verschil in uitzichtpensioen uitgaande van het behouden van de huidige rang tot het einde van het dienstverband op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling. In dit voorbeeld is uitgegaan van $L - S = 16$ (leeftijd minus salarisnummer is 16).

Opmerking: de bedragen tussen haakjes () betekenen een vooruitgang in pensioenuitzicht en de bedragen die niet tussen haakjes staan betekenen een achteruitgang in pensioenuitzicht.

Het verschil hangt hierbij af van de leeftijd (*verticale as*) en de rang (*horizontale as*). Bij het uitzichtpensioen in de voorgestelde regeling is ervan uitgegaan dat de militair tot aan het moment van transitie deelneemt in de eindloonregeling, en vanaf transitiemoment in de nieuwe regeling. Vervolgens wordt het verschil in uitzichtpensioen bepaald als het verschil in pensioen op de pensioendatum tussen de eindloonregeling en de nieuwe regeling waarbij er geen sprake is van bevordering naar een hogere rang, maar wel met periodieken. Hierbij is aangenomen dat de militairen op 18 jaar (manschappen en onderofficieren) respectievelijk 19 jaar (officieren) in dienst treden. Er is uitgegaan van de weddetabellen 2018 waarbij geen rekening gehouden is met toekomstige inflatie. Daarnaast is geen rekening gehouden met indexatie van de pensioenaanspraken. Wel wordt rekening gehouden met de aftopping van het pensioengevend salaris op € 107.593 (2019).

Tabel 2

L-S=16	SLD	SLD	KPL	KPL1	SGT	SGT1	SM	AOO	VDG	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL
Transitieliefijd	50	60	110	150	200	240	280	320	360	500	530	560	620	650	670
19	(4.800)	(6.800)	(5.800)	(5.800)	(6.400)	(5.900)	(4.800)	(3.700)	(3.700)						
20	(4.600)	(6.700)	(5.700)	(5.700)	(6.300)	(5.800)	(4.600)	(3.500)	(3.500)						
21	(4.500)	(6.500)	(5.600)	(5.600)	(6.100)	(5.600)	(4.500)	(3.400)	(3.400)						
22	(4.400)	(6.400)	(5.400)	(5.400)	(6.000)	(5.500)	(4.400)	(3.200)	(3.200)	(6.200)	(4.900)				
23	(4.400)	(6.400)	(5.400)	(5.400)	(5.900)	(5.400)	(4.200)	(3.100)	(3.100)	(6.200)	(4.900)				
24	(4.400)	(6.400)	(5.300)	(5.300)	(5.800)	(5.200)	(4.100)	(3.000)	(3.000)	(6.100)	(4.900)				
25	(4.300)	(6.300)	(5.300)	(5.300)	(5.600)	(5.100)	(4.000)	(2.800)	(2.800)	(6.100)	(4.800)				
26	(4.200)	(6.200)	(5.100)	(5.100)	(5.500)	(5.000)	(3.900)	(2.800)	(2.800)	(6.000)	(4.800)				
27	(4.100)	(6.200)	(5.000)	(5.000)	(5.400)	(4.900)	(3.800)	(2.700)	(2.700)	(6.000)	(4.800)				
28	(4.100)	(6.000)	(4.900)	(4.900)	(5.300)	(4.800)	(3.700)	(2.600)	(2.600)	(6.000)	(4.800)				
29	(4.000)	(5.900)	(4.700)	(4.700)	(5.200)	(4.700)	(3.600)	(2.600)	(2.600)	(6.000)	(4.800)	(4.700)			
30	(3.800)	(5.800)	(4.500)	(4.500)	(5.100)	(4.600)	(3.500)	(2.500)	(2.500)	(6.100)	(4.800)	(4.600)			
31	(3.700)	(5.600)	(4.400)	(4.400)	(5.000)	(4.600)	(3.400)	(2.400)	(2.400)	(6.100)	(4.800)	(4.600)			
32	(3.600)	(5.500)	(4.300)	(4.300)	(5.000)	(4.500)	(3.400)	(2.400)	(2.400)	(6.100)	(4.800)	(4.600)			
33	(3.500)	(5.300)	(4.200)	(4.200)	(4.900)	(4.500)	(3.300)	(2.300)	(2.300)	(5.900)	(4.900)	(4.500)			
34	(3.400)	(5.200)	(4.000)	(4.000)	(4.900)	(4.400)	(3.300)	(2.300)	(2.300)	(5.800)	(4.900)	(4.600)			
35	(3.300)	(5.000)	(3.900)	(3.900)	(4.800)	(4.400)	(3.300)	(2.300)	(2.300)	(5.600)	(4.900)	(4.600)	1.400		
36	(3.200)	(4.900)	(3.700)	(3.700)	(4.800)	(4.400)	(3.300)	(2.300)	(2.300)	(5.400)	(5.000)	(4.700)	1.600	5.700	
37	(3.000)	(4.700)	(3.500)	(3.500)	(4.700)	(4.400)	(3.300)	(2.400)	(2.400)	(5.200)	(5.100)	(4.700)	1.300	5.900	
38	(2.900)	(4.600)	(3.600)	(3.600)	(4.500)	(4.400)	(3.400)	(2.300)	(2.300)	(5.000)	(5.200)	(4.900)	1.200	5.600	
39	(2.800)	(4.400)	(3.400)	(3.400)	(4.300)	(4.500)	(3.400)	(2.400)	(2.400)	(4.800)	(5.300)	(5.000)	900	5.200	
40	(2.700)	(4.300)	(3.500)	(3.500)	(4.200)	(4.300)	(3.400)	(2.400)	(2.400)	(4.600)	(5.100)	(5.200)	500	4.900	
41	(2.600)	(4.100)	(3.300)	(3.300)	(4.000)	(4.100)	(3.500)	(2.400)	(2.400)	(4.500)	(4.900)	(5.100)	100	4.500	
42	(2.500)	(4.000)	(3.500)	(3.500)	(3.800)	(4.000)	(3.500)	(2.400)	(2.400)	(4.300)	(4.700)	(4.900)	(300)	4.100	
43	(2.400)	(3.800)	(3.300)	(3.300)	(3.700)	(3.800)	(3.600)	(2.600)	(2.600)	(4.100)	(4.500)	(4.700)	(800)	3.700	
44	(2.300)	(3.700)	(3.100)	(3.100)	(3.500)	(3.600)	(3.600)	(2.800)	(2.800)	(3.900)	(4.300)	(4.500)	(1.200)	3.200	8.300
45	(2.200)	(3.600)	(3.000)	(3.000)	(3.300)	(3.400)	(3.700)	(3.000)	(3.000)	(3.700)	(4.100)	(4.300)	(1.700)	2.700	8.600
46	(2.100)	(3.400)	(3.100)	(3.100)	(3.200)	(3.300)	(3.500)	(3.300)	(3.300)	(3.500)	(3.900)	(4.100)	(2.100)	2.100	6.800
47	(2.000)	(3.300)	(3.000)	(3.000)	(3.000)	(3.100)	(3.300)	(3.500)	(3.500)	(3.400)	(3.700)	(3.800)	(3.000)	1.400	6.100
48	(1.800)	(3.100)	(2.800)	(2.800)	(2.800)	(2.900)	(3.100)	(3.300)	(3.300)	(3.200)	(3.500)	(3.600)	(3.100)	700	5.300
49	(1.700)	(3.000)	(2.600)	(2.600)	(2.700)	(2.800)	(2.900)	(3.100)	(3.100)	(3.000)	(3.300)	(3.400)	(3.200)	-	4.400
50	(1.600)	(2.800)	(2.500)	(2.500)	(2.500)	(2.600)	(2.800)	(2.900)	(2.900)	(2.800)	(3.100)	(3.200)	(3.900)	(500)	3.200
51	(1.500)	(2.700)	(2.300)	(2.300)	(2.400)	(2.400)	(2.600)	(2.700)	(2.700)	(2.600)	(2.900)	(3.000)	(3.700)	(1.100)	2.000
52	(1.400)	(2.500)	(2.200)	(2.200)	(2.200)	(2.300)	(2.400)	(2.500)	(2.500)	(2.400)	(2.700)	(2.800)	(3.400)	(2.000)	100
53	(1.300)	(2.400)	(2.000)	(2.000)	(2.000)	(2.100)	(2.200)	(2.400)	(2.400)	(2.300)	(2.500)	(2.600)	(3.200)	(3.500)	(1.000)
54	(1.200)	(2.200)	(1.800)	(1.800)	(1.900)	(1.900)	(2.000)	(2.200)	(2.200)	(2.100)	(2.300)	(2.400)	(2.900)	(3.200)	(3.100)
55	(1.100)	(2.100)	(1.700)	(1.700)	(1.700)	(1.700)	(1.900)	(2.000)	(2.000)	(1.900)	(2.100)	(2.200)	(2.700)	(2.900)	(3.200)
56	(1.000)	(1.900)	(1.500)	(1.500)	(1.500)	(1.600)	(1.700)	(1.800)	(1.800)	(1.700)	(1.900)	(2.000)	(2.400)	(2.600)	(2.900)
57	(900)	(1.800)	(1.400)	(1.400)	(1.400)	(1.400)	(1.500)	(1.600)	(1.600)	(1.500)	(1.700)	(1.800)	(2.100)	(2.400)	(2.600)
58	(800)	(1.600)	(1.200)	(1.200)	(1.200)	(1.200)	(1.300)	(1.400)	(1.400)	(1.300)	(1.500)	(1.500)	(1.900)	(2.100)	(2.300)
59	(700)	(1.500)	(1.000)	(1.000)	(1.000)	(1.100)	(1.100)	(1.200)	(1.200)	(1.200)	(1.300)	(1.300)	(1.600)	(1.800)	(2.000)
60	(600)	(1.400)	(900)	(900)	(900)	(900)	(1.000)	(1.000)	(1.000)	(1.000)	(1.100)	(1.100)	(1.400)	(1.500)	(1.700)
61	(500)	(1.200)	(700)	(700)	(700)	(700)	(800)	(800)	(800)	(800)	(900)	(900)	(1.100)	(1.200)	(1.400)
62	(400)	(1.100)	(500)	(500)	(600)	(600)	(600)	(600)	(600)	(600)	(700)	(700)	(900)	(1.000)	(1.100)
63	(300)	(900)	(400)	(400)	(400)	(400)	(400)	(500)	(500)	(400)	(500)	(500)	(600)	(700)	(800)
64	(200)	(800)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(400)	(400)	(400)	(400)	(400)	(500)	(500)	(600)
65	(200)	(800)	(200)	(200)	(200)	(200)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(300)	(400)	(400)	(500)
66	(100)	(700)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(300)	(300)
67	(100)	(600)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(200)

Tabel 3 toont de achteruitgang in pensioenaanspraken bij een bevordering van de rang. De achteruitgang hangt hierbij af van de leeftijd op het moment van bevordering (*verticale as*) en de rang bevordering (*horizontale as*). De bedragen in de tabel zijn bepaald door eerst het verschil te nemen tussen het uitzichtpensioen in de eindloonregeling na bevordering en het uitzichtpensioen in de eindloonregeling vóór bevordering. Dan wordt het verschil bepaald tussen het uitzichtpensioen in de nieuwe regeling na bevordering en het uitzichtpensioen in de nieuwe regeling vóór bevordering. Vervolgens is het saldo van deze twee bedragen weergegeven in tabel 3.

Tabel 3

bevoording naar	SLD2	SLD1	KPL	KPL1	SGT	SGT1	SM	SGT	VDG	AOO	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL
	SLD1	KPL	KPL1	SGT	SGT1	SM	AOO	VDG	TLT	ELT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL
19	(2.100)	1.000	-	(600)	500	1.100	1.100	2.700	(2.800)	(1.900)	(1.900)				
20	(2.000)	1.000	-	(600)	500	1.100	1.100	2.800	(2.900)	(1.900)	(1.800)				
21	(1.900)	1.000	-	(500)	500	1.200	1.100	2.800	(2.900)	(1.800)	(1.600)				
22	(1.900)	1.100	-	(500)	500	1.200	1.200	2.900	(3.000)	(1.700)	(1.500)				
23	(1.900)	1.100	-	(500)	500	1.200	1.200	2.900	(3.000)	(1.600)	(1.400)	200			
24	(1.800)	1.100	-	(400)	600	1.200	1.200	2.900	(2.900)	(1.600)	(1.400)	300			
25	(1.800)	1.100	-	(400)	600	1.200	1.200	3.000	(2.900)	(1.500)	(1.400)	400			
26	(1.800)	1.100	-	(300)	600	1.300	1.200	3.000	(2.800)	(1.400)	(1.400)	400			
27	(1.700)	1.200	-	(300)	600	1.300	1.200	3.100	(2.700)	(1.900)	(1.300)	500			
28	(1.700)	1.200	-	(300)	600	1.300	1.300	3.200	(2.600)	(2.000)	(1.300)	600			
29	(1.600)	1.200	-	(200)	600	1.300	1.300	3.300	(3.100)	(2.000)	(1.300)	700	4.700		
30	(1.500)	1.200	-	(200)	700	1.300	1.300	3.300	(3.100)	(2.100)	(1.300)	700	5.100	3.700	
31	(1.500)	1.200	-	(200)	700	1.400	1.400	3.400	(3.100)	(2.100)	(1.200)	800	5.500	3.900	
32	(1.400)	1.300	-	(100)	700	1.400	1.400	3.500	(2.900)	(2.100)	(1.200)	800	5.900	4.200	
33	(1.300)	1.300	-	(100)	700	1.400	1.400	3.500	(2.700)	(2.100)	(1.200)	900	6.300	4.400	
34	(1.300)	1.300	-	-	700	1.400	1.500	3.600	(1.900)	(2.000)	(1.100)	900	6.700	4.600	
35	(1.200)	1.300	-	100	800	1.400	1.500	3.700	(1.800)	(1.900)	(1.000)	900	7.100	4.800	
36	(1.100)	1.400	-	200	800	1.500	1.500	3.800	(1.700)	(1.900)	(1.000)	1.000	7.200	5.000	
37	(1.100)	1.400	-	200	800	1.500	1.600	3.900	(1.600)	(1.800)	(1.500)	1.000	7.300	5.100	
38	(1.000)	1.400	-	300	900	1.500	1.600	4.000	(1.500)	(1.800)	(1.700)	1.100	7.300	5.100	5.100
39	(900)	1.500	-	400	900	1.500	1.700	2.800	(1.500)	(1.500)	(1.600)	1.100	7.100	5.200	5.400
40	(900)	1.500	-	400	1.000	1.600	1.700	2.700	(1.400)	(1.100)	(1.600)	1.200	7.000	5.200	5.600
41	(800)	1.600	-	500	1.000	1.600	1.700	2.500	(1.400)	(800)	(1.500)	1.300	6.500	5.300	5.900
42	(700)	1.700	-	500	1.100	1.700	1.800	2.200	(1.400)	(500)	(1.400)	1.300	5.800	5.300	6.100
43	(700)	1.700	-	600	1.100	1.800	1.800	1.900	(1.400)	-	(1.300)	1.400	5.200	5.300	6.400
44	(600)	1.800	-	600	1.200	1.800	1.800	1.700	(1.400)	500	(1.200)	1.500	4.500	5.400	6.700
45	(500)	1.900	-	700	1.300	1.900	1.900	1.400	(1.200)	1.700	(1.100)	1.600	4.100	5.400	6.700
46	(500)	2.000	-	700	1.300	2.000	2.000	1.200	(1.000)	1.800	(1.000)	1.600	3.200	5.500	6.800
47	(400)	2.100	-	700	1.400	2.100	2.100	1.300	(800)	1.900	(900)	1.700	3.000	5.500	6.900
48	(300)	2.100	-	800	1.400	2.200	2.200	1.400	(600)	2.000	(800)	1.800	2.800	5.600	7.000
49	(300)	2.200	-	800	1.500	2.300	2.200	1.500	(600)	2.100	(700)	1.900	2.200	5.700	7.100
50	(200)	2.300	-	800	1.500	2.400	2.300	1.600	(600)	2.200	(600)	1.900	2.400	5.800	6.600
51	(100)	2.400	-	800	1.600	2.500	2.400	1.600	(600)	2.200	(500)	2.000	2.500	5.800	5.400
52	(100)	2.500	-	900	1.700	2.600	2.500	1.700	(700)	2.300	(400)	2.100	2.600	4.100	5.400
53	-	2.600	-	900	1.700	2.700	2.600	1.800	(700)	2.400	(300)	2.200	2.800	4.300	5.300
54	-	2.600	-	900	1.800	2.800	2.700	1.900	(700)	2.500	(200)	2.200	2.900	4.400	5.100
55	100	2.700	-	1.000	1.800	2.900	2.800	2.000	(800)	2.600	(100)	2.300	3.100	4.600	5.200
56	200	2.800	-	1.000	1.900	3.000	2.900	2.000	(800)	2.700	-	2.400	3.200	4.800	5.400
57	200	2.900	-	1.000	1.900	3.100	3.000	3.500	(800)	2.700	100	2.500	4.400	4.900	5.600
58	300	3.000	-	1.100	2.000	3.200	3.100	4.300	(900)	2.800	200	2.500	5.800	5.100	5.800
59	400	3.100	-	1.100	2.100	3.300	3.200	5.100	(900)	2.900	300	2.600	7.200	5.200	6.000
60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Voor het bepalen van de pensioencompensatie moeten de bedragen uit tabel 2 en 3 bij elkaar worden opgeteld. De som van deze bedragen betreft dan het totale verschil van het uitzichtpensioen (in de laatste rang).

Voorbeeld berekening maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief

In dit voorbeeld volgen we Theo, die op 40-jarige leeftijd kapitein (met salarisnummer 24) is en op dat moment overgaat van de eindloonregeling naar de voorgestelde regeling.

Transitiemoment

Op het transitiemoment leidt de overgang van de eindloonregeling naar de voorgestelde regeling tot een stijging van het uitzichtpensioen met € 5.200, uitgaande van het behouden van de huidige rang tot het einde van het dienstverband (zie tabel 2). Op transitiemoment is er dus geen sprake van een verminderd pensioenvooruitzicht en dus ook niet van compensatie.

Toekomstige bevorderingen

In het vervolg van het dienstverband (realisatie achteraf) blijkt dat Theo op de volgende momenten wordt bevorderd:

- In 2021, op leeftijd 42 tot majoor;
- In 2030, op leeftijd 51 tot luitenant-kolonel (Lkol).

Dit levert de volgende bedragen op voor de compensatie:

Voorbeeldberekening

Jaar	Leeftijd	Bevoording	Compensatie	Vershil	Vershil na verrekening marge	Compensatie per maand	Uitbetaling tot
2019	40		100%	-5.200 marge		0	
2021	42	majoor	100%	5.800	600	53	2031
2030	51	Lkol	100%	5.800	5.800	550	2040

Bij de promotie tot majoor wordt de achteruitgang van € 5.800 (zie tabel 3) eerst verrekend met de marge van € 5.200 die is ontstaan op het moment van transitie. De netto achteruitgang in pensioenaanspraken is daarmee € 600. Hiervan wordt 100% vergoed. Vervolgens wordt de waarde van de compensatie vastgesteld door de achteruitgang in pensioenaanspraken te vermenigvuldigen met de actuariële factor. Daarvan wordt het werkgeversaandeel van 70% genomen (zie 'Berekening compensatie'), en verdeeld over 10 jaren. Dit levert een bruto compensatie per maand op van € 53 [= (600 x 100% x 15,128 x 70% / 10) / 12]. Deze maandelijkse compensatie van € 53 blijft van kracht tot en met 2030.

De bevordering tot Lkol in 2030 levert een netto achteruitgang in pensioenaanspraken op van € 5.800. Hiervan wordt 100% vergoed. Vervolgens wordt de waarde van de compensatie vastgesteld door de achteruitgang in pensioenaanspraken te vermenigvuldigen met de actuariële factor. Daarvan wordt het werkgeversaandeel van 70% genomen, en verdeeld over 10 jaren. Dit levert een bruto compensatie per maand op van € 550 [= (5.800 x 100% x 16,252 (actuariële factor) x 70% / 10) / 12]. Deze (tweede) maandelijkse compensatie van € 550 blijft van kracht tot en met 2039.

Opgeteld zien de compensaties er dan als volgt uit:

Periode	Compensatie per maand
2019-2020	€ 0
2021-2029	€ 53
2030	€ 603
2031-2039	€ 550

Uitbetaling

Sociale partners streven ernaar de eerste uitbetalingen nog in 2019 te laten plaatsvinden.

Raakvlak loonbouw

Indien (toekomstige) aanpassingen in het loonbouw wijzigingen in de pensioenopbouw in de voorgestelde regeling tot gevolg hebben, wordt de pensioencompensatieregeling aangepast op moment van invoering van die aanpassingen.