

## **UITLEG**

### **over het nieuwe pensioencontract (NPC)**

Op 30 mei 2023 stemde de Eerste Kamer in met de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Het bestaande stelsel wordt dus vervangen door de Wtp. Het huidige pensioenstelsel zal niet blijven bestaan, maar echt verdwijnen.

We gaan over naar een andere contractvorm. Dit kan de solidaire, maar ook de flexibele premieregeling zijn. Het verschil met de huidige regeling is dat de hoogte van de uitkering afhankelijk is van de premie. Bij een premieregeling is de hoogte van de premie die de werknemer betaalt bekend. Omdat het ABP met de opbrengst van de premie gaat beleggen, is deze echter nog niet zeker. Met de opbrengst hiervan wordt dus een pensioenuitkering aangekocht. Net als bij het huidige pensioenstelsel is de premie niet afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer.

#### **Verschillen tussen nieuwe contractvormen**

We hebben dus een flexibele en een solidaire premieregeling.

##### *Flexibele premieregeling*

Bij de *flexibele premieregeling* wordt het zogeheten lifecycle-principe toegepast. Dat wil zeggen dat er bij iedere leeftijd een andere beleggingsmix wordt gebruikt. Het achterliggende kenmerk hiervan is dat het beleggingsrisico afneemt naarmate de leeftijd stijgt. Een deelnemer kan dus zelf zijn eigen beleggingsprofiel kiezen.

##### *Solidaire premieregeling*

Bij een *solidaire premieregeling* bestaan de bovenstaande keuzes niet. Er is sprake van één beleggingsprofiel en één collectief. Alles vormt dus één geheel. Het gevolg hiervan is dat de uitkering variabel is. Na pensionering wordt er nog gewoon belegd door het ABP. De hoogte van de uitkering wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. Bij een vast pensioen wordt het kapitaal op het moment van pensionering omgezet in een levenslang pensioen.

Het feit dat er in de flexibele premieregeling sprake is van één beleggingsmix wil niet zeggen dat er geen rekening wordt gehouden met de leeftijd van de deelnemer. Binnen het fonds worden namelijk verdeelregels opgesteld en gehanteerd. De jongere deelnemer zal meer rendement toebedeeld krijgen dan de oudere deelnemer. Bij de *solidaire premieregeling* kan de jongere meer rendement maken.

Een belangrijk gegeven bij de *solidaire premieregeling* is dat er een solidariteitsreserve wordt gehanteerd. Deze mag tussen de 0 en 15% van het fondsvermogen zijn. Deze reserves worden gevuld vanuit de ingelegde premie. Die mag echter niet meer zijn dan 10%. Het rendement is een andere bron waar het vandaan kan komen. Het doel van de

solidariteitsreserve is om de risico's tussen de generaties goed te regelen.

Er is dan ook gekozen voor een solidaire premiereregeling. Deze regeling past namelijk veel beter bij de doelgroep, is gemakkelijker uit te leggen en uit te voeren en is vooral solidair.

### **Ouderdomspensioen**

In het nieuwe pensioenstelsel wordt net als nu gewoon ouderdomspensioen opgebouwd. Voor wat betreft de verdeling van de premie verandert er niets. Die blijft 70/30. Dit betekent dat van elke € 100,- die aan premie wordt overgemaakt aan het ABP € 70,- voor de werkgever en € 30,- voor de werknemer is. Een belangrijke verandering is dat er geen pensioenaanspraken worden opgebouwd, maar een persoonlijk pensioenvermogen. Dit persoonlijk pensioenvermogen groeit door de premie-inleg, maar ook door de behaalde rendementen. Natuurlijk kan ook een negatief rendement ontstaan. Als we terugkijken in de geschiedenis, dan zijn deze rendementen echter altijd positief geweest. Een hulpmiddel hierbij is het zogeheten beschermingsrendement. Voor slechtere tijden wordt een buffer aangehouden en die noemen we de solidariteitsreserve.

Bij het bereiken van de pensioenleeftijd wordt het opgebouwde vermogen gebruikt om een (variabele) pensioenuitkering uit te keren. Wat gebeurt er nou eigenlijk met de ingelegde premie? Zoals eerder benadrukt, betaalt iedere deelnemer - jong of oud - eenzelfde premiepercentage. Dit lijkt geen verandering ten opzichte van het huidige stelsel, maar dat is het wel. In het huidige stelsel betalen de jongere deelnemers eenzelfde premie (dit noemen we doorsneepremie) als de oudere deelnemers, terwijl de premie van de eerstgenoemde deelnemers langer rendeert. Dit zorgt er dus voor dat jongere deelnemers relatief te veel premie betalen en dat de oudere deelnemers relatief te weinig premie betalen.

In het nieuwe stelsel mag die doorsneepremie niet meer worden gehanteerd. Doordat het ABP deze systematiek niet meer mag toepassen, wordt de opbouw van de oudere deelnemers lager dan nu het geval is. Voor deze groep deelnemers is er een tegemoetkoming. Hierop komen we later terug.

### **De premie**

In het hoofdlijnenresultaat is er een voorlopige premie vastgesteld van 27,2%. De hoogte van de premie is afhankelijk van het pensioendoel (ambitie) en de kans (risico) van het te behalen pensioendoel. We kunnen gerust stellen dat hoe hoger je pensioendoel is, des te hoger de premie zal worden en natuurlijk ook andersom.

De ambitie is dat een pensioen 80% van het middelloon moet gaan worden bij een diensttijd van 43 pensioenjaren. Uitgangspunt is dat de kans van slagen 65% is en dat dit in elk geval in de bracket 60% tot 70% valt.

In het huidige stelsel wordt de premie elk jaar opnieuw vastgesteld. In het nieuwe stelsel wordt deze telkens in principe voor vijf jaar vastgelegd. Nu is ervoor gekozen om de premie in eerste instantie voor drie jaar vast te zetten, ofwel van 1 januari 2027 tot 1 januari 2030.

Waarom daarvoor is gekozen? Als we de premie nu gaan vastleggen, dan doen we dat voor de komende zes jaar. Dan wordt dus eigenlijk zes jaar vooruitgekeken en dat is erg lang. Daarom hebben de sociale partners afgesproken om eind 2026 opnieuw te gaan kijken of we binnen de bracket (60% - 70%) blijven en of wat er nu wordt afgesproken nog realistisch is.

De spaarpremie is 24,8% (ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen bij overlijden na nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering). In totaal wordt de premie straks 27,2%, oftewel 8,16% voor de werknemer (2024: 7,32%). De premie voor de risico gedekte pensioenen wordt jaarlijks bekeken en indien nodig bijgesteld.

## **Nabestaandenpensioen**

Een grote wijziging in het nieuwe stelsel betreft het nabestaandenpensioen. Nu is het nabestaandenpensioen 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen en is er een gedeelte op risicobasis. Het nabestaandenpensioen bestaat uit:

- *Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering*
- *Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering*

### *Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering*

Bij overlijden na pensionering stopt het ouderdomspensioen en zal vaak een nabestaandenpensioen worden uitgekeerd aan de nabestaande. Dit zal in het nieuwe stelsel niet anders zijn. Het nabestaandenpensioen is 70% van het ouderdomspensioen. De pot kan niet leegraken bij een nabestaandenpensioen. Dat is onmogelijk omdat het pensioenstelsel is gebouwd op solidariteit, wat betekent dat collectief een bijdrage wordt geleverd.

### *Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering*

Straks is het nabestaandenpensioen een percentage van het laatste pensioengevend inkomen. Het is dus niet meer afhankelijk van het aantal jaren dat de overledene gewerkt heeft en nog zou gaan werken als hij niet was komen te overlijden. In het huidige stelsel was er in sommige periodes sprake van sparen en in sommige periodes van een risicobasis. Iedere deelnemer betaalde premie om de uitkeringen in dat jaar mogelijk te maken. In de nieuwe pensioenwet is bepaald dat er nog maar één systeem mag worden gehanteerd, namelijk de risicodekking.

## **Wat wil risicodekking zeggen?**

De partner krijgt alleen een nabestaandenpensioen als de overledene op het moment van overlijden in dienst was bij een 'ABP-werkgever'. In de wet is tevens bepaald dat de hoogte van het nabestaandenpensioen maximaal 50% mag zijn. Tijdens de onderhandelingen kan men dus ook op een lager percentage uitkomen.

In het onderhandelingsresultaat is voor de brede ABP-regeling een percentage van 41% afgesproken. Een vermindering van het pensioengevend inkomen door de franchise is hier trouwens niet van toepassing.

#### *Een rekenvoorbeeld*

*Een deelnemer komt te overlijden voor pensionering in het huidige stelsel. Het opgebouwde ouderdomspensioen was op moment van overlijden € 18.500,- (doorgerekend tot de pensioenleeftijd alsof hij/zij niet was komen te overlijden). Het nabestaandenpensioen zou dan € 12.950,- zijn (70% van € 18.500,-).*

*Een deelnemer komt te overlijden voor pensionering in het nieuwe stelsel. Het laatste pensioengevend inkomen was € 50.000,-. Dan zou het nabestaandenpensioen 41% van € 50.000,-, oftewel € 20.500,- zijn.*

### **Wezenpensioen**

Het wezenpensioen gaat ook veranderen. Net als bij het nabestaandenpensioen is het wezenpensioen in het nieuwe stelsel een percentage van het pensioengevend inkomen. De ABP-brede basisregeling omvat bij een volle wees 14% van het pensioengevend inkomen en 7% bij een halve wees. Deze percentages gelden bij overlijden voor pensionering.

Bij overlijden na pensionering is het bij een volle wees 28% en een halve wees 14% van het ouderdomspensioen. De uitkering loopt door tot het bereiken van de leeftijd van 25 jaar. In het nieuwe stelsel geldt geen maximum wat betreft het aantal kinderen, terwijl het huidige systeem een maximum van twee kinderen kent.

### **Gespaard bedrag nabestaandenpensioen**

Er is een periode geweest (2004 - 2016) waarin de opbouw bij overlijden na pensionering is gewijzigd van 5/7 deel naar 5/14 deel. Je had destijds het partnerpluspensioen kunnen afsluiten om die versoering op te vangen. Heb je het partnerpluspensioen afgesloten? Dan gaat het gespaarde bedrag niet verloren en komt dit bovenop de uitkering.

### **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

Wanneer een defensiemedewerker als gevolg van arbeidsongeschiktheid wordt ontslagen, dan bestaat onder bepaalde voorwaarden het recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit was vroeger de WAO, maar is nu de WIA. Deze uitkering betaalt het UWV en loopt in principe door tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In het pensioenreglement voor de burgerambtenaar is er een aanvullende uitkering tegen de inkomensachteruitgang geregeld. Dit is het ABP-Arbeidsongeschiktheidspensioen, afgekort AOP. Gedurende de periode dat er een wettelijke aanspraak is op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het UWV, bestaat er ook een aanspraak op het ABP AOP. Het percentage arbeidsongeschiktheid bepaalt de hoogte van de aanvulling.

Voor militairen geldt een vergelijkbare aanvulling. Deze is echter geen onderdeel van het ABP-pensioenreglement, maar wordt geregeld in het Besluit aanvullende arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsvoorzieningen militairen vanwege de bijzondere positie van de militair. In het nieuwe stelsel verandert er nagenoeg niets. Het blijft een risicodekking, terwijl de premie afhankelijk blijft van de instroom in de arbeidsongeschiktheid bij de overheden.

### **Pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid**

Als een defensiemedewerker op basis van arbeidsongeschiktheid wordt ontslagen en aanspraak maakt op een ABP AOP, dan geldt een premievrije pensioenopbouw. In dat geval wordt gewoon pensioen opgebouwd, terwijl geen pensioenpremie hoeft te worden betaald. Voor de burgermedewerker is dit maximaal 50% als er geen sprake is van een dienstongeval en/of een erkende beroepsziekte. Is hiervan wel sprake? Dan is dit 100%. Voor de militair is het percentage 100% als diens arbeidsongeschiktheid het directe gevolg is van een dienstongeval of een erkende beroepsziekte. Is daarvan geen sprake? Dan is dit maximaal 70%.

### **Afwijkende afspraken/Sectorale aanvullingen**

Alle partijen stemden in met de voorliggende voorstellen en dat betekent dat er één nieuwe ABP-basisregeling is. Dat wil zeggen dat militairen dus ook onder deze regeling gaan vallen. Als we sectorale aanvullingen afspreken, dan gelden die voor alle werknemers die onder deze cao/rechtspositie vallen. Hierin heeft de werknemer geen keuze. Daarnaast is een individuele aanvulling mogelijk. Hierbij kun je denken aan bijsparen voor Ouderdomspensioen en Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering en het vrijwillig voortzetten na einde van de deelneming.

### **Wat wil voortzetten na einde deelneming zeggen?**

Als je niet meer werkt voor een ABP-werkgever, dan kun je bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering (dat is op risicobasis) voortzetten tegen een bepaalde premie. Zit je in de UGM-periode? Dan 'werk' je nog steeds voor een ABP-werkgever.

### **Afspraken voor militairen**

We hebben voor militairen een aantal specifieke afspraken gemaakt. Welke zijn dat? Bij overlijden voor pensionering is het percentage van 41% verhoogd naar 43%. Het wezenpensioen is bij een volle wees verhoogd van 14% naar 16% en bij een halve wees van 7% naar 8%. Ook het premievrije arbeidsongeschiktheidspensioen is voor militairen verhoogd van 50% naar 70%. Tevens hebben we afgesproken dat bijna alle toelages 100% pensioengevend zijn. Enkele toelages zijn echter voor 50% pensioengevend. Hierbij kun je denken aan de vaar- en oefentoeelage. Ook hebben we afgesproken dat tijdens de UGM-

periode de opbouw 50% blijft. Maak je gebruik van inverdiene ontslagdatum vanwege uitzendingen na 1-1-2019? Dan is de periode van inverdiene niet 50% opbouw, maar 100%.

*Een voorbeeld*

*Gaat iemand drie maanden eerder met leeftijdsonslag vanwege uitzendingen na 1 januari 2019? Dan is de pensioenopbouw in deze drie maanden geen 50%, maar 100%. Afgesproken is dat de risicodekking voor 100% wordt voortgezet tijdens onder andere de ww-periode, arbeidsongeschiktheid, UGM, FLO en daarmee vergelijkbare werkloosheidsuitkeringen. Deze uitkering zou aanzienlijk lager uitvallen als deze afspraak niet was gemaakt.*

**De transitie**

Transitie is de overgang van het huidige stelsel naar het nieuwe stelsel. Dit noemen ook wel invaren. In de nieuwe wet is invaren niet verplicht. Als je niet wilt invaren, dan moet je hiervoor echter wel zeer goede redenen hebben. Sociale partners hebben ervoor gekozen om volledig in te varen.

Voor militairen gaat het om het kapitaal gedekte pensioen, maar ook om het begrotingsgefinancierde pensioen. Laatstgenoemd pensioen is opgebouwd vóór 1 juni 2001. Op dit moment is het niet mogelijk om te korten op het begrotingsgefinancierde pensioen, omdat die afspraak destijds is gemaakt. Na het invaren komt de niet korten-bepaling te vervallen en hiervoor is een tegemoetkoming afgesproken. Hierop komen we later terug.

**Transitiedoelen**

Op het moment van invaren wordt het aanwezige vermogen verdeeld naar een aantal transitiedoelen. De sociale partners hebben een inschatting moeten maken van de gewenste situatie en wat dan de verdeling dan zou moeten zijn. De gewenste dekking bij overgang is 110%. Bij deze dekkingsgraad kunnen we voldoen aan de eisen van het aan te houden eigen vermogen. Zo zorgen we voor een adequate vulling van de solidariteitsreserve en niet onbelangrijk de compensatie van de oudere deelnemer door het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij een dekkingsgraad van 110% is gekozen voor de volgende verdeling:



De verhoging pensioen van 1% is onderverdeeld in: 0,75% voor indexatie-achterstand en 0,25% voor de generieke verhoging.

Is de dekkingsgraad op het moment van transitie lager of hoger dan 110%? Dan geldt de volgende verdeling:

Invaardekkingsgraad	MVEV/ROK	Solidariteitsreserve	Compensatie afschaffen doorsneesystematiek	Tegemoetkoming indexatieachterstand	Aanpassen (verwachte) pensioenen
90%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	-11,50%
95%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	-6,50%
101,5%	1,5%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
102%	1,5%	0,17%	0,33%	0,00%	0,00%
103%	1,5%	0,50%	1,00%	0,00%	0,00%
104%	1,5%	0,83%	1,67%	0,00%	0,00%
105%	1,5%	1,17%	2,33%	0,00%	0,00%
106%	1,5%	1,83%	2,67%	0,00%	0,00%
107%	1,5%	2,50%	3,00%	0,00%	0,00%
108%	1,5%	3,50%	3,00%	0,00%	0,00%
109%	1,5%	4,50%	3,00%	0,00%	0,00%
110%	1,5%	4,50%	3,00%	0,75%	0,25%
111%	1,5%	4,50%	3,00%	1,25%	0,75%
112%	1,5%	5,00%	3,00%	1,25%	1,25%
113%	1,5%	5,50%	3,00%	1,50%	1,50%
114%	1,5%	6,00%	3,00%	1,75%	1,75%
115%	1,5%	6,50%	3,00%	2,00%	2,00%
116%	1,5%	7,00%	3,00%	2,25%	2,25%
117%	1,5%	7,50%	3,00%	2,50%	2,50%
118%	1,5%	8,00%	3,00%	2,75%	2,75%
119%	1,5%	8,50%	3,00%	3,00%	3,00%
120%	1,5%	9,00%	3,00%	3,00%	3,50%
121%	1,5%	9,50%	3,00%	3,00%	4,00%
122%	1,5%	9,76%	3,00%	3,00%	4,74%
123%	1,5%	9,84%	3,00%	3,00%	5,66%
124%	1,5%	9,92%	3,00%	3,00%	6,58%
125%	1,5%	10,00%	3,00%	3,00%	7,50%

Is de dekkingsgraad op moment van transitie hoger dan 125% dan gaat het overige naar generieke verhoging (aanpassen (verwachte) pensioen)

### Compensatie uit depot

De deelnemers van 40 jaar en ouder die nog aan het opbouwen zijn, gaan er in de nieuwe regeling op achteruit door het afschaffen van de doorsneesystematiek. Om die groep deelnemers te compenseren, is 3% gereserveerd vanuit het compensatiedepot. De mate van compensatie verschilt per leeftijd. Is de dekkingsgraad lager dan 110%? Dan wordt extra premie beschikbaar gesteld voor het bieden van compensatie en het vullen van de solidariteitsreserve. De verdeling zal dan als volgt zijn:

Dekkingsgraad bij invaren	Extra premie	Bestemd voor	
		compensatie	solidariteitsreserve
van 90% tot 101,5%	3,00%	2,50%	0,50%
van 101,5% tot 107%	1,00%	0,75%	0,25%

### Opgeven niet korten-bepaling

Zoals eerder benadrukt, komt bij het invaren het ‘niet korten’ te vervallen. Als bij de overgang de dekkingsgraad lager is dan de 101,5%, (dat is de 100% waarde vermeerderd met de verplichte reserves van 1,5%) dan hebben wij afgesproken dat de inkoopsum van deze pensioenen minimaal gelijk moet zijn aan 101,5%. Dat betekent als de dekkingsgraad van het ABP lager is dan 101,5%, bijvoorbeeld 97%, dat dan de begrotingsgefinancierde pensioenen worden ingekocht tegen 101,5%.

Om de kans op verlaging in de nabije toekomst na 1 januari 2027 te verkleinen, is afgesproken dat er 1% opslag wordt toegevoegd aan de inkoopsum als de dekkingsgraad bij invaren lager is dan 110%. Deze afspraak geldt ook voor voormalige militairen die tussen 1 juni 2001 en heden zijn overgestapt naar een andere ABP-werkgever. Deze afspraak geldt niet als zij op het moment van transitie hun pensioen hebben overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder.

### Bijlage K en OOP

Waar sociale partners een uitdaging in hadden, was een oplossing te zoeken voor de aanvullingen bijlage K (voorwaardelijke pensioenen) en OOP (ongehuwde ouderdomspensioen) problematiek en de compensatie die de huidige pensioenregeling kent. Dit is complex. Daarom proberen wij het hier uit te leggen.

De aanvullingen uit de overgangsbepalingen K1 t/m K3 in het huidige pensioenreglement en het Ongehuwden Ouderdomspensioen (OOP) zijn onderdeel van de huidige ABP-pensioenregeling. Ze vormen een erfenis uit de privatisering van het ABP in 1996. Het betreft voorwaardelijke aanvullingen op het ABP-pensioen die samenhangen met de hoogte van de Aow-/Anw-uitkering die iemand ontvangt. Deelnemers met een diensttijd vóór 1995 (ouderdomspensioen) of 1996 (nabestaandenpensioen) kunnen hierop recht hebben.

Zodra een deelnemer voldoet aan bepaalde voorwaarden, krijgt hij of zij een aanvulling op het ouderdoms- of nabestaandenpensioen. Of een deelnemer recht heeft op een aanvulling en wat de hoogte hiervan is, kan pas worden beoordeeld op de Pensioenleeftijd/AOW-leeftijd van de deelnemer of van zijn of haar partner op het moment van overlijden.

De aanvullingen gaan uit van aanspraken die worden berekend op basis van dienstjaren en opbouwpercentages, net zoals dat geldt voor het huidige ouderdomspensioen.



Voorwaardelijke aanvullingen die je pas krijgt als je op of na pensioendatum aan bepaalde voorwaarden voldoet, passen niet in het nieuwe pensioensysteem. Hierin wordt de pensioenuitkering berekend vanuit het persoonlijk pensioenvermogen.

Daarom hebben we gezocht naar een solide, goed uitvoerbare én uitlegbare manier, waarmee de waarde van de voorwaardelijke aanvullingen kan worden toegevoegd in de persoonlijke pensioenvermogens. Hiervoor bekeken en beoordeelden we verschillende omrekenmethodes. Dit leidde tot de onderstaande aanpak:

**a. Deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt op 1 januari 2027:**

- De voorwaardelijke aanvullingen worden eerst omgerekend naar een gemiddeld vast jaarbedrag per dienstjaar vóór 1995: een bedrag dat iemand gemiddeld bovenop zijn ouderdomspensioen krijgt. Dit bedrag wordt vervolgens omgerekend naar een pensioenkapitaal en toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer met een diensttijd vóór 1995;
- Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling krijgen deelnemers voor elk dienstjaar vóór 1995 een bepaald bedrag. Dit bedrag per dienstjaar wordt hoger naarmate een deelnemer meer dienstjaren heeft vóór 1995;
- De aanvulling per dienstjaar en het bedrag aan OOP per dienstjaar worden bij elkaar opgeteld. Dit bedrag wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen voor het ouderdomspensioen. Voor de aanvullingen op het nabestaandenpensioen wordt een gemiddelde waarde bepaald per dienstjaar vóór 1996. Dit bedrag wordt dan toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen voor nabestaandenpensioen.

**b. Gepensioneerden die de AOW-leeftijd hebben bereikt op 1 januari 2027:**

- Voor ongehuwde gepensioneerden die de AOW-leeftijd hebben bereikt, verandert er niets. Als zij nu een OOP ontvangen, blijven ze dit levenslang houden, ook al gaan zij alsnog trouwen;
- Gehuwde gepensioneerden die een aanvulling ontvangen, behouden deze aanvulling levenslang;
- De gehuwde gepensioneerden krijgen een (klein) percentage van de aanspraak OOP omgezet in een levenslange uitkering. Dit percentage wordt hoger naarmate een deelnemer meer dienstjaren heeft vóór 1995.

**c. Partners met een lopend partnerpensioen die de AOW-leeftijd nog niet bereikt hebben op 1 januari 2027:**

- Voor partners die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt op 1 januari 2027 worden de aanvullingen bevroren en op de AOW-leeftijd beëindigd;
- Een uitzondering is een negatieve aanvulling (korting). Die wordt niet bevroren, maar op nul gesteld.

**Lopende wezenpensioenen op 1 januari 2027**

De nieuwe wet kent voor het wezenpensioen een eindleeftijd van 25 jaar. Met het oog hierop wordt de eindleeftijd ook voor de vóór 1 januari 2018 (vóór die datum was het 21 jaar) ingegane en op 1 januari 2027 nog lopende wezenpensioenen verhoogd naar 25 jaar.

**Lopende uitkeringen Anw-compensatie en compensatie sociale premies op 1 januari 2027**

De lopende uitkeringen Anw-compensatie van ABP en compensatie sociale premies worden op 1 januari 2027 vastgesteld op het dan geldende bedrag. De uitkering wordt vanaf die datum variabel en uitgekeerd tot de AOW-leeftijd van de nabestaande.

Nabestaanden die op de transitiedatum geen Anw-compensatie ontvangen, kunnen zich tot 10 jaar na invaren melden bij het ABP (de zogeheten coulanceregeling). Als de nabestaande voldoet aan de voorwaarden, kan een vast bedrag per dienstjaar van de overleden deelnemer (max 40 jaar) aan Anw-compensatie worden toegekend en uitgekeerd tot de AOW-datum van de nabestaande. De Anw-compensatie is dan ook variabel.

**Begrotingsgefinancierde pensioenen**

Vóór 1 juni 2001 opgebouwde pensioenen werden rechtstreeks uit de begroting van Defensie betaald. Hierdoor zijn het begrotingsgefinancierde pensioenen. Vanaf 1 juni 2001 wordt er gespaard bij het ABP en zijn deze kapitaalgedekt. Bij de overgang in 2001 is er voor gekozen om de begrotingsgefinancierde systematiek aan te houden voor de pensioenen van vóór 1 juni 2001. Nu het pensioenstelsel gaat wijzigen, moet dus kapitaal worden overgemaakt om de opgebouwde pensioenen van vóór 1 juni 2001 te kunnen toevoegen aan jouw persoonlijk pensioenvermogen. De regering stelde geld beschikbaar en is er een bedrag van 8,5 miljard euro voor geraamd. Dit geld zal vlak voor het omzetten worden overgemaakt naar het ABP, dat vervolgens de bedragen toevoegt aan het persoonlijk pensioenvermogen. Het exacte bedrag is nog niet bekend, want dat is afhankelijk van de dekkingsgraad op moment van transitie.