

Notitie

*inzake voorgestelde wijzigingen in de pensioenregeling
versie 31 mei 2012*



INHOUDSOPGAVE

0. KENMERKEN SPNG	3
1. AANLEIDING.....	4
2. UITGANGSPUNTEN EN ONDERNOMEN STAPPEN	7
3. WIJZIGINGEN IN DE REGELING EN CONSEQUENTIES VOOR DEELNEMERS.....	10
4. KEUZEMOGELIJKHEDEN.....	14
5. FINANCIËLE EFFECTEN OP DE PREMIE.....	15
6. VOORDELEN REGELING 2013	17
7. JURIDISCH KADER	19
8. AANPASSINGEN IN DE PENSIOENOVEREENKOMST.....	22
9. TE ONDERNEMEN STAPPEN BIJ DE OVERGANG NAAR REGELING 2013	25
10. ONDERSTEUNING DOOR SPNG, TIJDPAD EN COMMUNICATIE.....	26

Deze notitie betreft een uitwerking van de presentatie die gehouden is tijdens de voorlichtingsdagen aan werkgevers van 24-26 april 2012.

De in deze notitie gepresenteerde “regeling 2013” betreft een voorgenomen besluit van het bestuur. Later dit jaar vindt hierover definitieve besluitvorming plaats. De getoonde premiepercentages en uitruilfactoren zijn voorlopig en worden later dit jaar definitief vastgesteld.

Aan deze notitie kunnen geen rechten worden ontleend.

0. KENMERKEN SPNG

Hieronder worden de kenmerken van SPNG beschreven:

- SPNG staat voor Stichting Pensioenfonds Nederlandse Groothandel;
 - SPNG heeft geen winstoogmerk;
 - SPNG voert pensioenregelingen uit voor werkgevers in twee sectoren:
 - Groothandel : op basis van vrijwillig aansluiting;
 - Herwinning grondstoffen (Hegro) : op basis van verplichte aansluiting;
 - Aantal aangesloten werkgevers : 408;
 - Aantal actieve deelnemers : 8.071;
 - Beleggingen : EUR 521 miljoen;
 - Marktwaaarde verplichtingen : EUR 608 miljoen;
 - Premievolume : EUR 22,5 miljoen;
 - Dekkingsgraad : ca 103%;
 - Pensioenaanspraken en rechten zijn herverzekerd bij Nationale Nederlanden, of AEGON.
- Cijfers hebben betrekking op jaarrekening 2010.

De huidige pensioenregelingen van groothandel en Hegro komen grotendeels overeen, maar verschillen met name op de volgende onderdelen:

- Maximum pensioengevend salaris in de basisregeling:
 - Groothandel : 2012, EUR 50.064 (WIA maximum loongrens);
 - Hegro : 2012, EUR 26.209 (2013: EUR 27.519);
- Indexatie pensioenaanspraken actieve deelnemers:
 - Groothandel : onvoorwaardelijk;
 - Hegro : voorwaardelijk;
- Financiering basisregeling:
 - Groothandel : actuariële premie;
 - Hegro : doorsneepremie.

1. AANLEIDING

De herverzekeringscontracten die SPNG met Nationale Nederlanden en AEGON heeft afgesloten lopen na 10 jaar per 31 december 2012 af. Beide verzekeraars hebben aangegeven dat deze contracten niet op de huidige voorwaarden kunnen worden voortgezet. Daarnaast hebben beide verzekeraars aangegeven dat zij de huidige opzet van de pensioenadministratie niet meer willen ondersteunen.

Een en ander heeft voor SPNG twee gevolgen:

- De pensioenadministratie moet worden overgezet naar een nieuwe partij. Het bestuur heeft ervoor gekozen om de volledige administratie onder te brengen bij één partij (en dus niet meer bij twee partijen). Na afloop van een zorgvuldig selectieproces is AZL (dochter van Nationale Nederlanden) hiervoor geselecteerd. Over de gevolgen van de overgang van de administratie naar AZL wordt u separaat geïnformeerd. Deze memo gaat daar niet verder op in;
- Er moet een keuze worden gemaakt tussen het afsluiten van een nieuw herverzekeringscontract, of overgaan op de situatie van eigen beheer. Het bestuur heeft gekozen voor eigen beheer. Om een te sterke stijging van de premie te voorkomen, heeft het bestuur daarnaast moeten besluiten om de pensioenregeling te versoberen.

Onderstaand wordt een en ander toegelicht aan de hand van vragen en antwoorden.

1.1. Waarom is voor verandering van uitvoerders gekozen?

De huidige verzekeraars AEGON en Nationale Nederlanden hebben aangegeven de administratieve uitvoering van de regeling te willen beëindigen en te willen overdragen aan de aan hun gelieerde pensioenfondsuitvoerders. Dit zijn AZL voor Nationale Nederlanden en TKP voor AEGON. Uit kostenoverwegingen heeft het bestuur ervoor gekozen de volledige pensioenadministratie vanaf 2013 bij één partij onder te brengen. Na een zorgvuldige selectie is AZL als uitvoerder van de pensioenadministratie geselecteerd.

1.2. Waarom wordt het contract niet meer op dezelfde tarieven en voorwaarden voortgezet?

De verzekeraars kunnen gezien de veranderingen in de wereld (met als voornaamste effect een daling van de rente) en de eisen van de toezichthouder de huidige tarieven niet meer handhaven.

1.3. Had SPNG de verzekeraars kunnen verplichten de huidige tarieven voort te zetten?

Nee. Dat was niet mogelijk.

1.4. Waarom is niet gekozen voor een garantiecontract met een verzekeraar?

Gedurende 2011 werd met de huidige verzekeraars onderhandeld over een nieuw garantiecontract. Uit die gesprekken kwam naar voren dat een nieuw garantiecontract door het bestuur als te duur werd bevonden, gezien de lage rekenrente en de hoge kosten voor de garantie. Derhalve heeft het bestuur ervoor gekozen de regeling in eigen beheer uit te voeren. Indien wel voor een garantiecontract was gekozen, had de regeling bij een gelijke stijging van de premie nog verder versoerd moeten worden.

1.5. Wat zou voortzetten van de huidige regeling hebben gekost?

Voortzetting van de huidige regeling zou tegen de huidige marktrente (situatie eind 2011) zou leiden tot een premiestijging van ongeveer 60% bij een garantiecontract en ongeveer 45% premiestijging in de situatie van eigen beheer. Dergelijke premiestijgingen zijn in de ogen van het bestuur, de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan niet naar de aangesloten werkgevers te verantwoorden en daarmee dus niet aanvaardbaar. Dit heeft wel als vervelende consequentie dat de regeling moet worden versoerd (genoemde percentages zijn ter indicatie weergegeven).

1.6. Hoe komt het dat de premie zo sterk zou stijgen?

De premiestijging wordt veroorzaakt door met name drie redenen:

1. een toename van de levensverwachting (circa 10% premiestijging);
2. een daling van de rekenrente 4% naar 3% rekenrente als gevolg van ontwikkelingen in de marktrente (circa 35% premiestijging); en
3. een stijging van de tarieven voor contracten met een rentegarantie (circa 15% premiestijging).

Hierbij wordt opgemerkt dat de twee eerstgenoemde redenen worden opgelegd door de toezichthouder (DNB) en niet (of slechts zeer beperkt) door SPNG zijn te beïnvloeden. De genoemde percentages zijn ter indicatie weergegeven.

1.7. Waarom worden de wijzigingen in de pensioenregeling doorgevoerd?

Ook in eigen beheer zou bij een gelijkblijvende regeling de premie in de ogen van het bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan onaanvaardbaar sterk stijgen. Om een te sterke stijging van de premie te voorkomen, moet de regeling worden versoerd.

1.8. Hoe gaan andere pensioenfondsden hiermee om?

Bij veel andere pensioenfondsden zijn (om dezelfde redenen) de te betalen premies in de afgelopen jaren gestegen voor zowel werkgever als werknemer. Daarnaast is bij een aantal pensioenfondsden de regeling versoerd. Zo is bijvoorbeeld bij PFZW (Zorg) recent het opbouwpercentage OP verlaagd van 2,05% naar 1,95% en bij PME (grootmetaal) van 2,2% naar 2,0% (zie vraag 3.7).

Doordat de tarieven in het huidige verzekeringscontract gebaseerd waren op de situatie van 10 jaar geleden (let wel: ruim voor de financiële crises), heeft SPNG de afgelopen jaren geen premiestijgingen hoeven doorvoeren.

1.9. Wat zijn de financiële effecten van het overgaan op eigen beheer?

Voor werkgevers heeft het overgaan op eigen beheer, anders dan de genoemde premiestijging, geen financiële effecten ten opzichte van de huidige situatie. Voor de deelnemers heeft het wel effect.

Door het afschaffen van het garantiecontract, worden de vanaf 1 januari 2013 op te bouwen pensioenaanspraken niet meer gegarandeerd door een verzekeraar. De uitkering van de pensioenen is daarmee afhankelijk geworden van de te behalen beleggingsrendementen. Bij sterk tegenvallende beleggingsresultaten zouden de pensioenen kunnen worden verlaagd. Om de kans op een dergelijke situatie te verkleinen eist de toezichthouder (DNB) van pensioenfondsden dat een bepaald eigen vermogen als buffer wordt aangehouden. Dit wordt het vereiste eigen vermogen genoemd. Om dit vereiste eigen vermogen op te bouwen en in stand te houden is de te betalen premie aan het fonds verhoogd met een zo genoemde solvabiliteitsopslag. Deze opslag is hoger naarmate risicovoller door

het fonds wordt belegd, maar het gaat te ver om daar hier verder op in te gaan. De solvabiliteitsopslag is al verwerkt in de gepresenteerde premies.

Als gekozen zou zijn voor een garantiecontract dan waren de pensioenuitkeringen wel door een verzekeraar gegarandeerd, maar had bij gelijkblijvende premie door de deelnemers minder pensioen opgebouwd kunnen worden dan in eigen beheer, omdat de garantiepremie veel hoger is dan solvabiliteitsopslag. De pensioenen zouden dan wel gegarandeerd zijn door een verzekeraar, er zou ook zeker minder worden opgebouwd. Het gaat om circa 15% verschil.

1.10. Zijn de pensioenaanspraken en rechten in de regeling 2013 net zo veilig als in de oude regeling?

Dit is een moeilijke vraag om te beantwoorden. De uitkering van de tot en met 31 december 2012 opgebouwde pensioenaanspraken en rechten wordt door de verzekeraars gegarandeerd. In het contract dat SPNG met AEGON en Nationale Nederlanden heeft afgesloten zijn geen bepalingen opgenomen dat de uitkeringen kunnen worden gekort (in het pensioenreglement is dit overigens wel opgenomen). Op de vanaf 1 januari 2013 op te bouwen pensioenaanspraken en rechten wordt geen garantie verleend. Bij sterk tegenvallende beleggingsresultaten kunnen de pensioenen worden verlaagd, echter om de kans hierop te verlagen houdt SPNG een verplichte buffer aan (zie vorige vraag). Derhalve zou gezegd kunnen worden dat de tot 2013 opgebouwde pensioenen zekerder zijn dan de vanaf 2013 op te bouwen pensioenen. Die extra zekerheid heeft echter wel een prijs, die betaald wordt met een lagere indexatieverwachting.

2. UITGANGSPUNTEN EN ONDERNOMEN STAPPEN

Zoals in het hoofdstuk aanleiding is beschreven biedt SPNG werkgevers een evenwichtig alternatief (regeling 2013) om de premiestijging te beperken.

Hierbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Wijzigingen worden evenwichtig verdeeld over premiestijging en versoering van de regeling;
- De basisregeling is een aanvaardbaar minimum met marktconforme regeling en premiehoogte;
- De basisregeling wordt tot een salarisgrens van EUR 27.519 (2013) gefinancierd met een doorsneepremie;
- Individuele werkgevers krijgen de ruimte om binnen SPNG de basisregeling naar behoefte te verbeteren;
- De aanvullende regelingen (ook wel excedent genoemd) worden gefinancierd met actuariële premie;
- Onvoorwaardelijke indexatie van actieven (in de groothandel) wordt voorwaardelijk;
- Opbouw vindt in eigen beheer plaats (dus geen garantiecontract);
- Alle veranderingen worden in één keer doorgevoerd;
- SPNG blijft staan voor: collectief, solidair en stabiel.

De wijzigingen hebben géén effect op de tot en met 31 december 2012 opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten.

Tot op heden zijn de volgende stappen ondernomen in het traject:

- Juli 2011 : start onderzoek naar overgang eigen beheer;
- December 2011 : akkoord met AZL op basis van eigen beheer;
- Januari 2012 : brief naar werkgevers inzake wijzigingen;
- Maart 2012 : voorlopig besluit van het bestuur over regeling 2013;
- 16 april 2012 : positief advies deelnemersraad;
- 24-26 april 2012 : toelichten hoofdlijnen wijzigingen aan werkgevers;
- Eind Mei 2012 : versturen notitie wijzigingen aan werkgevers.

Onderstaand wordt een en ander toegelicht aan de hand van vragen en antwoorden.

2.1. Wat gebeurt er met de per 31 december 2012 opgebouwde aanspraken en rechten?

Deze blijven achter bij AEGON of Nationale Nederlanden. De door de verzekeraars verleende garantie omtrent de uitkering blijft bestaan zolang de aanspraken en rechten niet worden overgedragen. Wel verricht AZL vanaf 1 januari 2013 de administratie van deze aanspraken en rechten.

2.2. Waarom geen basisregeling invoeren waar de kostenstijging 0% is?

Het bestuur acht het niet evenwichtig om een basisregeling vorm te geven die zodanig versoerd is dat de premie ten opzichte van de huidige regeling niet hoeft te worden verhoogd. Dat zou tot een te sterke versoering van de regeling voor de deelnemers leiden.

2.3. Waarom wordt er geen beschikbare premieregeling ingevoerd?

Een beschikbare premieregeling voldoet niet aan de uitgangspunten waar SPNG voor staat: collectief, solidair, stabiel. In een beschikbare premieregeling zouden de risico's in de ogen van het bestuur te veel bij de individuele deelnemer komen te liggen. Derhalve blijft de regeling een (voorwaardelijk) geïndexeerde middelloonregeling.

2.4. Waarom wordt er overgegaan op een doorsneepremie?

Ten tijde van de fusie met Hegro is afgesproken dat op termijn voor de basisregeling een doorsneepremie zou gaan gelden. Daar wordt nu uitvoering aan gegeven. De doorsneepremie is van toepassing op de pensioenopbouw tot de salarisingrens van de basisregeling (2013: EUR 27.519). Dit is de salarisingrens in de huidige Hegro regeling. Voor de werkgevers in de groothandel geldt als minimum salarisingrens de WIA maximum loongrens (2012: EUR 50.064). Voor de pensioenopbouw tussen beide salarisingrenzen geldt nog steeds een actuariële premie.

Verder is afgesproken dat de salarisingrens van de basisregeling (2013: EUR 27.519) geleidelijk (de stijging van de WIA-maximum loongrens vermeerderd met 5%) zou toegroeien naar de WIA maximum loongrens (2012: EUR 50.064). Dit betekent dus dat in de toekomst een steeds groter deel van de pensioenregelingen van SPNG via doorsneepremie wordt gefinancierd. Een doorsneepremie voldoet ten opzichte van actuariel bepaalde premies beter aan de uitgangspunten: collectief, solidair en stabiel.

2.5. Wat zijn de financiële effecten van het overgaan op een doorsneepremie?

Het voordeel van financiering met doorsneepremies is de (relatieve) administratieve eenvoud en daarmee goedkopere uitvoering (alle werkgevers betalen procentueel gezien dezelfde premie) en premiedemping voor individuele werkgevers doordat premie-uitschieters veroorzaakt door (grote) schommelingen in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand met het collectief gedeeld worden.

Het effect van de premiedemping is wel dat werkgevers met een relatief jong personeelsbestand relatief gezien meer premie betalen en werkgevers met een relatief oud personeelsbestand minder.

In de praktijk zullen de financiële effecten van het overgaan op een doorsneepremie meevallen. Bij Hegro wordt al een doorsneepremie in rekening gebracht. Bij de groothandel is de doorsneepremie van toepassing op ongeveer een derde van de op te bouwen pensioenaanspraken. Voor de overige in de aanvullende regelingen (excedent) op te bouwen aanspraken blijft namelijk de actuariële premie gelden.

2.6. Welk deel van de regelingen wordt gefinancierd met actuariële premie?

Voor werkgevers in de groothandel is dat voor de pensioenopbouw boven de salarisingrens van de basisregeling (2013: EUR 27.519) tot de WIA loongrens (2012: EUR 50.064) en voor zelf gekozen verbeteringen die SPNG aanbiedt tot maximaal EUR 191.176 (2012). Voor Hegro werkgevers geldt de actuariële premie alleen voor de zelf gekozen verbeteringen die SPNG aanbiedt.

2.7. Waarom komt de onvoorwaardelijke indexatie van de actieven te vervallen?

Onvoorwaardelijke indexatie van actieven (in de groothandel) is een relatief duur onderdeel van de regeling. Derhalve is dit één van de onderdelen die het bestuur wil laten vervallen om de regeling te versoberen. Verder heeft onvoorwaardelijke indexatie voor de werkgever het karakter van het afgeven van een blanco cheque (het kost steeds meer geld). Maar als de werkgever dat wenst, kan naar eigen behoefte de onvoorwaardelijke indexatie als keuzemogelijkheid weer in de regeling worden opgenomen.

2.8. Wie gaat in de situatie van eigen beheer het vermogensbeheer doen?

Het vermogensbeheer zal worden uitbesteed aan een daarvoor gespecialiseerde partij. Het bestuur heeft het selectieproces opgestart om voor het eind van het jaar een vermogensbeheerder aan te stellen die het beleggingsbeleid van de in eigen beheer op te bouwen pensioenaanspraken vorm gaat geven. Op dit moment is de vermogensbeheerder nog niet bekend.

3. WIJZIGINGEN IN DE REGELING EN CONSEQUENTIES VOOR DEELNEMERS

De belangrijkste wijzigingen in de regeling 2013 ten opzichte van de huidige regeling zijn onderstaand weergegeven. Tussen haakjes staat het effect van de wijziging voor de deelnemer.

- Het verhogen van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar (versobering);
- Het verlagen van het opbouwpercentage OP van 2,25% naar 1,75% per jaar (versobering);
- Partnerpensioen tot 2012 op risicobasis en vanaf 2013 op opbouwbasis(verbetering) ;
- Partnerpensioen van 50% bereikbaar OP naar 70% bereikbaar OP voor opbouw vanaf 2013 (verbetering). Als overgangsmaatregel vindt aanvullende dekking partnerpensioen plaats van 50% van tussen 2001 en 2012 opgebouwd OP bij SPNG;
- Stijging AOW-franchise wordt vanaf 2013 gedurende vijf jaren bevroren (verbetering);
- De onvoorwaardelijke indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieven (alleen groothandel) wordt voorwaardelijk (versobering).

Onderstaand wordt een en ander toegelicht aan de hand van vragen en antwoorden.

3.1. Waarom is voor verhoging van de pensioenrichtleeftijd gekozen?

Het bestuur heeft ervoor gekozen om anticiperend op de fiscale wetgeving (Witteveenkader) waarin verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt afgedwongen en de maatschappelijke ontwikkelingen hieromtrent de pensioenrichtleeftijd te verhogen naar 67 jaar. Hiermee wordt voorkomen dat op korte termijn de regeling nogmaals aangepast moet worden.

3.2. Moeten werknemers nu op 67 jaar met pensioen?

Nee. Werknemers hebben net als in de huidige situatie de keuze om binnen de fiscale kaders (en in overleg met de werkgever) de pensioenleeftijd te vervroegen of uit te stellen. Het uitstellen van de pensioenleeftijd heeft als voordeel dat over een langere periode opbouw plaatsvindt en dat de uitkering hoger is.

3.3 Is een werkgever verplicht om een werknemer tot zijn 67-ste te laten doorwerken?

Dat hangt ervan af wat in de arbeidsovereenkomsten is overeengekomen. In Nederland is het gebruikelijk dat de pensioenrichtleeftijd aansluit op de reguliere datum van beëindiging van het dienstverband. Met het verhogen van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar zou de werknemer dus ook tot zijn 67-ste moeten kunnen doorwerken. Echter dit hoeft niet automatisch in de arbeidsovereenkomst te staan. SPNG adviseert de werkgever te toetsen hoe een en ander is vormgegeven, of dat gewenst is en eventueel aangepast moet worden (zie vraag 8.9).

Daarnaast zal de werkgever waarschijnlijk (op termijn) personeelsbeleid moeten gaan ontwikkelen om oudere werknemers langer te kunnen laten doorwerken.

3.4. Wat zijn de effecten voor deelnemer van verhoging van de pensioenrichtleeftijd?

Een deelnemer ontvangt een ongeveer 12,5% lager pensioen als hij in de regeling 2013 toch op 65 jaar met pensioen wil. Hierbij wordt uitgegaan van volledige opbouw in regeling 2013.

Voor de huidige deelnemers is dit effect geringer, omdat zij tot 2013 pensioen hebben opgebouwd met pensioenrichtleeftijd 65 jaar. Hoe ouder de huidige deelnemer hoe geringer het negatieve effect.

3.5. Waarom is gekozen voor verlaging van het opbouwpercentage?

Het bestuur heeft ervoor gekozen om de versoering van de regeling door te voeren door een verlaging van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en niet door een verhoging van de franchise. Met een verlaging van het opbouwpercentage wordt de pijn gelijk (in procenten) verdeeld over alle actieve deelnemers, terwijl bij een verhoging van de franchise de pijn meer gevoeld zou worden door de lager gesalarieerden. Daarbij streeft het bestuur er juist naar om op langere termijn de franchise te verlagen.

3.6. Waarom is voor opbouw partnerpensioen gekozen en is het opbouwpercentage verhoogd?

Het bestuur ziet dat steeds meer huishoudens uit tweeverdieners bestaan en wil de regeling hier meer op toespitsen. Vandaar dat het opbouwpercentage partnerpensioen is verhoogd en ervoor gekozen is partnerpensioen op opbouwbasis te laten plaatsvinden. Beide aspecten zijn een verbetering ten opzichte van de huidige situatie. Daarnaast maakt een recente wetswijziging over uitruil van partnerpensioen het (administratief gezien) aantrekkelijker partnerpensioen op opbouwbasis te laten plaatsvinden.

3.7. Wat is het verschil tussen partnerpensioen op risicobasis en opbouwbasis?

Bij partnerpensioen op risicobasis wordt elk jaar middels een risicopremie het partnerpensioen verzekerd. Er wordt dus niets opgebouwd. Dit betekent dat bij beëindiging van het dienstverband of bij pensionering geen partnerpensioen verzekerd is. Als een deelnemer bij pensionering zich toch wil verzekeren van een partnerpensioen, zal een deel van het ouderdomspensioen ingehuuld moeten worden voor partnerpensioen. Dit heeft een lager ouderdomspensioen tot gevolg.

Bij partnerpensioen op opbouwbasis wordt elk jaar een stukje partnerpensioen ingekocht en daarmee opgebouwd. Partnerpensioen op opbouwbasis is daarmee duurder dan op risicobasis. Als de deelnemer op pensioendatum geen prijs stelt op het opgebouwde partnerpensioen dan kan het worden gehuuld voor extra ouderdomspensioen.

3.8. Wat is het financiële effect van de veranderingen in opbouwpercentage en partnerpensioen?

Deelnemers die op pensioendatum zich naast ouderdomspensioen (OP) willen verzekeren van 70% partnerpensioen (PP) gaan er licht op vooruit:

- Huidige regeling : 1,73% OP met 70% PP (na uitruil van 2,25% OP);
- Regeling 2013 : 1,75% OP met 70% PP.

De belangrijkste reden van de lichte vooruitgang is erin gelegen dat de inkoop van partnerpensioen met de stijging van de levensverwachting aanzienlijk goedkoper is geworden.

Deelnemers die op pensioendatum alleen ouderdomspensioen willen ontvangen, gaan er ruim 10% op achteruit:

- Huidige regeling : 2,25% OP.
- Regeling 2013 : 2,00% OP (na uitruil van 1,75% OP met 70% PP).

3.9. Waarom wordt de stijging van de AOW-franchise bevroren?

De huidige AOW-franchise in de regeling is relatief hoog ten opzichte van wat gebruikelijk is in de markt. Aangezien verlaging van de AOW-franchise een kostenopdrijvend effect heeft, wat op dit moment niet gewenst is, heeft het bestuur ervoor gekozen om de franchise de komende 5 jaren niet te laten stijgen. Dit is vanuit het gezichtspunt van de deelnemers te zien als een verbetering van de regeling voor de toekomst (met name voor de relatief laag gesalarieerden). Voor de werkgever heeft de bevroering van de AOW-franchise een kostenverhogend effect.

3.10. Wat is het financiële effect van het wegvallen van de onvoorwaardelijke indexatie?

Dit heeft een, op voorhand niet te becijferen, negatief effect op de pensioenaanspraken van de actieve deelnemers in de groothandel (Hegro kent geen onvoorwaardelijk indexatie voor actieven). In jaren dat de beleggingsrendementen niet toereikend zijn om te indexeren, is de werkgever ontheven van zijn plicht om de indexatie te financieren. Overigens wordt de laatste jaren, gezien de kosten ervan, al niet meer de volledige onvoorwaardelijke indexatie ingekocht. Een werkgever heeft overigens de mogelijkheid de onvoorwaardelijke indexatie als aanvullende regeling weer op te nemen.

3.11. Hoe en onder welke voorwaarden worden de pensioenaanspraken en rechten geïndexeerd?

In de regeling 2013 worden de pensioenaanspraken en –rechten jaarlijks voorwaardelijk geïndexeerd op basis van een door het bestuur vast te stellen percentage met inachtneming van de algemene stijging van de lonen en prijzen en een maximum van 3% per jaar. De financieringsbron hiervoor is het positieve beleggingsresultaat op het bij de regeling 2013 behorende beleggingsdepot. De belangrijkste beperkende voorwaarde is dat na indexatie het vereiste eigen vermogen aanwezig is. De precieze bepalingen omtrent indexatie (indexatiebeleid) worden als onderdeel van de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (ABTN) nog nader uitgewerkt.

De indexatie van de pensioenrechten en –aanspraken in de huidige regeling (opgebouwd tot en met 31 december 2012) verandert niet, met dien verstande dat de onvoorwaardelijke indexatie van de pensioenaanspraken van de actieve deelnemers in de groothandel komt te vervallen. De financieringsbronnen voor deze indexatie zijn de positieve beleggingsresultaten op de bij AEGON en Nationale Nederlanden aangehouden beleggingsdepots (met uitkeringsgarantie). De belangrijkste beperkende voorwaarden hier zijn dat er na indexatie het vereiste eigen vermogen aanwezig is en er geen saldo “negatieve overrente” (als het beleggingsrendement lager is dan de 4% rekenrente) resteert vanuit het verleden.

Dit betekent dat de pensioenaanspraken en –rechten opgebouwd tot en met 31 december 2012 op een andere wijze geïndexeerd worden als de op te bouwen pensioenaanspraken en -rechten in de regeling 2013.

3.12. Waarom wordt onderscheid gemaakt in indexatie van pensioenrechten en aanspraken opgebouwd tot eind 2012 en vanaf 1 januari 2013?

Op de rechten en aanspraken opgebouwd tot en met eind 2012 rust een garantie van AEGON of Nationale Nederlanden, geldt een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar en een rekenrente van 4%.

Op de rechten en aanspraken die vanaf 1 januari 2013 worden opgebouwd rust geen garantie van een verzekeraar, geldt een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en een rekenrente van 3%.

Gezien bovenstaande verschillen en het feit dat het om verschillende regelingen gaat, is het niet opportuun de rechten en aanspraken op dezelfde wijze te indexeren.

3.13. Hoe zit het met de toekomstige verwachtingen omtrent indexatie?

De pensioenrechten en aanspraken in de regeling 2013 kunnen, uitgaande dat het vereiste eigen vermogen aanwezig is, in beginsel worden geïndexeerd als het beleggingsresultaat meer dan 3% bedraagt (ofwel de gehanteerde rekenrente).

De pensioenrechten en aanspraken in de huidige regeling kunnen, uitgaande dat het vereiste eigen vermogen aanwezig is, in beginsel worden geïndexeerd als het beleggingsresultaat meer dan 4% bedraagt (ofwel de gehanteerde rekenrente) en de negatieve overrente (eind 2011 circa 4,6% van de voorziening) door positieve beleggingsresultaten is goedge maakt. Omdat de verzekeraars een garantie hebben verleend, zijn zij genoodzaakt de premies minder risicovol te beleggen waardoor de beleggingsresultaten naar verwachting lager zijn.

De indexatieverwachting van de op te bouwen pensioenaanspraken en rechten in de regeling 2013 is dus hoger dan in de huidige regeling.

3.14. Wordt er een overgangsregeling getroffen?

Nee. Er wordt geen overgangsregeling getroffen, anders dan dat de risicodekking partnerpensioen voor deelnemers over tussen 2001 en 2012 opgebouwd ouderdompensioen blijft bestaan.

3.15. Wanneer gaan de veranderingen in?

De veranderingen gaan op 1 januari 2013 in.

4. KEUZEMOGELIJKHEDEN

Werkgevers hebben de volgende mogelijkheden om de regeling, binnen de fiscale kaders, te verbeteren:

- Het verlagen van de franchise met EUR 13.062 (2012) als minimum;
- Het verhogen van het opbouwpercentage ouderdomspensioen (tot maximaal 2,25%);
- Het verhogen van het opbouwpercentage nabestaandenpensioen (tot maximaal 1,575%);
- Het aanbieden van tijdelijk nabestaandenpensioen van 50%, 75% of 100% Anw;
- Het onvoorwaardelijk indexeren van de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieven;
- Het verhogen van het maximum pensioengevend salaris tot maximaal EUR 200.000.

De te maken keuze geldt, per aangesloten onderneming, voor alle werknemers.

Daarnaast kan de werkgever de regeling verder versoberen door een hogere eigen bijdrage van de deelnemers te vragen.

Onderstaand wordt een en ander toegelicht aan de hand van vragen en antwoorden.

4.1. Welke keuzemogelijkheden in de regeling heeft een werknemer?

De deelnemer behoudt dezelfde wettelijke keuzemogelijkheden zoals hij die nu heeft.

4.2. Waarom is eigen bijdrage deelnemer niet automatisch verhoogd?

Omdat in de ogen van het bestuur de versoeringen niet evenwichtig over werkgevers en werknemers verdeeld worden als ook nog de eigen bijdrage van de deelnemers verhoogd wordt. Als een werkgever de premiestijging echter nog te hoog vindt, kan hij in overleg met de werknemers overeenkomen alsnog de eigen bijdrage van de deelnemers te verhogen.

4.3. Waarom kan de pensioenrichtleeftijd niet worden verlaagd?

Fiscale wetgeving maakt dat dit op korte termijn niet meer mogelijk is. Echter de versoering door het verhogen van de pensioenrichtleeftijd is relatief eenvoudig op te lossen door het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen te verhogen.

4.4. Hoe weet ik wat de keuzemogelijkheden gaan kosten?

In de offerte die u eind juni 2012 van SPNG ontvangt voor de regeling 2013 is ook een opgave meegenomen van de kosten van de verschillende keuzemogelijkheden (gebaseerd op het bij SPNG bekende deelnemersbestand van de aangesloten onderneming). Daarnaast is het secretariaat van SPNG bereikbaar om u nadere uitleg te geven over de financiële effecten van de verschillende keuzemogelijkheden.

4.5. Wat gebeurt er als in huidige situatie al gekozen is voor een hoger maximum salaris?

Dit wordt automatisch in de offerte voor de regeling 2013 meegenomen. Dit hoeft u dus niet apart aan te geven.

5. FINANCIËLE EFFECTEN OP DE PREMIE

De pensioenpremie als percentage van de loonsom stijgt:

- Groothandel : van gemiddeld 11,7% naar gemiddeld 12,3%;
- Hegro : van 4,4% naar 5,1%.

De pensioenpremie als percentage van de pensioengrondslag stijgt:

- Groothandel : van gemiddeld 21,1% naar gemiddeld 23,1%.
- Hegro : van 20% naar 23,2%.

Bij de groothandel is bij de bepaling van de huidige kosten (percentage grondslag) uitgegaan van een gemiddelde onvoorwaardelijke indexatie van 2,25%. Dit betreft de gemiddelde indexatie van de afgelopen 10 jaar.

De nieuwe premie als percentage van de pensioengrondslag is marktconform en bevindt zich midden in de bandbreedte (17% tot 30% van de grondslag) van kosten van andere pensioenfonds. De kosten als percentage van het salaris zijn aan de lage kant van marktconform. Dit wordt met name veroorzaakt door de relatief hoge AOW-franchise.

Onderstaand wordt een en ander toegelicht aan de hand van vragen en antwoorden.

5.1. Waarom zijn de kosten (als percentage van het salaris) bij Hegro zoveel lager?

Dit wordt veroorzaakt door de hogere salarissgrens bij de Groothandel (2012: EUR 50.064) ten opzichte van Hegro (2012: EUR 26.209). Hierdoor wordt, mede gezien de hoge franchise, bij Hegro minder pensioen opgebouwd als percentage van het salaris met dito lagere kosten.

5.2. Waarom staat er bij de groothandel “gemiddeld” en bij Hegro niet?

Dit wordt veroorzaakt doordat bij de groothandel de huidige regeling met actuariële premies wordt gefinancierd en de regeling 2013 deels met doorsneepremie en deels met actuariële premie wordt gefinancierd. De gepresenteerde percentages zijn de gemiddelde kosten voor alle groothandels werkgevers tezamen. Per werkgever kunnen deze, door afwijkingen in de gemiddelde leeftijd van het werknemersbestand, verschillen. Vandaar dat gesproken wordt over gemiddelde.

Bij Hegro geldt een doorsneepremie (zowel huidige regeling als regeling 2013). Vandaar dat hier voor alle werkgevers de kosten procentueel gezien even hoog zijn.

5.3. Afgelopen jaar was er toch geen onvoorwaardelijke indexatie van 2,25%

Dat klopt. In 2010 bedroeg de onvoorwaardelijke indexatie 1,26%, in 2011 1,03% en in 2012 weer 1,26%. Dit is lager dan het genoemde gemiddelde. Dit betekent ook dat de feitelijke premies over deze jaren lager zijn dan de hierboven gepresenteerde. Om aan te geven wat de huidige regeling gemiddeld kost, is echter uitgegaan van de gemiddelde indexatie.

5.4. Hoe verhouden de (procentuele) pensioenkosten zich tot fondsen in andere sectoren?

De premie van de regeling 2013 van ruim 23% van de pensioengrondslag bevindt zich in het midden van de bandbreedte aan percentages die in de markt gezien worden (voor 2012 circa 17% tot 32%

van de pensioengrondslag) en zit licht onder de premiepercentages van bijna 24% die ABP en PFZW (de twee grootste fondsen in Nederland) hanteren. Indien de pensioenkosten als percentage van de loonsom worden uitgedrukt, zijn de pensioenkosten nog steeds als laag te kwalificeren. Dit wordt veroorzaakt doordat SPNG een relatief hoge franchise hanteert.

5.5. Hoe kan de premiestijging als percentage van de pensioengrondslag (PG) worden verklaard?

Een en ander wordt toegelicht in onderstaande tabel.

De premie (%PG) verandert door	Groothandel	Hegro
Oude premie	21,1	20,0
Verandering rente en grondslagen	+10,0	+7,3
Wegvallen onvoorwaardelijke indexatie	-3,8	0,0
Verhogen pensioenleeftijd	-3,2	-3,0
Wijzigingen OP en PP	-1,0	-1,1
Nieuwe premie	23,1	23,2

Cijfers zijn gemiddelden en voorlopig en worden later dit jaar definitief vastgesteld.

- Het wegvallen van de onvoorwaardelijke indexatie geldt alleen bij de groothandel, omdat Hegro geen onvoorwaardelijke indexatie kent;
- De verandering in rente en grondslag worden met name verklaard door een daling van de rekenrente naar 3% en een toename van de levensverwachting (zie aanleiding). Het verschil in stijging tussen groothandel en Hegro kan worden verklaard doordat in de huidige doorsneepremie van Hegro met (iets) zwaardere grondslagen wordt gerekend dan de actuariële premie bij groothandel;
- De verschillen tussen de groothandel en Hegro bij het verhogen van de pensioenleeftijd en de wijzigingen in OP en PP worden met name verklaard door de verschillende leeftijdsopbouw in beide bestanden. De gemiddelde leeftijd bij Hegro is bijna 42 jaar en bij groothandel ruim 45 jaar.

5.6 Wat zijn de gehanteerde grondslagen en kostenopslagen in de nieuwe regeling?

In de offerte, die eind juni 2012 naar de werkgevers wordt verstuurd, wordt hier nader op ingegaan.

5.7. In hoeverre worden de financiële effecten van de nieuwe regeling aan de individuele werkgevers gecommuniceerd?

Elke werkgever ontvangt eind juni 2012 een offerte voor de regeling 2013 waarin op basis van het bij SPNG bekende werknemersbestand een premieopgave wordt gemaakt.

6. SAMENVATTING REGELING 2013

De regeling 2013 als volgt worden samengevat:

- De pijn wordt evenwichtig verdeeld over premiestijging en versoering van de regeling;
- Regeling 2013 en premiehoogte zijn marktconform;
- Werkgever heeft nog individuele keuze om:
 - regeling te verbeteren;
 - premiestijging te verlagen;
- Opslagen en kosten zijn marktconform gezien schaalgrootte;
- Eén pensioenoverzicht (UPO) voor deelnemers met de in de huidige regeling opgebouwde en regeling 2013 op te bouwen pensioenen;
- De premiebetaling gaat van per jaar vooraf naar per kwartaal vooraf;
- Werkgevers lopen geen risico op nabetaling bij individuele waardeoverdracht.

Onderstaand wordt een en ander toegelicht aan de hand van vragen en antwoorden.

6.1. Wat vindt de deelnemersraad van de voorgestelde regeling 2013?

De deelnemersraad, alsmede het verantwoordingsorgaan staan positief tegenover de regeling 2013. Met het bestuur zijn zij van mening dat de pijn die moet worden geleden om een te sterke premiestijging te voorkomen, gezien de economische omstandigheden, evenwichtig is verdeeld over werkgevers en deelnemers.

6.2. Zijn de regeling en de premie inderdaad marktconform?

De regeling 2013 sluit in de ogen van het bestuur goed aan op de meeste regelingen in de branche met dien verstande dat alvast geanticipeerd is op de wettelijke wijziging van de pensioenrichtleeftijd. De premiehoogte in de regeling 2013 is ook te zien als marktconform. Wel stijgt de premie ten opzichte van de huidige regeling fors, maar dat komt mede doordat het huidige contract gebaseerd is op grondslagen van bijna 10 jaar geleden. De afgelopen jaren heeft de werkgever het geluk gehad zijn werknemers een goed pensioen te kunnen aanbieden voor (naar de maatstaven van nu) een zeer lage premie. Helaas is hieraan met het aflopen van het contract een einde gekomen.

6.3. Welke aanpassingen kan ik als werkgever zelf doen?

Het bestuur vindt dat zij een goed evenwicht heeft gevonden tussen premiestijging enerzijds en versoering van de regeling anderzijds. Het bestuur is graag bereid de gemaakte keuzes uit te leggen aan zowel werkgevers als werknemers (zie de voorlichtingsdagen van eind april 2012) als daar bij individuele werkgevers, of groepen werknemers behoefte aan is.

Het bestuur kan zich, gezien het vrijwillige karakter van de regeling voor de groothandel, ook voorstellen dat u de voorgestelde regeling te ver vindt gaan, of juist niet ver genoeg. Vandaar dat individuele werkgevers de mogelijkheid wordt geboden om de regeling te verbeteren, of verder te versoeren door de eigen bijdrage van de deelnemers te verhogen.

6.4. Kan ik als werkgever een goedkopere regeling in de markt vinden?

Ja, dat kan zeker. In dat geval zal de regeling echter nog verder versoberd zijn ten opzichte van de regeling 2013.

6.5. Krijgen deelnemers nu twee pensioenoverzichten per jaar?

Nee. De deelnemers ontvangen één pensioenoverzicht (UPO) van AZL waarin de opgebouwde aanspraken tot 1 januari 2013 en na 1 januari 2013 zijn opgenomen inclusief eventuele aanvullende regelingen (excedent) bij SPNG. Als u besluit weg te gaan bij SPNG, zullen de werknemers naar verwachting twee pensioenoverzichten per jaar krijgen, omdat het, zoals het er nu naar uitziet, niet aantrekkelijk is om de pensioenaanspraken naar een andere pensioenuitvoerder over te dragen.

6.6. Wat is het voordeel van betalen per kwartaal?

Het voordeel van het betalen per kwartaal is dat u niet aan het begin van het jaar de gehele jaarpremie in één keer hoeft te betalen. Gemiddeld gesproken betekent dit dat u de premie een half jaar later mag betalen, wat tot een cashflow voordeel voor u leidt.

6.7. Klopt het dat ik als werkgever bij een individuele waardeoverdracht van een deelnemer geen risico loop op nabetaling?

Dat klopt. Als een werknemer uw bedrijf verlaat en verzoekt om waardeoverdracht loopt u geen risico op nabetaling. SPNG zorgt ervoor dat de vereiste reserve wordt overgedragen. Bij werknemers die langere tijd in dienst zijn en relatief hogere salarissen hebben genoten kan een eventuele nabetaling al snel in de duizenden, zo niet tienduizenden euro's lopen.

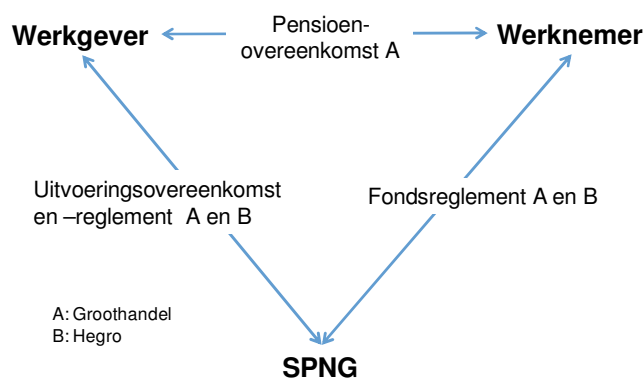
Indien dezelfde regeling rechtstreeks bij een verzekeraar zou zijn ondergebracht, loopt u als werkgever wel het risico op nabetaling bij individuele waardeoverdracht van werknemers.

7. JURIDISCH KADER

In het pensioenrecht staan drie contractuele relaties centraal:

- De pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer;
- De uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en SPNG; en
- Het fondsreglement tussen SPNG en deelnemer.

Een en ander is weergegeven in onderstaande figuur.



De voorgenomen wijzigingen hebben de volgende implicaties op de verschillende reglementen en overeenkomsten:

- Fondsreglement A (Groothandel) en B (Hegro) moeten worden aangepast;
- Uitvoeringsovereenkomst A en B hoeven niet tussentijds te worden aangepast;
- Uitvoeringsreglement A en B moeten worden aangepast indien het bijbehorende fondsreglement wordt aangepast. Aanpassing kan in dat geval eenzijdig door SPNG geschieden;
- Pensioenovereenkomst A zou misschien moeten worden aangepast. Hier wordt in het volgende hoofdstuk nader op ingegaan.

Onderstaand wordt een en ander toegelicht aan de hand van vragen en antwoorden.

7.1. Waarom is in bovenstaande figuur geen pensioenovereenkomst B (Hegro) weergegeven?

In geval van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, zoals het geval bij Hegro, hoeft de werkgever geen pensioenovereenkomst te sluiten met zijn werknemers, omdat dit in feite automatisch door de verplichtstelling wordt geregeld.

7.2. Waarom neemt SPNG het initiatief tot wijziging van fondsreglement A en B?

Om de in de aanleiding genoemde premiestijging van ongeveer 60% voor werkgevers te voorkomen.

7.3. Op welke grond mag SPNG het fondsreglement wijzigen?

In de statuten is bepaald dat het bestuur bevoegd is om wijzigingen aan te brengen in het fondsreglement, nadat de deelnemersraad hierover advies heeft uitgebracht.

Artikel 27 van het fondsreglement beperkt echter de wijzigingsmogelijkheden van het bestuur.
“ ... Het pensioenfonds heeft zich het recht voorbehouden de pensioenregeling te wijzigen, te verlagen, te beperken of te beëindigen, als omstandigheden wijzigen die voor de werkgever van zodanig belang zijn in relatie tot de belangen van de werknemers, dat de belangen van de werknemers daarvoor moeten wijken ...”.

Het bestuur is van mening dat een premiestijging van ongeveer 60% een dergelijke omstandigheid is. Echter pas na de bevestiging van de werkgever dat sprake is van zwaarwegende omstandigheden, ontstaat voor het bestuur de mogelijkheid om het fondsreglement te wijzigen.

7.4. Hoe moet een werkgever bevestigen dat sprake is van zwaarwegende omstandigheden?

Eind juni 2012 ontvangt elke werkgever een offerte voor de regeling 2013 en een formulier waarop de werkgever moet aangeven van welke keuzemogelijkheden in de regeling 2013 gebruik gemaakt worden, of dat (alleen groothandel) de huidige regeling moet worden voorgezet. Met het invullen van dit formulier geeft de werkgever dus aan dat er wel/niet sprake is van zwaarwegende omstandigheden. Een werkgever hoeft dus geen aparte bevestiging aan SPNG te sturen.

7.5. Hoe werkt de wijzigingsprocedure van het fondsreglement verder?

Nadat de werkgever aan SPNG heeft bevestigd dat sprake is van zwaarwegende omstandigheden ontstaat voor het bestuur het recht om het fondsreglement te wijzigen. SPNG kan het wijzigingsrecht pas uitoefenen nadat de deelnemers schriftelijk over de wijzigingen zijn geïnformeerd en met hen is overlegd over de herziening van de regeling. Na dit overleg kan het bestuur tot de wijzigingen besluiten.

7.6. Kan SPNG de wijzigingen verplicht opleggen aan een werkgever in de Groothandel?

Nee. SPNG kan de voorgestelde wijzigingen niet eenzijdig opleggen. Als een werkgever geen zwaarwegende omstandigheden ziet voor eventuele wijzigingen, blijft de huidige pensioenregeling van kracht (tegen naar verwachting minimaal 60% hogere premie).

7.7. Kan SPNG deze wijzigingen verplicht opleggen aan een Hegro werkgever?

Ja, dat zou kunnen. Als geen meerderheid van de werkgevers aangeeft dat er geen zwaarwegende omstandigheden zijn om het fondsreglement te wijzigen, dan worden de wijzigingen, gezien de verplichtstelling, aan alle werkgevers worden opgelegd.

7.8. Kan een werkgever in de groothandel als gevolg van de wijzigingen de uitvoeringsovereenkomst tussentijds opzeggen?

Nee. De voorgestelde wijzigingen in de pensioenregeling worden namelijk niet eenzijdig opgelegd.

7.9. Kan een Hegro werkgever als gevolg van de wijzigingen de uitvoeringsovereenkomst tussentijds opzeggen?

Deze vraag is voor Hegro werkgevers niet van toepassing. Hier bestaat geen mogelijkheid om de uitvoeringsovereenkomst op te zeggen gezien de verplichtstelling.

7.10. Wat kan een werkgever doen als de uitvoeringsovereenkomst 31 december 2012 afloopt?

Er zijn twee mogelijkheden:

- De uitvoeringsovereenkomst wordt geactualiseerd;
- De werkgever zegt de uitvoeringsovereenkomst tijdig op.

Deze vraag is overigens alleen relevant voor werkgevers in de groothandel.

7.11. Wat moet een werkgever doen waarvan de uitvoeringsovereenkomst afloopt na 31 december 2012?

Een werkgever, waarvan de uitvoeringsovereenkomst met SPNG afloopt na 31 december 2012, kan de overeenkomst niet tussentijds opzeggen. Er zijn twee mogelijkheden:

- De uitvoeringsovereenkomst wordt te zijner tijd geactualiseerd;
- De werkgever zegt te zijner tijd de uitvoeringsovereenkomst tijdig op.

Deze vraag is overigens alleen relevant voor werkgevers in de groothandel.

7.12. Kunnen de pensioenen overgedragen worden als een werkgever bij SPNG weg wil?

De opgebouwde aanspraken en rechten kunnen op verzoek van de werkgever (en de deelnemer op grond van de wettelijke bepalingen daaromtrent) worden overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder die aan de wettelijke vereisten voldoet. De door de verzekeraars verleende garantie op de uitkeringen komt daarmee wel te vervallen.

7.13. Op basis van welke voorwaarden vindt waardeoverdracht plaats?

Eventuele waardeoverdracht vindt plaats op basis van de door het bestuur van SPNG vastgestelde voorwaarden. Deze zijn opgenomen in de ABTN (en de uitvoeringsovereenkomst) van het fonds. Gezien deze voorwaarden en het wegvallen van de door de verzekeraars gegeven garantie ziet het bestuur van SPNG weinig voordelen in een eventuele waardeoverdracht voor de deelnemers.

8. AANPASSINGEN IN DE PENSIOENOVEREENKOMST

Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven, wordt in dit hoofdstuk nader ingegaan op de eventuele aanpassingen in de pensioenovereenkomst (tussen werkgever en werknemer). Dit hoofdstuk is niet van toepassing op Hegro werkgevers.

De volgende onderwerpen worden behandeld:

- De pensioenovereenkomst is een contract tussen werkgever en werknemer en kan niet eenzijdig worden aangepast;
- De pensioenovereenkomst wijzigt niet automatisch mee met aanpassingen in het fondsreglement;
- De pensioenovereenkomst zou eventueel gewijzigd moeten worden;
- Hoe gaat het wijzigen van de pensioenovereenkomst in zijn werk?
- Wat is de impact van (eventueel van) toepassing zijnde CAO of arbeidsvoorwaardenreglement?
- Welke stappen moet een werkgever ondernemen?

Uitgangspunt hierbij is dat de werkgever overgaat naar de regeling 2013.

Onderstaand wordt een en ander toegelicht aan de hand van vragen en antwoorden.

8.1. Waarom kan de pensioenovereenkomst niet eenzijdig door de werkgever worden aangepast?

De pensioenovereenkomst die de werkgever en de werknemer met elkaar sluiten is aan te merken als een onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Vaak zijn de bepalingen over pensioen overigens direct in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Het uitgangspunt bij de pensioenovereenkomst is dat een contract een contract is. En dit contract is bindend tussen de partijen die deze zijn overeengekomen. Het eenzijdig wijzigen van dit contract is in beginsel niet mogelijk waarbij onder eenzijdig wordt verstaan het wijzigen van de pensioenovereenkomst door een eenzijdig besluit van de werkgever zonder instemming daarmee van de werknemer. Het uitgangspunt is dan ook dat het wijzigen van de pensioenovereenkomst de instemming van iedere werknemer afzonderlijk behoeft.

8.2. Waarom wijzigt de pensioenovereenkomst niet automatisch mee met aanpassingen in het fondsreglement?

Een wijziging in het fondsreglement wijzigt op zichzelf niet de pensioenovereenkomst, of de uitvoeringsovereenkomst. Omgekeerd geldt overigens hetzelfde. Het gaat om overeenkomsten tussen verschillende partijen die elk op hun eigen wijze gewijzigd moeten worden (juridisch: onderscheiden rechtsbetrekkingen met elk hun eigen grondslag).

8.3. Waarom zou de pensioenovereenkomst eventueel gewijzigd moeten worden?

De pensioenovereenkomst moet gewijzigd worden als deze specifieke bepalingen bevat die strijdig zijn met de regeling 2013. De belangrijkste voorbeelden die tot problemen zullen leiden zijn bepalingen zoals:

- onvoorwaardelijke indexatie van opgebouwde pensioenaanspraken;
- 2,25% jaarlijkse opbouw aan ouderdomspensioen;
- een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar.

Als de pensioenovereenkomst geen specifieke bepalingen over pensioen bevat, of bepalingen die niet strijdig zijn met de regeling 2013, hoeft de pensioenovereenkomst niet te worden aangepast. Voorbeelden hiervan zijn bepalingen als: “er wordt deelgenomen aan een collectieve pensioenregeling”, of “er wordt deelgenomen aan de pensioenregeling van SPNG”.

Indien de pensioenovereenkomst aangepast moet worden, adviseert SPNG neutrale bewoordingen te gebruiken zodat bij een eventuele nieuwe wijziging de pensioenovereenkomst niet nogmaals aangepast moet worden. SPNG zal met het versturen van de offerte voor de regeling 2013 een aantal voorbeelden hiervan meesturen.

8.4. Welk risico loopt de werkgever als de pensioenovereenkomst niet gewijzigd wordt?

De werkgever loopt in dat geval het risico dat de werknemer, te zijner tijd, het deel pensioenopbouw dat wel in de pensioenovereenkomst is toegekend maar niet in regeling 2013 wordt opgebouwd, bij de werkgever claimt. SPNG kan hiervoor niet aansprakelijk gesteld worden.

8.5. Zijn er mogelijkheden om aanpassing van de pensioenovereenkomst te vermijden?

Die lijken zeer beperkt. Voortzetting van de huidige regeling zal er op korte termijn toe leiden dat dan de pensioenrichtleeftijd van 65 jaar (als die in de pensioenovereenkomst staat) moet worden aangepast. Als (na beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst) elders de pensioenen worden ondergebracht, kunt u er bijna zeker van zijn dat de pensioenovereenkomst ook strijdig is met die pensioenregeling.

8.6. Hoe gaat het wijzigen van de pensioenovereenkomst in zijn werk?

De werkgever moet in overleg treden met de werknemers over de wijzigingen in de regeling, de aanleiding daartoe en eventuele keuzes en consequenties daarvan. Daarna moet de werkgever instemming van de werknemers (iedereen afzonderlijk) vragen voor de aanpassingen (zie vraag 8.3). Om het proces te vergemakkelijken kan de werkgever ervoor kiezen gebruik te maken van (een deel van) de keuzemogelijkheden in de regeling, of een andere vorm van compensatie.

SPNG is graag bereid om de werkgevers te ondersteunen in het proces door bijvoorbeeld aan de werknemers een toelichting te geven over de wijzigingen in de regeling en aanleiding daartoe.

8.7. Wat kan een werkgever doen als een individuele werknemer niet met wijziging van de pensioenovereenkomst instemt?

Het verdient aanbeveling om eerst te (laten) achterhalen wat de redenen van de opstelling van deze werknemer zijn (zeker als de opstelling afwijkt van de overige werknemers) en te onderzoeken of deze redenen kunnen worden weggenomen. Als men er uiteindelijk helemaal niet uitkomt, dan zal de werkgever een juridische procedure moeten starten.

8.8. Wat is de impact van eventuele CAO's of arbeidsvoorwaardenreglementen?

Een werkgever zal eerst moeten vaststellen of in zijn situatie er een CAO en/of een arbeidsvoorwaardenreglement van toepassing is. Als deze er niet zijn, heeft een en ander geen impact.

Als ze er wel zijn, moet getoetst worden of de CAO, of het arbeidsvoorwaardenreglement bepalingen over pensioen bevat die strijdig zijn met de regeling 2013. Zie verder vraag 8.3.

Als er strijdige bepalingen zijn, zal vervolgens een en ander moeten worden aangepast conform de wijzigingsprocedure die in de CAO, of het arbeidsvoorwaardenreglement is opgenomen.

8.9. Welke stappen moet een werkgever ondernemen?

SPNG beveelt het volgende stappenplan aan:

Ten aanzien van de pensioenovereenkomsten (arbeidsovereenkomsten)

1. Inventariseer de verschillende pensioenovereenkomsten (arbeidsovereenkomsten) in uw organisatie. Zorg dat u van alle werknemers een pensioenovereenkomst heeft:
 - Let op: houd er rekening mee dat bepalingen per overeenkomst kunnen verschillen;
 - Als van een werknemer geen pensioenovereenkomst beschikbaar is, stel een nieuwe op die voldoet aan de bepalingen van regeling 2013;
2. Toets of de reguliere datum van beëindiging van het dienstverband (wegens pensionering) in de arbeidsovereenkomst het mogelijk maakt voor een werknemer om tot de pensioenrichtleeftijd (regeling 2013: 67 jaar) door te werken. Geadviseerd wordt de overeenkomst aan te passen als dat niet het geval is;
3. Toets de pensioenovereenkomsten op strijdigheden met regeling 2013 (indien deze niet gevonden worden, is er geen issue);
4. Indien strijdigheden zijn gevonden, overleg met betrokken werknemers over de wijzigingen, de aanleiding, keuzemogelijkheden en consequenties;
5. Vraag aan de betrokken werknemers schriftelijk instemming voor de wijzigingen. Voorbeelden van mogelijke aanpassingen worden met de offerte 2013 meegestuurd.

Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden

1. Ga na hoe de arbeidsvoorwaarden in uw organisatie zijn geregeld:
 - Is er sprake van één of meer CAO's (zo nee, geen issue);
 - Is er sprake van één of meer arbeidsvoorwaardenreglementen (zo nee, geen issue);
2. Indien van toepassing toets de CAO en arbeidsvoorwaardenreglementen op strijdigheden met regeling 2013 (indien deze niet gevonden worden, is er geen issue);
3. Indien strijdigheden zijn gevonden, ga na hoe de wijzigingsprocedure werkt en aan wie advies, of instemming moet worden gevraagd;
4. Doorloop de wijzigingsprocedure.

9. TE ONDERNEMEN STAPPEN BIJ DE OVERGANG NAAR REGELING 2013

Te ondernemen stappen voor werkgever in de groothandel:

- Toets of de pensioenovereenkomsten (eventueel CAO en arbeidsvoorwaardenreglement) voldoen aan regeling 2013;
- Indien ja,
 - Denk na over keuzemogelijkheden in regeling 2013;
 - Geef de gemaakte keuzes door aan SPNG (uiterlijk 31 oktober);
 - SPNG verzorgt informatieverstrekking aan deelnemers;
- Indien nee,
 - Overleg met werknemers over wijzigingen en keuzemogelijkheden;
 - Wijzig pensioenovereenkomst met individuele werknemers;
 - Wijzig (indien van toepassing) CAO en arbeidsvoorwaardenreglement conform wijzigingsprocedure;
 - Geef gemaakte keuzes door aan SPNG (uiterlijk 31 oktober);
 - SPNG verzorgt de informatieverstrekking aan de deelnemers;
- Voor vragen en opmerkingen, neem contact op met het secretariaat van SPNG, bij voorkeur via email (info@spng.nl).

Te ondernemen stappen voor Hegro werkgevers

- Denk na over keuzemogelijkheden in regeling 2013;
- Geef de gemaakte keuzes door aan SPNG (uiterlijk 31 oktober);
- SPNG verzorgt de informatieverstrekking aan de deelnemers;
- Voor vragen en opmerkingen, neem contact op met het secretariaat van SPNG, bij voorkeur via email (info@spng.nl).

10. ONDERSTEUNING DOOR SPNG, TIJDPAD EN COMMUNICATIE

SPNG ondersteunt werkgevers en deelnemers op de volgende wijze

- Eind juni 2012 stuurt SPNG de werkgevers een offerte voor de regeling 2013 en de keuzemogelijkheden;
- SPNG is beschikbaar voor het toelichten van de offerte aan werkgevers en het geven van uitleg over de financiële effecten van te maken keuzes;
- SPNG stelt een pensioenkrant op en verstuurt deze aan de deelnemers over de wijzigingen in de regeling;
- SPNG houdt voorlichtingsbijeenkomsten voor deelnemers bij de werkgever of in de regio;
- SPNG is beschikbaar om mogelijke aanbiedingen van derden te toetsten.

Het tijdpad is als volgt

- Eind juni : versturen offerte, keuze formulier en toelichting naar werkgevers;
- Mei – oktober : SPNG is beschikbaar voor ondersteuning van werkgever en overleg met deelnemers;
- 31 oktober : gemaakte keuzes zijn aan SPNG doorgegeven;
- December : documenten worden aan werkgevers en deelnemers verstuurd;
- 1 januari 2013 : ingang gekozen regeling.

Voor vragen en opmerkingen kunt u contact opnemen met het secretariaat van SPNG. Het secretariaat is te bereiken via, bij voorkeur, email info@spng.nl, of telefonisch 070 – 349 0746