

Nieuwsbrief januari 2018

Inleiding

De afgelopen tijd hebben de ontwikkelingen bij het pensioenfonds niet stilgestaan. Zo hebben wij een nieuwe (beoogd) voorzitter aangewezen, heeft er een tweetal informatiebijeenkomsten voor de deelnemers plaatsgevonden en zijn er voorlopige keuzes gemaakt in de toekomstrichting van het fonds. Graag brengen wij u op de hoogte van de ontwikkelingen via deze nieuwsbrief.

Deelnemersbijeenkomst

Op 30 november 2017 heeft het pensioenfonds een tweetal deelnemersbijeenkomsten georganiseerd. Deze bijeenkomsten stonden in het teken van de toekomstbestendigheid van het pensioenfonds. Via deze nieuwsbrief geven wij een samenvatting van hetgeen besproken is tijdens deze bijeenkomsten.

Toekomstbestendigheid

Financieel staat pensioenfonds Cindu er goed voor. De dekkingsgraad, ofwel de bezittingen gedeeld door de verplichtingen, bedraagt eind november 122,0%. Dat wil zeggen dat het fonds een buffer heeft van 22,0%. Het pensioenfonds had een herstelplan lopen bij DNB en heeft dat plan mogen beëindigen per einde van het derde kwartaal.

Vanaf een dekkingsgraad van 123,2% mag het pensioenfonds (wettelijk gezien) volledige toeslagen toekennen. Het pensioenfonds kent per 1 januari 2018 een gedeeltelijke toeslag toe van 1,05% voor actieven en 0,85% voor slapers en gepensioneerden. De toeslag voor actieven is licht hoger, aangezien hun toeslag gebaseerd is op de loonindex en de toeslag voor slapers en gepensioneerden op de prijsindex.

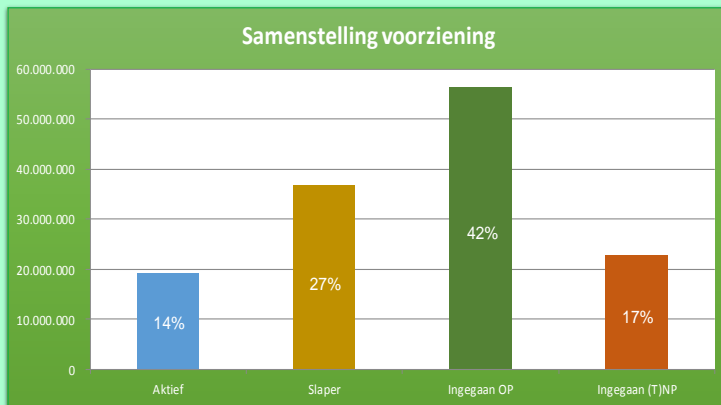
Als het fonds er financieel zo goed voor staat, waarom wordt er dan nagedacht over een liquidatie van het fonds?

Het antwoord op deze vraag is gelegen in het feit dat het pensioenfonds voor de nodige uitdagingen staat. Deze uitdagingen worden verderop nader toegelicht.



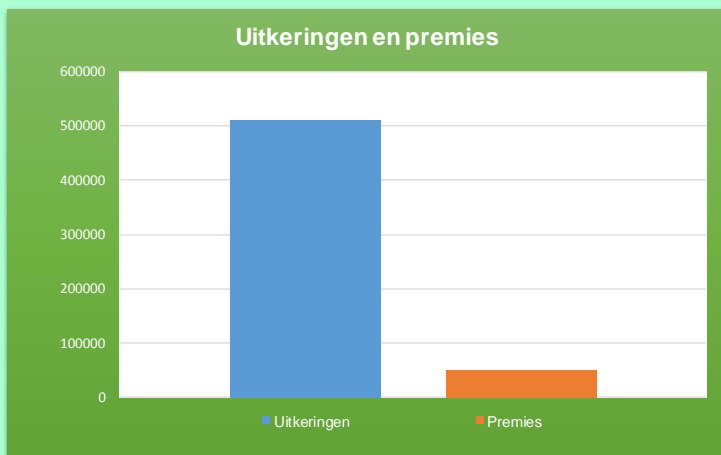
Populatie

De populatie bij het pensioenfonds is sterk vergrijsd. Dit is onderstaand zichtbaar:



Circa 86% van de voorziening is toe te rekenen aan de slapers en pensioentrekkenden. Dit heeft tot gevolg dat de premie nog nauwelijks van invloed is op de financiële positie en dat eventuele bijsturing via de premie niet mogelijk is.

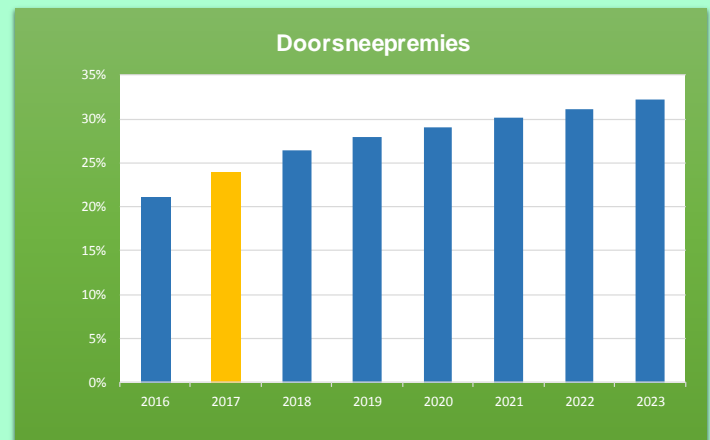
Dit is zichtbaar gemaakt in onderstaande grafiek, waarin de maandelijkse uitkeringen zijn afgezet tegen die premie die het fonds ontvangt.



Het fonds keert maandelijks circa € 510.000 uit aan uitkeringen, terwijl het circa € 51.000 aan premie ontvangt. Dat betekent dat in 10 jaar tijd het vermogen met 1/3^e is afgenomen en in 15 jaar is gehalveerd.

Premie

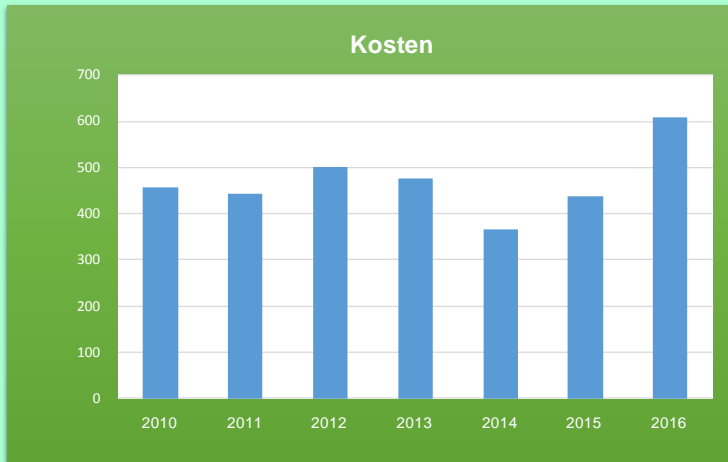
Hoewel de premie voor het fonds beperkt is, is deze voor de werkgever wel een hoge kostenpost. Vanwege de lage rentestand zal de premie de komende jaren alleen maar toenemen, terwijl de hoogte van de in te kopen pensioenen niet toenemen:



Voor de werkgever en werknemers is bovenstaande onwenselijk.

Kosten

Een belangrijk aspect voor het pensioenfonds zijn de kosten die het maakt voor het verrichten van uitkeringen en het uitvoeren van de regeling. Vanwege toenemende regeldruk zijn de kosten voor het fonds de afgelopen jaren alleen maar toegenomen.



In bovenstaande grafiek is duidelijk een toename in de kosten waar te nemen. En naarmate het vermogen van het pensioenfonds slinkt, nemen de relatieve kosten (ofwel kosten per deelnemer) alleen maar toe. In 6 van de 7 afgelopen boekjaren heeft het fonds verlies gemaakt op kosten.

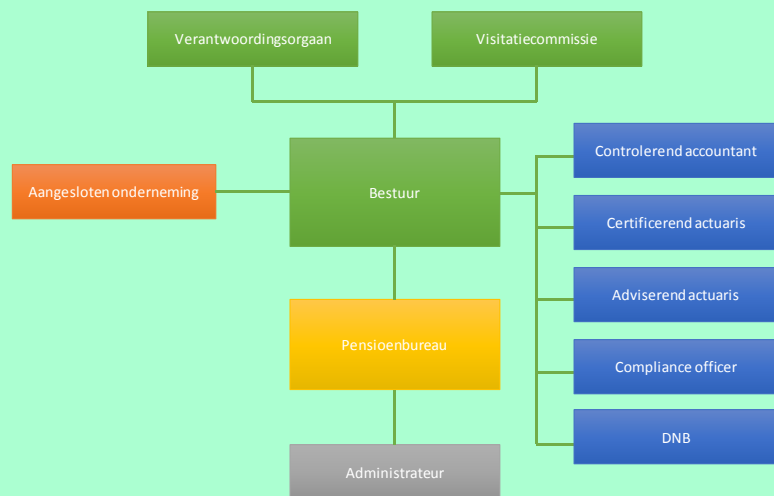
Fondsen dienen een goede financiële opzet te hebben en te voorzien in dekking van kosten uit de premie en de voorziening. Bij Cindu kan vanwege de geringe premie nauwelijks voorzien worden in dekking voor kosten uit de premie. Dat betekent dat het fonds feitelijk een aanzienlijk deel van haar vermogen moet vasthouden ter dekking van uitvoeringskosten. Dat kan bij voortbestaan van het fonds oplopen tot iets minder dan 10% van het vermogen!

Dat betekent dat 10% van het vermogen opgaat aan kosten en niet kan worden uitgekeerd als pensioen. Het fonds vindt dit geen goede zaak.

Governance

De toenemende complexiteit in regelgeving en vereisten vanuit de toezichthouder De Nederlandsche Bank zorgen er voor dat het runnen van een pensioenfonds niet langer “erbij” gedaan kan worden door mensen uit de eigen geledingen (actieven, slapers, gepensioeneerden), maar dat hier professionele partijen op ingezet moeten worden. Dit leidt tot een toename van de kosten.

Onderstaand is het organogram van het pensioenfonds opgenomen.



Er zijn al snel 20 personen betrokken bij het pensioenfonds.

Ook voor het bestuur zijn de vereisten steeds hoger komen te liggen. De huidige bestuursleden hebben een geschiktheidsplan geformuleerd en volgen nu opleidingen teneinde aan de vereisten te kunnen voldoen.

Bij voortbestaan van het fonds zal een Commissie Risicomanagement in het leven geroepen moeten worden en een professionele Risicomanager aangetrokken moeten worden.

Documentatie pensioenfonds

De vereisten rondom documentatie van het pensioenfonds zijn zwaar te noemen. Zo heeft het fonds circa 18 beleidsdocumenten en reglementen en vindt rapportering op maand-, kwartaal en jaarbasis plaats richting bestuur en toezichthouder.

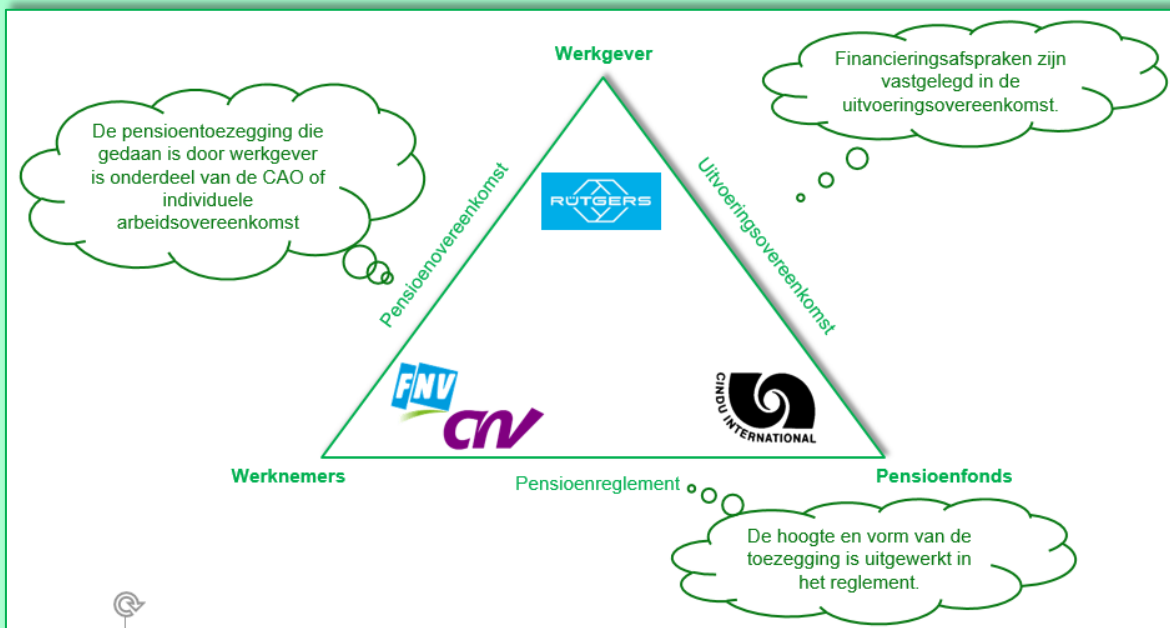
Pensioendriehoek

Het is van belang te begrijpen hoe de zeggenschap over de toegekende pensioenen in de Pensioenwet is geregeld. In onderstaande figuur is weergegeven hoe de afspraken gemaakt zijn tussen de drie betrokken partijen (pensioenfonds, werknemers en werkgever). De werkgever en werknemers komen de inhoud van de pensioentoezegging overeen.

De werkgever beslist zelf over de wijze waarop uitvoering gegeven wordt aan de toezegging. In dit geval is de uitvoering belegd bij pensioenfonds Cindu. Pensioenfonds Cindu is een zelfstandige stichting die los staat van de aangesloten onderneming. Het pensioenfonds voert de regeling uit die is overeengekomen tussen de werkgever en de werknemers.

Over toekomstige opbouw heeft het pensioenfonds *geen* zeggenschap. Het is de werkgever die de keuze maakt voor de uitvoering.

Over reeds opgebouwde en ingegane pensioenen heeft het pensioenfonds *wel* zeggenschap en de werkgever *niet*. Het pensioenfonds kan (eenzijdig) besluiten alle reeds opgebouwde en ingegane pensioenen elders te herverzekeren of onderbrengen.



Evenwichtige belangenafweging

Gezien de uitdagingen die het fonds heeft (uitholling van het vermogen vanwege relatief hoge uitkeringslasten, hoge en toenemende uitvoeringskosten, complexiteit wetgeving, benodigde professionalisering en hoge governance vereisten) acht het bestuur het onevenwichtig om de uitvoering binnen het pensioenfonds te houden.

De toekomststudie die het bestuur heeft gedaan is in samenspraak met de aangesloten onderneming uitgevoerd, waarbij de OR, het verantwoordingsorgaan en de vakbonden op de hoogte gehouden worden. In het kader van een evenwichtige belangenafweging is het van belang de groep van slapers en pensioentrekkenden enerzijds en de actieven anderzijds niet te splitsen. Zodoende is gekeken naar een oplossing die voor alle partijen de beste uitkomst biedt.

Oplossingsrichting

Het bestuur heeft de volgende uitvoeringsvarianten onderzocht:

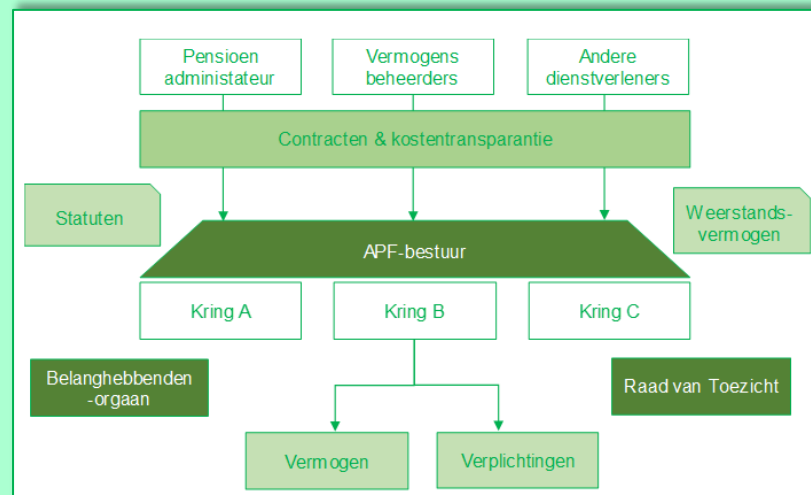
- Zelfstandig voortbestaan.
- Overgaan naar een bedrijfstakpensioenfonds
- Overgaan naar een algemeen pensioenfonds.
- Overdragen aan een verzekeraar.
- Opbouw bij een premiepensioeninstelling.
- Overdracht naar een IORP.

Zonder dieper in te gaan op de details van elk van bovenstaande varianten, ziet het bestuur de overgang naar een algemeen pensioenfonds als de beste keuze.

Een algemeen pensioenfonds (hierna: APF) is wettelijk geïntroduceerd per 1 januari 2016. Een APF onderscheidt zich van een regulier pensioenfonds doordat er gescheiden vermogens aangehouden mogen worden. Deze vermogens worden aangehouden in de 'kringen' van het APF en elke kring heeft zijn eigen dekkingsgraad. Je zou kunnen stellen dat een APF meerdere separate pensioenfondsen onder zich heeft en aangestuurd wordt door één bestuur. Elke kring heeft zijn eigen vertegenwoordiging in het belanghebbendenorgaan.

Het grote voordeel van een APF ten opzichte van een regulier pensioenfonds is dat de kosten van de uitvoering en uitbesteding (administratie, vermogensbeheer) en governance (bestuur) gedeeld worden door alle aangesloten kringen.

Onderstaand is een voorbeeld van de inrichting van een APF weergegeven:



Rechtszaak

Een belangrijke uitdaging die nog niet genoemd is, is de lopende rechtszaak inzake de éézijdige verlaging van de premie door de aangesloten onderneming. Tegen het pensioenfonds en de aangesloten onderneming is een rechtszaak aangespannen, welke in eerste aanleg is gewonnen door het pensioenfonds en de aangesloten onderneming, maar waar hoger beroep tegen is ingesteld.

Het pensioenfonds kan niet liquideren zolang deze rechtszaak loopt.

De vakbonden zijn in overleg getreden met de werkgever. De werkgever heeft een voorstel voor een nieuwe CAO gedaan, welke na raadpleging van de vakbondsleden unaniem is geaccepteerd. Onderdeel van de afspraken is dat de rechtszaak komt te vervallen.

Daarmee zou een belangrijke beperkende factor voor het pensioenfonds komen te vervallen.

Keuze voor APF

Het pensioenfonds heeft een traject doorlopen, waarbij vier APF'en een offerte hebben uitgebracht en zichzelf hebben mogen presenteren. Inmiddels zijn twee APF'en afgefallen en zijn er nog twee APF'en in de race. Het pensioenfonds verwacht op korte termijn een keuze te kunnen maken voor een APF.

Nieuwe pensioenregeling

Onderdeel van de CAO-afspraken is dat de werkgever een budget beschikbaar stelt, waarmee een pensioentoezegging gefinancierd kan worden. Het budget is vooraf vastgesteld en de hoogte van de op te bouwen pensioenaanspraken wordt daaruit afgeleid. Tot het moment van overgang naar het APF is dit budget op 24% gesteld (2/3^e voor rekening werkgever, 1/3^e voor rekening werknemers) en daarna op 25,5% (in 2018). Het budget neemt in de jaren daarna verder toe.

Aangezien sprake is van een vast budget en de hoogte van de op te bouwen pensioenaanspraken daarvan afgeleid worden, is het van belang zo min mogelijk kosten te maken.

Om dit te kunnen bewerkstelligen, zal de pensioenregeling zodanig geformuleerd worden, dat deze aansluit bij de standaard regeling die aangeboden wordt door het APF. Dit heeft als groot voordeel dat er geen sprake zal zijn van aanvullende kosten en de kostenvergoeding aan het APF vrij beperkt is. Dit komt rechtstreeks ten goede aan de opbouw voor de deelnemers en de uit te keren pensioenen voor slapers en gepensioneerden.

Transitietraject

De overgang naar een APF en vervolgens liquidatie van pensioenfonds Cindu is een intensief traject dat de nodige doorlooptijd zal vergen. Wij zullen u de komende tijd op de hoogte houden van de voortgang.

Franchise 2017

Het pensioenbureau heeft geconstateerd dat in het reglement dat op de website gepubliceerd is, een verkeerde franchise vermeld stond van € 13.756. Dit dient € 13.765 te zijn en is gecorrigeerd in het reglement.

Bestuur

In de vorige nieuwsbrief hebben wij het bestuur aan u voorgesteld, waaronder de toenmalige voorzitter Jacco Heemskerk. Jacco is per 1 oktober 2017 teruggetreden, vanwege de aanvaarding van een nieuwe baan elders.

Het pensioenfonds heeft inmiddels een nieuwe voorzitter en dat is Rita van Ewijk. Rita is getoetst door DNB op geschiktheid en is recentelijk goedgekeurd. Rita stelt zichzelf aan u voor.

Rita van Ewijk



Als nieuwe voorzitter van uw pensioenfonds stel ik me graag aan u voor. Mijn naam is Rita van Ewijk, ik ben 51 jaar en woon in Hoofddorp samen met partner Rob en onze jongste zoon van 16. In de weekenden is onze zoon van 20, die in Amsterdam studeert en woont, ook regelmatig thuis.

Ik ben geboren in Haarlem als 7^e van totaal 8 kinderen. Omdat mijn vader al wat ouder was ben ik al tijdens mijn jeugd geconfronteerd met het belang van een goede oudedagsvoorziening.

Met veel passie en betrokkenheid heb ik de afgelopen jaren in diverse rollen mogen bijdragen aan het realiseren van pensioen voor veel mensen. Zowel bij APG (werkzaam voor o.a. het pensioenfonds voor de Bouw, Ambtenaren en Schoonmaak) als de laatste jaren bij (pensioen)verzekeraar a.s.r. ben ik werkzaam geweest in verschillende directie- en managementfuncties. Daarnaast heb ik bestuurservaring opgedaan binnen het personeelspensioenfonds APG en Pensioenfonds Hoogovens.

Ik vind het een eer mij nu voor uw fonds te mogen inzetten. We staan als pensioenfonds Cindu International voor de uitdaging om voor een toekomstbestendige pensioenuitvoering te zorgen. Daarbij komt veel wet- en regelgeving kijken, zoals we dat ook zien in de landelijke discussies over pensioen en het pensioenstelsel.

Wat ik daarin belangrijk vind, is dat in al die discussies niet wordt vergeten dat het om uw pensioen gaat. Dat de stappen die we als fonds zetten transparant, uitlegbaar en begrijpelijk zijn. Daar mag u me te allen tijde op aanspreken.

Pensioenbureau

Het pensioenbureau gaat verhuizen naar het hoofdkantoor van Rütgers Resins (momenteel bevindt het pensioenbureau zich aan de andere kant van de weg in het gebouw van de Vakantiemakelaar). Het is voor het dagelijks contact met het bestuur praktischer om in hetzelfde gebouw te zitten. Bovendien heeft de werkgever aangeboden dat het pensioenbureau geen huur hoeft te betalen voor de ruimte. Het nieuwe adres is reeds weergegeven bovenaan de pagina's van deze nieuwsbrief

Contactgegevens

U vindt meer informatie op de website van het pensioenfonds:

www.pensioenfondscindu.nl

Indien u vragen heeft kunt u deze telefonisch stellen aan het pensioenbureau via 0297 – 545 229. Het pensioenbureau is niet permanent bezet; bij geen gehoor kunt u bellen met de pensioenuitvoerder Appel via 085 – 210 4099.

U kunt ook vragen per e-mail stellen:

- Pensioenadministratie@pensioenfondscindu.nl
- P.Heesterbeek@pensioenfondscindu.nl

Complex?

