

## **Veel gestelde vragen en antwoorden over de toekomst van SPUN**

### **1. Waarom heeft SPUN in 2015 een werkgroep toekomstverkenning ingesteld?**

In de afgelopen 10 jaar is het aantal pensioenfondsen in Nederland gedaald met 60%. De Nederlandsche Bank stelt steeds strengere eisen aan besturen van pensioenfondsen waardoor het moeilijker wordt geschikte kandidaten voor bestuursfuncties te vinden. Mede door alle nieuwe wetten en regels zijn de kosten sterk gestegen. Daarbij is vaak het aantal actieve deelnemers gedaald doordat bedrijven hun personeelsbestand inkrompen. Dat is zeker bij ETC Nederland het geval. Net als veel andere fondsen, heeft SPUN besloten naar alle ontwikkelingen te kijken en zich te bezinnen op de toekomst.

### **2. Hoe was de samenstelling van die werkgroep?**

De werkgroep bestond uit vertegenwoordigers van de beide werkgevers, ETC Nederland en URENCO, de ondernemingsraden van beide bedrijven en het bestuur van het pensioenfonds SPUN. De werkgroep werd ondersteund door het pensioembureau Montae.

### **3. Wie neemt de beslissingen over het pensioen?**

Daarbij moeten we onderscheid maken tussen de al opgebouwde pensioenen en de nieuwe pensioenopbouw en de inhoud van de pensioenregeling. Het bestuur van het pensioenfonds SPUN beslist over de al opgebouwde pensioenen. In dit bestuur zitten vertegenwoordigers namens werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden. Het verantwoordingsorgaan van SPUN adviseert het bestuur.

De werkgevers en de ondernemingsraden beslissen over de inhoud van de pensioenregeling, de nieuwe opbouw en waar deze wordt ondergebracht. Zij zullen daar verder zelf ook over communiceren naar de actieve deelnemers.

### **4. Wat heeft de werkgroep gedaan?**

De werkgroep heeft onderzocht of SPUN in de toekomst zelfstandig kan blijven voortbestaan of dat het beter is de uitvoering van de pensioenregeling over te dragen aan een andere partij. Daarbij viel te denken aan een verzekeraar, een bedrijfstakpensioenfonds of een algemeen pensioenfonds. De werkgroep heeft de conclusie getrokken dat zelfstandig voortbestaan van SPUN op langere termijn niet verantwoord is. Van de onderzochte alternatieven is overdracht aan een verzekeraar al in een vroeg stadium afgefallen vanwege de hoge kosten en het beperkte perspectief voor aanpassing van de pensioenen aan de loon- en prijsontwikkeling. Uiteindelijk ging de keuze tussen een APF en Pensioenfonds PGB. Na uitvoering onderzoek en overleg heeft het bestuur van SPUN besloten de opgebouwde pensioenen per 1 april 2019 over te dragen aan PGB.

### **5. Waarom kan SPUN niet meer zelfstandig doorgaan? Het pensioenfonds staat er toch niet slecht voor?**

SPUN staat er inderdaad niet slecht voor. Met beleidsdekkingsgraad van 117,1% per eind oktober 2018 zit SPUN weer bijna op het voor haar vereiste vermogen. Het belangrijkste probleem is echter dat de kosten in de afgelopen jaren aanzienlijk zijn gestegen. Omdat het aantal actieve deelnemers is gedaald, liggen de kosten per deelnemer op een heel hoog niveau. De verwachting is dat dit alleen maar verder zal stijgen. Nog een belangrijke reden om te zoeken naar een andere oplossing, is dat de deskundigheidseisen die aan pensioenfondsbestuurders worden gesteld, steeds strenger worden. Dit maakt het moeilijk om in eigen gelederen geschikte kandidaten te vinden. Daarnaast neemt de tijdsbesteding voor pensioenfondsbestuurders steeds verder toe. Ook willen de werkgevers niet dat de kosten van de pensioenregeling steeds maar verder blijven stijgen.

**6. Wat waren belangrijke overwegingen bij het zoeken naar een nieuwe uitvoerder voor de opgebouwde pensioenen?**

Het gaat om verschillende aspecten. Bij de al opgebouwde pensioenen is het belangrijk dat die terechtkomen bij een betrouwbare partij waar ze veilig zijn voor de toekomst. Het perspectief voor toeslagverlening en de kans dat er in de toekomst een korting van het pensioen zou kunnen voorkomen, zijn aspecten die zwaar wegen. Tevens is het bij een keuze voor een bedrijfstakpensioenfonds belangrijk dat een eventueel voordeel van een positief verschil in dekkingsgraad tussen SPUN en dat bedrijfstakpensioenfonds zo evenwichtig mogelijk onder de verschillende groepen deelnemers kan worden verdeeld.

**7. Er was uiteindelijk een keuze tussen een algemeen pensioenfonds (APF) en Pensioenfonds PGB. Wat heeft de doorslag gegeven om voor PGB te kiezen?**

De twee kandidaten waren beide geschikt en in veel opzichten gelijkwaardig. Er waren twee aspecten die de doorslag gaven om voor PGB te kiezen. Allereerst waren de verwachte pensioenresultaten bij PGB beter. Ten tweede had PGB een langer 'track record' en een betere toekomstbestendigheid. De APF-markt bestaat nog maar een paar jaar en moet zich nog bewijzen, terwijl PGB al actief is sinds 1953.

**8. Wat is PGB voor een pensioenfonds?**

PGB is een fonds dat in 1953 is opgericht door de werkgevers en werknemers in de grafische industrie. PGB stond voluit voor Pensioenfonds Grafische Bedrijven. Inmiddels is PGB een pensioenfonds voor de sociale partners van verschillende bedrijfstakken. Er zijn meer dan 2.400 bedrijven aangesloten met bijna 77.000 actieve deelnemers. Er zijn iets meer dan 77.000 pensioengerechtigden en 165.000 gewezen deelnemers. Met een beheerd vermogen van € 26,5 miljard behoort PGB tot de tien grootste pensioenfondsen van Nederland.

**9. Wat is de rol van het verantwoordingsorgaan geweest bij de keuze voor PGB?**

Het verantwoordingsorgaan (VO) bestaat uit vertegenwoordigers namens de werkgevers, de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden. Het controleert het beleid van bestuur en adviseert het bestuur. Het VO is vanaf het begin actief betrokken geweest bij de toekomstverkenning van SPUN en de keuze tussen de verschillende kandidaten. Nadat het bestuur in oktober een voorgenomen besluit had genomen om de opgebouwde pensioenen aan PGB over te dragen, heeft het bestuur dit voorgenomen besluit voorgelegd voor advies aan het VO. Midden november heeft het VO een positief advies uitgebracht. Ook heeft het bestuur de visitatiecommissie, die zorgt voor het intern toezicht, gevraagd om een oordeel. De commissie heeft begin november een positief oordeel gegeven. Uiteindelijk heeft het bestuur op 4 december 2018 de formele beslissing genomen om de pensioenen over te dragen aan PGB.

**10. Wat vinden de werkgevers en de ondernemingsraden van URENCO en ETC Nederland van de overdracht van de opgebouwde pensioenen aan PGB?**

De werkgevers en de ondernemingsraden hebben formeel geen zeggenschap over de opgebouwde pensioenen. Niettemin zijn zij steeds betrokken geweest bij het onderzoeken van mogelijkheden voor het onderbrengen van de al opgebouwde pensioenen. Voordat het bestuur zijn voorgenomen besluit nam, is er nog overleg geweest met de sociale partners over twee belangrijke voorwaarden: de risicohouding van PGB en een evenwichtige verdeling van de kosten. In haar beleggingsbeleid neemt PGB iets meer risico dan SPUN. De risicohouding van PGB past echter wel in wat de sociale partners acceptabel vinden. Daar gingen zij dus mee akkoord. Over de verdeling van de kosten is intensief overleg gevoerd. Het resultaat daarvan is dat de twee werkgevers hebben toegezegd samen eenmalig € 1,5 miljoen te zullen betalen voor het dekken van de kosten van de overgang van de pensioenen naar PGB.

**11. Er is door de werkgevers een bedrag van € 1,5 miljoen toegezegd voor het dekken van de kosten van de overdracht. Is dat niet een erg hoog bedrag?**

Het is een hoog bedrag. Maar het is vooral nodig om de overdracht van de beleggingen mogelijk te maken. De huidige beleggingen van SPUN dienen deels te worden verkocht en meteen dient het geld weer belegd te worden in instrumenten die passen in het beleggingsbeleid van PGB. Ook zijn er kosten door het extra werk dat onze bestuursondersteuner, accountant en onze administrateur moeten verrichten voor de overdracht van de pensioenen. Het bestuur van SPUN zal verantwoording afleggen over de besteding van de overdrachtskosten.

**12. De kosten voor het beheren van de pensioenregeling waren in 2017 bij SPUN € 840 per deelnemer, bij PGB was dit € 175. Vanwaar dit zeer grote verschil?**

Bij het berekenen van de kosten per deelnemer moet volgens de methodiek van de Pensioenfederatie gekeken worden naar de kosten van de regeling voor de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden. Bij SPUN hebben we 506 actieve deelnemers en 500 pensioengerechtigden. PGB bijna 77.000 actieve deelnemers en meer dan 77.000 pensioengerechtigden. De kosten bij PGB worden dus over veel meer deelnemers gespreid. Dit is een van de belangrijkste redenen waarom SPUN voor de langere termijn niet toekomstbestendig meer was.

**13. Hebben onze werkgevers en onze ondernemingsraden nog iets te zeggen over het opgebouwde pensioen als het bij PGB is ondergebracht.**

Niet direct. PGB heeft een eigen bestuur dat het beleid bepaalt. Daarin zitten vertegenwoordigers namens werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden. Ook kent PGB een verantwoordingsorgaan. Daarnaast is er een werkgeversraad met vertegenwoordigers van werkgevers uit verschillende bedrijfstakken. Er is ook een vereniging van gepensioneerden. Via deze structuur hebben de verschillende belanghebbenden wel invloed op het beleid van PGB. Maar die invloed bij dit grote pensioenfonds is natuurlijk niet zo groot en direct als bij SPUN.

**14. Hoe kom je in het bestuur van PGB?**

De leden van het bestuur van PGB worden voorgedragen door de sociale partners binnen PGB en door de vereniging van pensioengerechtigden.

**15. Ik ben een deelnemer in actieve dienst. Wat betekent de overgang naar PGB voor mij?**

Je bij SPUN opgebouwde pensioen wordt rond 1 april overgedragen aan PGB. PGB betaalt je dat pensioen uit op het moment dat je met pensioen gaat. Na de datum van overdracht ga je verder pensioen opbouwen bij de nieuwe uitvoerder waar je werkgever en de ondernemingsraad voor kiezen.

**16. Ik ben een gewezen deelnemer. Wat betekent de overgang naar PGB voor mij?**

Als je bij je uitdiensttreding niet hebt gekozen voor waardeoverdracht, wordt je bij SPUN opgebouwde pensioen rond 1 april 2019 overgedragen aan PGB. PGB betaalt je dat pensioen uit op het moment dat je met pensioen gaat.

**17. Ik ben gepensioneerd. Wat betekent de overgang naar PGB voor mij?**

Je pensioenrecht wordt rond 1 april 2019 overgedragen aan PGB. Vanaf die datum krijg je je pensioen uitbetaald door PGB.

## **18. Wat gebeurt er met het tijdelijk ouderdomspensioen (TOP) c.q het vroegpensioen?**

De pensioenaanspraken die je hebt, dus ook voor het TOP, blijven gehandhaafd en worden overgedragen aan PGB.

## **19. Welk pensioenreglement is voor mij van toepassing?**

Dit is afhankelijk van wanneer je bij URENCO of ETC Nederland in dienst bent gekomen, of je er nog werkt of eerder met ontslag bent gegaan. Het huidige pensioenreglement vind je op onze website [www.pensioenfondsurenco.nl](http://www.pensioenfondsurenco.nl). Klik bovenaan in het menu op de knop 'Actueel' en vervolgens op de knop 'Downloads'. Je vindt het pensioenreglement 2018 onder 'Fondsdocumenten'. Vanaf blz. 26 van dit reglement vind je de Overgangsbepalingen die van toepassing zijn voor afspraken uit het verleden. Ook in bijlage 3 vind je vanaf blz. 53 afwijkende bepalingen met betrekking tot vroegere reglementen. Op dezelfde downloads pagina vind je ook een kopje 'Oude reglementen'. Daaronder vind je alle oude pensioenreglementen vanaf 1964.

## **20. Wordt mijn pensioen bij PGB jaarlijks verhoogd?**

Niet automatisch. PGB kent net als SPUN voorwaardelijke indexatie. Dit wil zeggen dat indexatie (ook wel toeslagverlening genoemd) alleen plaatsvindt als de financiële positie van PGB sterk genoeg is. Gedeeltelijke indexatie is bij PGB, net als bij SPUN, mogelijk vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110%

## **21. Ga ik erop vooruit nu mijn pensioen naar PGB gaat?**

Jawel. Allereerst gaat je pensioen naar een groot, toekomstbestendig pensioenfonds. Daarnaast heb je een direct financieel voordeel als er bij de overgang naar PGB een positief verschil is tussen de actuele dekkingsgraad van SPUN en die van PGB. Per eind oktober was de actuele dekkingsgraad (dit is het verschil tussen de bezittingen en de verplichtingen uitgedrukt in een percentage) van SPUN 115,1% en die van PGB 107,6%. Als er bij de overdracht van de pensioenen nog een positief verschil is, krijgen de deelnemers van SPUN daar een compensatie voor via een eenmalige verhoging van hun pensioenrechten.

## **22. Het dekkingsgraadverschil tussen SPUN en PGB is nu 7,5% in het voordeel van SPUN. Betekent dit dat ik er 7,5% aan pensioen bij krijg?**

Nee, dat betekent het niet. Allereerst is het dekkingsgraadverschil op het moment van de overdracht van de pensioenen bepalend. Dat weten we nu nog niet. Daarnaast spelen er andere, minder belangrijke factoren een rol. Het percentage van het verschil in dekkingsgraad is een indicatie van wat je er ongeveer bij krijgt. Als er op het moment van de overdracht een positief verschil in dekkingsgraad is (en dat verwachten we wel), krijg je de compensatie daarvoor bij de overdracht toegekend in de vorm van extra pensioenrechten. Als je actieve of gewezen deelnemer bent, merk je daar op dat moment nog niets van. Dat is pas op het moment dat je je pensioen krijgt uitgekeerd als je met pensioen gaat. Pensioengerechtigden merken het positieve verschil wel meteen in hun portemonnee. Hun uitkering zal na de overdracht hoger zijn.

## **23. Als er een compensatie wordt uitgekeerd door een positief verschil in dekkingsgraad, is er dan een verschil tussen wat jongeren en ouderen krijgen?**

Nee, het bestuur heeft besloten de eventuele compensatie gelijkelijk te verdelen over alle deelnemers. Het maakt niet uit hoe oud je bent en of je actieve deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde bent. Van iedereen worden de opgebouwde aanspraken of de uitkering met een zelfde percentage verhoogd.

**24. Werkt de verhoging van het pensioen door de compensatie ook door in het nabestaandenpensioen?**

Ja, de verhoging die je krijgt betreft je totale pensioen. Die werkt dus ook door in het partnerpensioen voor je partner en het wezenpensioen voor je minderjarige kinderen.

**25. Kunnen we de compensatie ook weer kwijtraken?**

Allereerst moeten we kijken of er straks bij overdracht van de pensioenen nog steeds een positief verschil is tussen de dekkinggraad van SPUN en PGB. Als dat er inderdaad is, krijg je mede op basis daarvan een compensatie die wordt verwerkt in je opgebouwde pensioenaanspraken. PGB doet natuurlijk haar best om met een gedegen beleid je pensioen te indexeren en te voorkomen dat er kortingen nodig zijn. Garanties zijn echter niet te geven. Dat gold vroeger bij SPUN en het geldt ook straks bij PGB.

**26. De dekkinggraad van PGB is lager dan van SPUN. Betekent dit dat mijn pensioen straks bij PGB minder snel zal worden geïndexeerd?**

Dat is mogelijk, maar dit zal afhangen van de ontwikkeling van de beleidsdekkinggraad (het gemiddelde van de actuele dekkinggraad over de laatste 12 maanden) bij PGB. Eind oktober 2018 was die 109,2%, dus nog net onder het niveau van 110% waarop gedeeltelijke indexatie kan beginnen. Door het positieve verschil in dekkinggraad bij de collectieve waardeoverdracht maken de SPUN deelnemers een 'groeisprongetje' waardoor eventuele lagere indexatie bij PGB voor de eerstkomende jaren wordt gecompenseerd. Op langere termijn is het indexatieperspectief bij PGB naar verwachting iets beter door een ander risicoprofiel.

**27. Wat is er te zeggen over de dekkinggraad van SPUN ten opzichte van het gemiddelde pensioenfonds?**

Er is geen gemiddeld pensioenfonds. Wel is de dekkinggraad van SPUN beter dan van veel andere pensioenfondsen zoals bijvoorbeeld de grootste twee pensioenfondsen ABP en Zorg en Welzijn, die bijna in onderdekking zijn. Er zijn daarnaast ook pensioenfondsen met een hogere dekkinggraad.

**28. Waarom is de dekkinggraad van PGB lager dan die van SPUN?**

Dat verschil heeft vooral te maken met resultaten uit het verleden. Bij SPUN is het zo dat de werkgevers veel hebben bijgedragen aan het fonds, waardoor SPUN wellicht wat 'meer vet op de botten' heeft. Verder heeft een goed strategisch onderbouwd beleggingsbeleid SPUN goede resultaten opgeleverd. Maar SPUN is niet toekomstbestendig en in het verleden behaalde resultaten zeggen niets over de toekomst.

**29. Hoe heeft PGB in de afgelopen jaren gepresteerd?**

PGB heeft, sinds het in 1953 is gestart als bedrijfstakpensioenfonds voor de grafische industrie, goede resultaten laten zien. Over de afgelopen 10 jaar is het gemiddelde beleggingsrendement van PGB 6,5%.

**30. Zijn er verschillen in het beleggingsbeleid tussen PGB en SPUN, neemt PGB meer risico en zijn er verschillen bijvoorbeeld wat betreft het niet beleggen in wapenindustrie?**

Het beleggingsbeleid van PGB lijkt in grote lijnen op het beleid van SPUN. PGB neemt in haar beleid iets meer risico dan SPUN, maar de gekozen risicohouding van PGB ligt binnen de marges van wat de sociale partners van SPUN acceptabel vinden. Ook heeft DNB het beleggingsbeleid van PGB beoordeeld en goedgekeurd. PGB vindt het belangrijk dat beleggingen een goed rendement

hebben én maatschappelijk verantwoord zijn. Daarom belegt PGB volgens de Global Compact Principles van de Verenigde Naties. Zo wil PGB niet beleggen in bedrijven die zich niet houden aan de internationaal erkende mensenrechten of controversiële wapens maken.

### **31. Heeft PGB dezelfde pensioenrichtleeftijd als SPUN?**

PGB voert verschillende pensioenregelingen voor verschillende bedrijfstakken uit. De pensioenrichtleeftijd bij SPUN was 68 jaar. Die blijft gehandhaafd bij PGB. Maar je kunt er zelf nog steeds voor kiezen om eerder met pensioen te gaan.

### **Hoe gaat de overdracht van de pensioenen in zijn werk?**

De pensioenen worden aan PGB overgedragen via een zogenoemde collectieve waardeoverdracht. Alle opgebouwde pensioen zijn door SPUN geïnvesteerd in beleggingen zoals obligaties en aandelen. Die vertegenwoordigen samen een bepaalde waarde. In het geval van SPUN is het totale belegde vermogen ongeveer € 500 miljoen. Soms worden er bij collectieve waardeoverdrachten beleggingen rechtstreeks overgenomen, en soms worden de beleggingen door de overdragende partij verkocht en wordt de opbrengst meteen weer belegd door de ontvangende partij. Bij de overdracht wordt ook het verschil in dekkingsgraad tussen SPUN en PGB verrekend.

### **32. Hoe weet ik dat mijn pensioen veilig is overgebracht naar PGB?**

Enkele maanden na de collectieve waardeoverdracht krijg je van SPUN een brief waarin staat hoeveel pensioen er voor jou is overgedragen aan PGB. Kort daarna krijg je van PGB een brief met daarin een opgave van hoeveel pensioen zij voor jou hebben ontvangen. Die brieven moet je goed bekijken. Klopt er iets niet in de bedragen of in je gegevens, dan moet je contact opnemen met PGB. SPUN zal dit natuurlijk goed bewaken.

### **33. Het contact met AZL vervalt straks. Heeft PGB mijn gegevens en de gegevens over de pensioenregeling?**

Ja, je pensioendossier en het pensioenreglement gaan naar PGB, zodat ze daar weten wie je bent, hoeveel pensioen je hebt opgebouwd en wat de regels rond je pensioenaanspraken zijn.

### **34. Heeft PGB een uitvoeringsorganisatie net zoals AZL dat is voor SPUN?**

Ja, PGB heeft een eigen uitvoeringsorganisatie: PGB Pensioendiensten.

### **35. Blijven mijn aanspraken zoals die golden bij mijn uitdiensttreding intact?**

Ja, Het moment van uitdiensttreding wordt als uitgangspunt gehanteerd voor de overdracht van je aanspraken. Het pensioen bij PGB is minimaal gelijkwaardig daaraan.

### **36. Wat is de timing voor de vervolgstappen?**

In de komende maanden zullen de voorbereidingen voor de overdracht van de pensioenen worden getroffen. Dit is veel werk voor SPUN, PGB en de betrokken toeleveranciers en adviseurs. Dit speelt zich voor jou hoofdzakelijk achter de schermen af. Ook de aanvraag van een verklaring van geen bezwaar door DNB loopt in de komende maanden. In januari 2019 zullen alle groepen deelnemers nog een SPUN Info bulletin ontvangen over de stand van zaken op dat moment. Ook staat daarin het besluit van het SPUN bestuur over de indexatie van de pensioenen per 1 januari 2019. In het eerste kwartaal van 2019 zal er nog een laatste serie informatiebijeenkomsten zijn. Daarin neemt het SPUN bestuur afscheid van je en zal PGB zich aan de deelnemers presenteren. De werkgevers en de

ondernemingsraden zullen in de komende maanden de actieve deelnemers informeren over de ontwikkelingen met betrekking tot de nieuwe pensioenopbouw.

**37. Wordt SPUN meteen na 1 april 2019 opgeheven?**

Nee, nog niet meteen. Het bestuur zal nog een aantal zaken moeten afwikkelen. Zo moet er nog een laatste financieel verslag (liquidatieverslag) worden gemaakt. Ook krijgen alle deelnemers nog een Uniform Pensioen Overzicht over de afsluitende periode bij SPUN. Daarna zal SPUN ophouden te bestaan. Na 1 april 2019 neemt PGB de communicatie over de pensioenen over.

**38. Heeft het nieuwe pensioenstelsel nog invloed, direct of voor de langere termijn?**

Daar is op dit moment weinig over te zeggen, omdat de verschillende partijen het nog niet met elkaar eens zijn. Wel zal er iets moeten veranderen zodat bijvoorbeeld het groeiende aantal ZZP-ers ook pensioen kan opbouwen. Ook zal doorsneepremie (waarbij jongeren en ouderen dezelfde pensioenpremie betalen) wellicht verdwijnen. Verder willen de vakorganisaties de geplande versnelde verhoging van de AOW-leeftijd veranderen. Wat de uitkomst zal zijn, is nu nog niet te zeggen.