



Nieuwe
Pensioenregeling
SABIC / SPF

Uitgave september 2011

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Algemeen	4
1.1 Waarom een nieuwe regeling?	4
1.2 CDC-regeling	4
1.3 De veranderingen in het kort	4
• Van eindloon naar middelloon	4
• Een hogere jaaropbouw	4
• Van 65 naar 66 jaar	4
1.4 Risico's blijven bestaan	5
2. Gevolgen van de nieuwe regeling voor actieve deelnemers (werknemers SABIC)	6
2.1 Middelloonregeling	6
• Middelloon, hoe werkt dat?	6
2.2 Jaarlijkse pensioenopbouw	6
2.3 Wat betekent dat nou?	8
• Eindloon regeling	8
• Middelloonregeling	8
• Voorbeelden eindloon versus middelloon	9
2.4 Pensioen(reken)leeftijd van 65 naar 66 jaar	10
3. Gevolgen van de nieuwe regeling voor actieve deelnemers (werknemers) en inactieve deelnemers (onder wie pensioengerechtigden en slapers)	12
3.1 Toeslagverlening (indexatie)	12
4. Risico's blijven bestaan	13
4.1 Niet of slechts gedeeltelijk verlenen van toeslagen	13
4.2 Kortten op pensioen	13
4.3 Kortten op de opbouw van het pensioen	13
5. Niet alles is veranderd	14
5.1 Partnerpensioen / wezenpensioen	14
5.2 Arbeidsongeschiktheidspensioen	14
5.3 Vrijwillig pensioensparen (VPS)	14
5.4 Prepensioenspaarregeling (PPS)	14
5.5 Pensioenpremie	14
6. UPO 2011 en 2012	15

Inleiding

Bij Pensioenfonds SABIC (SPF) is voor de periode 1 januari 2011-1 januari 2016 een nieuwe pensioenregeling van kracht.

De nieuwe regeling is een gevolg van de afspraken die SABIC en de vakbonden (de sociale partners) hebben gemaakt voor de komende vijf jaar. De nieuwe pensioenovereenkomst die de sociale partners op 6 april 2011 sloten, is door het bestuur van SPF 'vertaald' in een nieuw pensioenreglement. In deze brochure vind je op hoofdlijnen de veranderingen van dat reglement als gevolg van de nieuwe pensioenovereenkomst.

De veranderingen die sociale partners hebben afgesproken, hebben vooral gevolgen voor de opbouw van het pensioen van de werknemers van SABIC en in mindere mate voor de pensioenen van de inactieve deelnemers, onder wie de pensioengerechtigden en 'slapers'.

In deze gezamenlijke brochure van SABIC en SPF worden na een algemeen deel de gevolgen besproken voor de actieve deelnemers van het fonds (de werknemers van SABIC). Daarna volgt een deel waarin de gevolgen voor zowel de actieve deelnemers als de inactieve deelnemers worden besproken. Ten slotte laat de brochure zien dat niet alles veranderd is in de pensioenregeling van SABIC / SPF.



I. Algemeen

1.1 Waarom een nieuwe regeling?

De nieuwe regeling hoort uiteraard te voldoen aan de actuele wet- en regelgeving. Zo moet de pensioenpremie die werkgever en werknemer gezamenlijk betalen (nu 25,5% van het pensioengevend salaris) in ieder geval de kosten van de pensioenopbouw dekken. Met dat geld dienen ook de financiële buffers in het pensioenfonds te worden gevormd voor slechte tijden. Bovendien moeten de uitvoeringskosten ervan worden betaald.

Bij het maken van afspraken over de pensioenen hadden de sociale partners ook te maken met externe (landelijke) ontwikkelingen. Zij moesten bij het maken van nieuwe afspraken rekening houden met het volgende:

- De laatste tijd is de levensverwachting van Nederlanders harder gestegen dan waarmee tot voor kort rekening werd gehouden. Dat betekent dat er meer premie nodig is om toekomstige pensioenen langer te betalen.
- Door de lage marktrente zijn de verplichtingen toegenomen. Het gevolg is dat het fonds meer vermogen moet hebben om in de toekomst deze pensioenen te betalen.
- Door de financiële crisis van 2008/2009 schommelde de waarde van de beleggingen sterk. Dit heeft laten zien dat de risico's voor de pensioenfondsen hoog zijn. Daarom moeten fondsen hogere buffers aanhouden.

Dit alles maakte het nodig de pensioenregeling te versoberen. Bij een ongewijzigde regeling zouden de pensioenpremies moeten stijgen naar meer dan 30% van het pensioengevend salaris om de premie kostendekkend te maken. In de afgelopen jaren is (volledige) toeslagverlening (indexatie) niet altijd mogelijk geweest. De nieuwe regeling moet ervoor zorgen dat de pensioenen betaalbaar en houdbaar blijven en dat toezeggingen beter waargemaakt kunnen worden. Op meer dan 90% van de Nederlandse werknemers is een middelloonregeling van toepassing. Met de nieuwe regeling wordt hierbij aangesloten.

1.2 CDC-regeling

Om de pensioenen te kunnen betalen, is geld nodig. Daarvoor krijgt het pensioenfonds premies van SABIC en haar werknemers. Die betalen samen een pensioenpremie van 25,5% van het pensioengevend salaris. De sociale partners zijn in 2006 overeengekomen dat na betaling van die premie, SABIC niet meer aangesproken kan worden op eventuele tekorten bij het pensioenfonds. SABIC betaalt dus, onafhankelijk of het financieel goed of slecht gaat, de vastgestelde premie. In vaktermen heet dat een CDC-regeling (Collective Defined Contribution). Tekorten kunnen bijvoorbeeld ontstaan door lage beleggingsresultaten, lage rente of onverwacht sterker stijgende levensverwachting. De mogelijke gevolgen van deze risico's, waarover later meer, liggen dus bij de deelnemers van SPF.

Daar staat tegenover dat SABIC ook geen aanspraak kan maken op een deel van het vermogen uit het pensioenfonds en/of premieverlaging als het financieel goed gaat met het fonds, door bijvoorbeeld goede beleggingsresultaten.

Bij de vaststelling van de hoogte van de premie door de sociale partners is geen opslag in de premie meegenomen voor het toekennen van toeslagen. Het geld voor de toeslagverlening moet volledig komen uit de rendementen die SPF maakt bij het beleggen van de pensioengelden. Bij onvoldoende rendement zijn er dus geen toeslagen.

1.3 De veranderingen in het kort

Hierna zijn de veranderingen in de pensioenregeling samengevat. Later wordt in deze brochure dieper ingegaan op de hier genoemde veranderingen.

Van eindloon naar middelloon

Bij een eindloonregeling is het laatste verdiende salaris de grondslag voor je pensioen.

Bij een middelloonregeling wordt dit pensioen gebaseerd op basis van het gemiddelde salaris in je carrière. Elk jaar vindt een opbouw plaats op basis van het (pensioengevende) salaris dat je op 1 januari van dat jaar verdiende. Op deze manier wordt er tijdens je werkzame leven een 'gewogen gemiddelde' aan pensioen opgebouwd.

Een hogere jaaropbouw

De jaarlijkse pensioenopbouw bedroeg in de oude regeling 2,0% en is verhoogd naar 2,1%.

Van 65 naar 66 jaar

Bij het berekenen van de pensioenopbouw wordt vanaf 1 januari 2012 uitgegaan van een pensioen(reken)leeftijd van 66 jaar. Dit ligt in lijn met de (verwachte) stijging van de AOW-leeftijd. Dit betekent niet dat de pensioengerechtigde leeftijd in een keer naar 66 jaar gaat. De pensioenaanspraken die vóór 2012 zijn opgebouwd, blijven namelijk gebaseerd op een pensioenleeftijd van 65 jaar.

Slapers

Als je voor je (vervroegde) pensioendatum bij SABIC uit dienst bent gegaan, maar je pensioen 'hebt laten staan bij SPF', dan ben je een zogeheten slaper.

1.4 Risico's blijven bestaan

De pensioenregeling moet financieel levensvatbaar zijn. Een belangrijke rol hierbij speelt de dekkinggraad. Dit is de verhouding tussen het kapitaal in de pensioenkas en de verplichtingen (alle in de toekomst te betalen pensioenen). Als de dekkinggraad te laag wordt, kan dit ertoe leiden dat er geen toeslag kan worden verleend. In extreme situaties kan er een korting plaatsvinden op de opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen. Bovendien lopen de actieve deelnemers (werknemers van SABIC) een extra risico. Indien de pensioenpremie van 25,5% structureel te laag blijkt voor de jaarlijkse pensioenopbouw van 2,1% van de pensioengrondslag (je pensioengevend salaris minus de franchise), kan de opbouw verlaagd worden. Later in deze brochure wordt dieper ingegaan op de risico's.

Vragen?

Bij vragen over je pensioen kun je terecht op de website (www.SPF-pensioenen.nl) of bij onze Pension Desk:

Tel: 045-5788100

E-mail: info.pensioenfondsSABIC@dsm.com



2. Gevolgen van de nieuwe regeling voor actieve deelnemers (werknemers SABIC)

De nieuwe pensioenafspraken tussen de sociale partners hebben vooral gevolgen voor de deelnemers van het pensioenfonds die nog pensioen opbouwen. Dat komt door de overstap van een eindloonregeling naar een middelloonregeling, de verhoging van het pensioenopbouwpercentage en het hanteren van een pensioenrekenleeftijd van 66 jaar vanaf 1 januari 2012. Ook zijn er veranderingen rond het voorwaardelijk pensioen (de zogenoemde versleeprechten) die ook betrekking hebben op deelnemers die nog pensioen opbouwen. Al deze onderwerpen komen hierna aan de orde.

2.1 Middelloonregeling

Middelloon, hoe werkt dat?

In een middelloonregeling bouw je elk jaar pensioen op over het inkomen dat je op 1 januari van dat jaar verdient. Je pensioenopbouw gedurende je carrière bij de werkgever wordt dus niet berekend aan de hand van het laatstverdiende loon, zoals bij een eindloonregeling, maar als som van de pensioenopbouw over de afzonderlijke deelnemersjaren. Dus op je gemiddeld verdiende loon.

2.2 Jaarlijkse pensioenopbouw

In de middelloonregeling van SPF bedraagt de pensioenopbouw in een jaar 2,1% van de pensioengrondslag. Dat is een hoger percentage dan de 2% in de eindloonregeling die tot en met 2010 gold. Als je inkomen elk jaar een stukje stijgt, stijgt ook het in dat jaar opgebouwde pensioen.

Het kenmerkende verschil tussen een eindloonregeling en een middelloonregeling is dat de onvoorwaardelijke backservice (op-trek) in de eindloonregeling, niet meer aan de orde is. Hiermee wordt bedoeld dat in de oude regeling de individuele loonsverhoging (bijvoorbeeld een schaalstap of een promotie) altijd leidde tot een verhoging van je pensioenaanspraken vanaf het begin van je carrière.

Naast de onvoorwaardelijke backservice (over de individuele schaalstappen of promoties) bestond in de eindloonregeling ook de voorwaardelijke backservice over de algemene CAO verhoging van SABIC. Op grond van de financiële situatie van SPF is deze backservice in de eindloonregeling in de afgelopen jaren niet volledig gerealiseerd.

Tegenover het wegvallen van de onvoorwaardelijke backservice staat dat de pensioenopbouw wordt verhoogd van 2,0% naar 2,1%. Deze gewijzigde opbouw geldt alleen voor de jaren vanaf 2011. In het geval je geen individuele loonsverhogingen (schaalstap/promotie) meer krijgt, is het enige verschil in pensioenopbouw tussen eindloon en middelloon, deze verhoging van het opbouwpercentage. Dat werkt dan in jouw voordeel.



Franchise

Je bouwt niet over je volledige salaris pensioen op. Bij de pensioenopbouw wordt er rekening mee gehouden dat je van de Nederlandse overheid een AOW-uitkering ontvangt. Er wordt niet over je volledige pensioengevend salaris pensioen opgebouwd, omdat de AOW al in een deel voorziet. Het salaris waarover je pensioen opbouwt, wordt daarom verminderd met een bepaald bedrag, de franchise, dat gerelateerd is aan de hoogte van de AOW-uitkering. De hoogte van de franchise wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. Op 1 januari 2011 is de franchise vastgesteld op € 12.898. Dit bedrag wordt dus in mindering gebracht op het pensioengevend salaris. Voor werknemers geboren vóór 1950 geldt een hogere franchise (€ 18.369).

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is het brutosalaris, ofwel de salarisbestanddelen die meetellen voor de opbouw van het pensioen. Hiertoehoren bijvoorbeeld het vaste loon en de vaste toeslagen. Incidentele beloningen, zoals een bonusuitkering of winstuitkering, behoren niet tot het pensioengevend salaris.

Oude pensioenaanspraken

Bij de overstap van de eindloonregeling naar de middelloonregeling blijven de pensioenaanspraken die in het verleden (vóór 2011) zijn opgebouwd behouden.

Tekst nieuwe reglement

De volledige tekst van het nieuwe reglement van SPF is te vinden op de website www.SPF-pensioenen.nl (Ga naar: Werknemer >> Over SPF >> Reglementen en statuten).

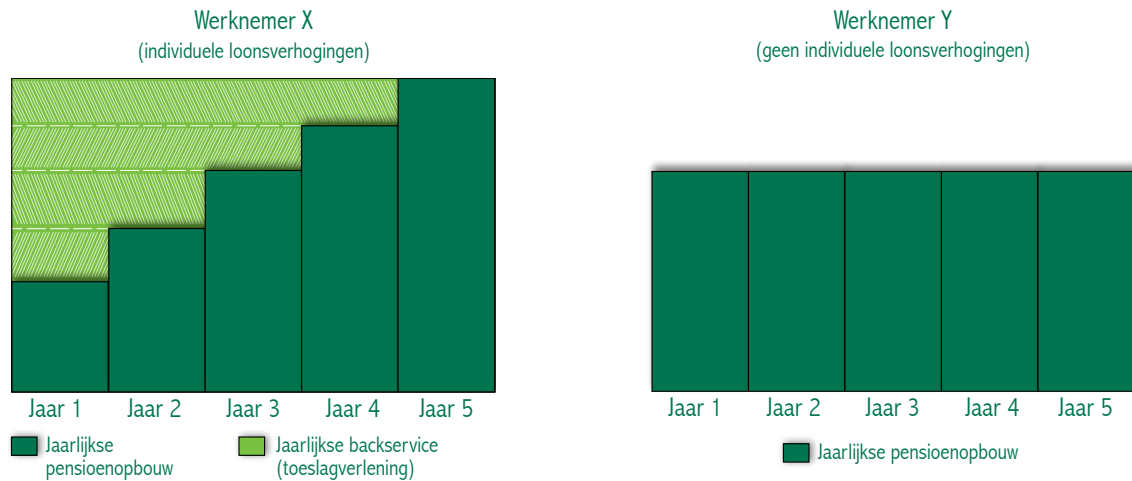


2.3 Wat betekent dat nou?

Onderstaande grafieken illustreren het kenmerkende verschil tussen eindloon en middelloon. In de grafieken zijn CAO verhogingen buiten beschouwing gelaten. Zowel in de eindloonsituatie als die in het middelloon is het effect van het krijgen van individuele loonsverhogingen (bijvoorbeeld schaalstap of promotie) te zien.

Eindloonregeling

In de eindloonregeling worden alle in eerdere jaren opgebouwde pensioenen opgehoogd naar het niveau van de pensioenopbouw in het laatste jaar (backservice). De linker grafiek laat het effect van individuele loonsverhogingen zien en de rechter grafiek schildert de situatie als er geen individuele loonsverhogingen (meer) aan de orde zijn. In de linker grafiek betreft de backservice het gehele licht groene vlak. Als er geen sprake is van individuele loonsverhogingen (zoals in de rechter grafiek) is er ook geen sprake van backservice hierover.



Middelloonregeling

In de middelloonregeling worden de in eerdere jaren opgebouwde pensioenen niet opgehoogd naar het niveau van de pensioenopbouw in het laatste jaar. De linker grafiek laat het effect van individuele loonsverhogingen zien en de rechter grafiek schildert de situatie als er geen individuele loonsverhogingen aan de orde zijn.



Indien er sprake is van individuele loonsverhogingen zal de middelloonregeling naar verwachting minder pensioen opleveren dan onder de oude eindloonregeling het geval is. Is er geen of nauwelijks sprake van individuele loonsverhogingen (zoals in de rechter grafiek), dan pakt, als gevolg van de hogere pensioenopbouw van 2,1%, naar verwachting de middelloonregeling beter uit.

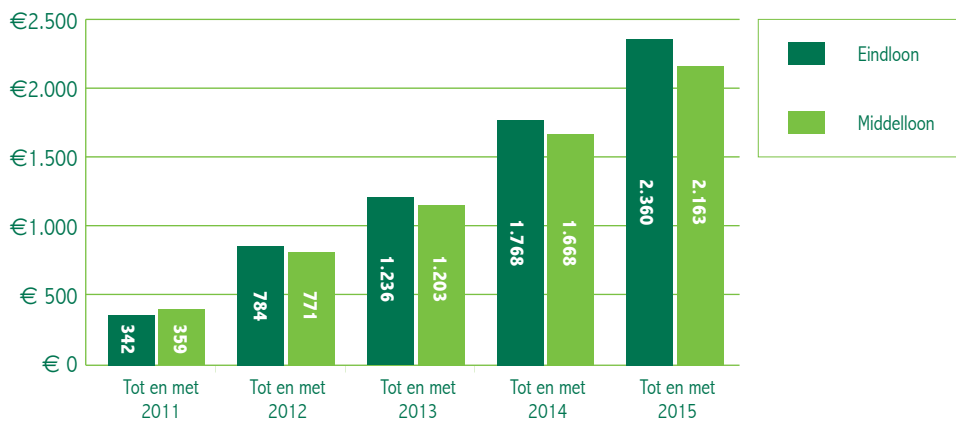
In de middelloonregeling van SPF wordt er naar gestreefd de totale pensioenopbouw van werknemers te verhogen met hetzelfde percentage als de CAO-lonen. Stijgen de CAO-lonen met 2%, dan streeft het fonds ernaar ook met 2% te indexeren. Deze toeslagverlening is echter voorwaardelijk. Om het eenvoudig te houden is deze toeslagverlening in de vorige en volgende grafieken buiten beschouwing gelaten.

Voorbeelden eindloon versus middelloon

Aan de hand van twee fictieve voorbeelden zie je hoe in beide systemen pensioen wordt opgebouwd. De voorbeelden laten twee situaties zien die je uitersten zou kunnen noemen.

Voorbeeld 1

Tara is 27 jaar. Zij is op 1 januari 2011 in dienst gekomen en verdient € 30.000 bruto per jaar en gaat carrière maken. We gaan ervan uit dat het salaris van Tara in 2012 met € 2.500 stijgt als gevolg van een promotie. In 2013 stijgt het door een schaalstap met € 1.000. In 2014 stijgt het salaris van Tara vanwege een promotie met € 1.500. In 2015 stijgt haar salaris met € 1.500 vanwege een schaalstap. In dit voorbeeld is de jaarlijkse CAO verhoging buiten beschouwing gelaten. De franchise bedraagt € 12.898 en het opbouwpercentage in de eindloonregeling 2% en in de middelloonregeling 2,1%.

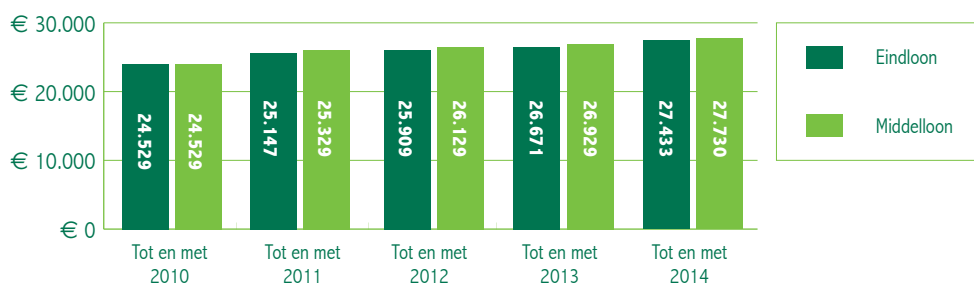


Het voorbeeld laat zien dat de pensioenopbouw t/m 2011 in de middelloonregeling iets hoger is dan in de eindloonregeling. Dit is het effect van de verhoging van het opbouwpercentage van 2 naar 2,1%. In de pensioensituatie t/m 2012 en t/m 2013 is het opgebouwde pensioen in de middelloonregeling lager dan in de eindloonregeling het geval zou zijn geweest. In de situatie t/m 2012 en t/m 2014 is dit als gevolg van de promotie en in de situatie t/m 2013 en t/m 2015 als gevolg van de schaalstap. Over de individuele loonsverhogingen als gevolg van de promotie en de schaalstap zou in de eindloonregeling backservice zijn verleend. In de middelloonregeling is dit niet het geval. Naarmate iemand langer in dienst blijft en carrièrestappen maakt, zal het verschil met de eindloonregeling groter zijn.

Voorbeeld 2

Jules is 55 jaar. Hij verdient nu (in 2011) € 51.000 bruto per jaar. In dit voorbeeld is de jaarlijkse CAO verhoging buiten beschouwing gelaten. Voor Jules zijn, omdat hij is 'uitgelopen' in zijn salarisschaal, geen individuele loonsverhogingen van toepassing.

Tot 2011 heeft Jules gedurende 32 dienstjaren € 24.529 aan jaarlijks te ontvangen pensioen opgebouwd. De franchise bedraagt € 12.898 en het opbouwpercentage in de eindloonregeling 2% en in de middelloonregeling 2,1%.



Dit voorbeeld laat zien dat de pensioenopbouw in de middelloonregeling iets hoger is dan in de eindloonregeling. Dit is het effect van de verhoging van het opbouwpercentage van 2 naar 2,1%.

2.4 Pensioen(reken)leeftijd van 65 jaar naar 66 jaar

De pensioenaanspraken die je hebt opgebouwd vóór 2012 gaan in op de pensioenleeftijd van 65 jaar. De pensioenaanspraken die je opbouwt vanaf 2012 zijn gebaseerd op een pensioen(reken)leeftijd van 66 jaar. Dit ligt in lijn met de (verwachte) stijging van de AOW-leeftijd. Wanneer landelijk geen overeenstemming wordt bereikt over de wijziging van de AOW-leeftijd van 65 naar 66 jaar, dan kunnen ook de afspraken tussen de sociale partners daarover aangepast worden.

Betekent dit dat iedereen die na 2011 met pensioen gaat tot 66 jaar moet werken?

Nee, ook in de nieuwe pensioenregeling zijn er mogelijkheden om eerder met pensioen te gaan.

Wat zijn de gevolgen van de verhoging van de pensioen(reken)leeftijd naar 66 jaar?

Voor deelnemers die al lang in dienst zijn bij SABIC is dit effect minder groot dan voor deelnemers die minder lang in dienst zijn. Degenen die al lang in dienst zijn, hebben immers al veel pensioenaanspraken opgebouwd vóór 2012 en die zijn gebaseerd op de pensioenleeftijd 65 jaar.

Onderstaande tabel geeft een globale indruk van het effect van de verhoging van de pensioenleeftijd naar 66 jaar. Daarbij is uitgegaan van de situatie dat je blijft werken tot 65 jaar en het volledige pensioen ingaat op 65-jarige leeftijd. Afhankelijk van je eigen situatie kun je daarmee een inschatting maken van de gevolgen voor jezelf.

Let wel: ondanks dat de nieuwe pensioenafspraken zijn ingegaan op 1 januari 2011, geldt de nieuwe pensioen(reken)leeftijd pas vanaf 1 januari 2012. De pensioenopbouw in 2011 is dus nog gebaseerd op de 65-jarige leeftijd.

Als je ouderdomspensioen op je pensioendatum als volgt is opgebouwd:		Dan is het percentage dat je pensioen in de nieuwe pensioenregeling lager is, als je toch met 65 jaar met pensioen gaat:
vóór 2012	vanaf 2012	
100%	0%	0%
75%	25%	1,82%
50%	50%	3,65%
25%	75%	5,47%
0%	100%	7,3%

Voorbeeld 3

Stel dat iemand vóór 2012 € 15.000 aan pensioen heeft opgebouwd en vanaf 2012 nog eens € 15.000 gaat opbouwen tot de 65-jarige leeftijd. Met ingang van de nieuwe regeling betekent dit dat hij/zij vanaf 2012 wel € 15.000 opbouwt, maar hiervan € 13.905 ontvangt als hij/zij op 65 jaar met pensioen gaat. Omdat het bedrag een jaar eerder en daardoor langer moet worden uitgekeerd (vanaf 65 in plaats van 66 jaar) wordt het namelijk lager. De verlaging gebeurt volgens een (actuarieel) vastgestelde factor en bedraagt (voor 2011) 7,3%. In dit voorbeeld: 7,3% van € 15.000 = € 1.095 (€ 15.000 - € 1.095 = € 13.905).

Het pensioen vanaf 65-jarige leeftijd bedraagt dan (bruto per jaar) € 28.905 (€ 15.000 + € 13.905). Met andere woorden het wordt 3,65% (zie tabel hierboven) van € 30.000 = € 1.095 lager. Om op hetzelfde pensioen uit te komen (€ 30.000) moet deze werknemer nog ca. 5 maanden doorwerken na zijn 65ste.

Voorwaardelijk pensioen (versleeprechten)

In 2005 zijn afspraken gemaakt die inhouden dat medewerkers geboren na 1949 en in dienst op 31 december 2005 onder voorwaarden in aanmerking kunnen komen voor extra aanspraken op ouderdomspensioen en partnerpensioen. Om deze extra pensioenaanspraak te kunnen realiseren, is bij de in 2005 gemaakte individuele berekeningen gebruik gemaakt van de toen nog niet volledig benutte fiscale ruimte. Als deze ruimte er was, werden extra pensioenaanspraken aan deze medewerkers toegekend, het

zogenoemde voorwaardelijk pensioen (ofwel versleeprechten). Deze toekenning vindt plaats in maximaal 15 jaarlijkse termijnen, maar moet uiterlijk bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd gerealiseerd zijn. Voor medewerkers die (vanaf 2006) binnen 15 jaar de 60 jarige leeftijd bereiken, wordt het totale bedrag dus opgedeeld in minder termijnen. In de periode 2006 t/m 2010 werd het voorwaardelijk pensioen jaarlijks toegekend aan degenen die op dat moment nog deelnamen aan de pensioenregeling van SPF. Op je persoonlijke Uniform pensioenoverzicht (UPO) is over

het voorwaardelijk pensioen meer informatie te vinden.

De door de sociale partners gemaakte nieuwe afspraken houden in dat het voorwaardelijk pensioen (versleeprechten) dat in de periode 2011 t/m 2015 jaarlijks zou worden toegekend op 1 januari 2011 in één keer wordt toegekend. Hiervoor heeft de werkgever eenmalig een bedrag van € 6,5 miljoen betaald. Doordat dit bedrag anders uit de normale premie van 25,5% zou worden betaald, ontstaat hierdoor meer financiële ruimte (en hogere indexeringskansen) voor SPF.

Wat geldt voor mensen die al uit dienst zijn bij SABIC?

De verschuiving van de pensioen(reken)leeftijd naar 66 jaar en de hogere jaarlijkse opbouw van 2,1% hebben geen gevolgen voor mensen die geen pensioen meer opbouwen bij SPF. Dat zijn dus de pensioengerechtigden, de slapers en de gepensioneerden.

De groep arbeidsongeschikten die uit dienst is bij SABIC, maar wel nog pensioen opbouwt, blijft onder de oude regeling vallen. Voor hen geldt de middelloonregeling en de pensioen(reken)leeftijd van 66 jaar niet. Voor wie na 2010 arbeidsongeschikt wordt, geldt wel de nieuwe regeling.

De groep van postactieven voor wie arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn gemaakt (direct aansluitend aan het SABIC-dienstverband) bouwt nog gedeeltelijk pensioen op. Voor deze groep geldt de nieuwe regeling. Omdat de duur van de opbouw in de nieuwe regeling beperkt is, zal de invloed ervan dus ook beperkt zijn.

Met vragen over deze en andere specifieke pensioensituaties kun je terecht bij onze Pension Desk: tel 045-5788100, e-mail: info.pensioenfondsSABIC@dsm.com

3. Gevolgen van de nieuwe regeling voor actieve deelnemers (werknemers) en inactieve deelnemers (onder wie pensioengerechtigden en slapers)

De nieuwe afspraken tussen de sociale partners hebben niet alleen gevolgen voor de actieve deelnemers van het pensioenfonds. De afspraken over de toeslagverlening raken zowel de actieve deelnemers als de inactieve deelnemers.

3.1 Toeslagverlening (indexatie)

SPF probeert de pensioenen van pensioengerechtigden en slapers jaarlijks te laten meegroeien met (maximaal) de stijging van de prijzen. Bij het bepalen van de hoogte van de prijsstijgingen hanteert het bestuur van SPF het prijsindexcijfer van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) met de naam 'CPI-alle huishoudens-afgeleid'.

De pensioenopbouw van de actieve werknemers van SABIC probeert SPF te laten meegroeien met (maximaal) de jaarlijkse CAO verhoging van SABIC (de algemene loonsverhoging).

Dat is de ambitie van het pensioenfonds. Op die manier behoudt het pensioen zijn waarde. Er is echter geen garantie dat SPF ieder jaar de pensioenopbouw en de pensioenen kan verhogen. Voor deze toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald door werkgever en werknemer. Het geld voor die toeslagen moet komen uit de rendementen op het vermogen in het fonds.

In de nieuwe pensioenovereenkomst hebben de sociale partners afspraken gemaakt over de toeslagverlening. Binnen het kader van die afspraken kan het pensioenfonds in de toekomst toeslagen verlenen.

Die afspraken over de toeslagverlening zien er in grote lijnen als volgt uit:

- Er is een beleidsstaffel ontwikkeld aan de hand waarvan een besluit over toeslagverlening kan worden genomen. Volledige toeslagverlening vindt alleen plaats in jaren dat de dekkingsgraad gelijk of hoger is dan 120%. Ligt de dekkingsgraad tussen 110 en 120% dan kan het bestuur besluiten de helft van de indexering/toeslagen te verlenen. Is de dekkingsgraad minder dan 110% dan worden er geen toeslagen verleend. Door het geven van een (gedeeltelijke) toeslag mag de dekkingsgraad niet door de grens van 110% zakken. Het bestuur kan van deze staffel afwijken als daarvoor goede redenen zijn.
- Indien er sprake is van een CAO verhoging of prijsstijging groter dan 5% kan het bestuur van SPF besluiten de toeslagen te beperken tot 5%.
- Een besluit over toeslagverlening aan de pensioengerechtigden hoeft niet meer te wachten op de uitkomst van de CAO-besprekingen. De CAO verhogingen van SABIC zijn niet meer het plafond voor de toeslag aan de pensioengerechtigden. In de oude regeling moesten pensioengerechtigden op hun

toeslagverlening wachten totdat er CAO-afspraken waren gemaakt. Hun toeslag kon ook niet hoger zijn dan de verhoging van de CAO-lonen. Het bestuur kan bij voldoende herstel van het financiële vermogen ook besluiten in het verleden niet verleende toeslagen alsnog toe te kennen aan werknemers en pensioengerechtigden. Over de manier waarop dat gebeurt, zal het pensioenfonds nog regels opstellen.

4. Risico's blijven bestaan

De pensioenregeling moet financieel levensvatbaar zijn. Een belangrijke rol hierbij speelt de dekkinggraad. Dit is de verhouding tussen het kapitaal in de pensienkas en de verplichtingen. Als de dekkinggraad te laag wordt, kan dit ertoe leiden dat er geen toeslag kan worden verleend. In extreme situaties kan er een korting plaatsvinden op de opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen. Bovendien lopen de actieve deelnemers (werknemers van SABIC) een extra risico. Indien de pensioenpremie van 25,5% structureel te laag blijkt voor de jaarlijkse pensioenopbouw van 2,1% van de pensioengrondslag, kan de opbouw verlaagd worden. Zowel de actieve als de inactieve deelnemers van het fonds lopen dus ook onder de nieuwe regeling risico's. Het betreft de volgende risico's:

4.1 Niet of slechts gedeeltelijk verlenen van toeslagen

Voor toeslagverlening moet de financiële situatie bij SPF goed genoeg zijn. Daarvoor zijn de beleggingsresultaten van SPF bepalend. Ieder jaar opnieuw wordt dat door het bestuur van SPF beoordeeld. Door het geven van een (gedeeltelijke) toeslag mag de dekkinggraad niet onder de 110% zijn of zakken. In dat geval blijft toeslagverlening voor actieve deelnemers en pensioengerechtigden dus geheel of gedeeltelijk achterwege. Is er een of meerdere jaren niet geïndexeerd en gaat het weer beter met SPF, dan bestaat de mogelijkheid dat niet verleende toeslagen alsnog worden ingehaald. Hiervoor kan maximaal een periode van vijf jaar worden teruggegaan.

4.2 Korten op pensioen

In het geval er structureel sprake is van een vermogenstekort bij het fonds en het fonds niet kan voldoen aan het herstelplan, kan het bestuur van SPF besluiten de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers en de ingegane pensioenen van pensioengerechtigden te korten (te verminderen).

Nieuwsbrief

Wil je op de hoogte blijven van alle ontwikkelingen rond de pensioenen bij SPF, abonneer je dan op de (digitale) pensioennieuwsbrief die vier keer per jaar verschijnt. Abonneren kan via de website van SPF. Klik op de homepage op de knop van "Werknemer", "Ge(pre)pensioneerde" of "Voormalig werknemer".

4.3 Korten op de opbouw van het pensioen

De pensioenpremie van 25,5% is op solide uitgangspunten gebaseerd en de kans dat deze te laag is, is erg klein. Toch kan, bijvoorbeeld bij een aanhoudend zeer lage rente, de situatie ontstaan dat de huidige pensioenregeling zo duur wordt dat de huidige premie niet meer toereikend is. De premie die het pensioenfonds van werkgever en werknemers ontvangt, zal dan structureel niet meer genoeg zijn om de pensioenregeling ongewijzigd uit te voeren. De premies dekken dan niet meer de kosten van de pensioenopbouw. Dat maakt het in dat geval noodzakelijk om de toekomstige pensioenopbouw van de actieve deelnemers (werknemers van SABIC) te verminderen.



5. Niet alles is veranderd

In de nieuwe pensioenregeling is een aantal onderwerpen ongewijzigd overgenomen uit de oude pensioenregeling. De hoofdlijnen van de ongewijzigde elementen van de pensioenregeling zijn hierna te vinden.

5.1 Partnerpensioen / wezenpensioen

Als deelnemer van SPF bouw je niet alleen ouderdomspensioen, maar ook partnerpensioen op. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen. Voor partnerpensioen komt in aanmerking:

- Je huwelijkspartner
- Je partner die bij de burgerlijke stand als zodanig geregistreerd is
- Je partnerrelatie (geen bloed- en aanverwanten in rechte lijn) die notarieel is vastgelegd en is aangemeld bij SPF

Als je vóór je pensioendatum, tijdens je dienstverband met SABIC, overlijdt, ontvangt je achterblijvende partner een pensioen van 70% van het ouderdomspensioen, dat je tot je AOW-leeftijd zou hebben opgebouwd. Daarnaast ontvangt hij/zij tot zijn/haar AOW-leeftijd, aanvullend hierop, een tijdelijk partnerpensioen én een aanvullend partnerpensioen.

Als je overlijdt, ontvangen je kinderen, voorzover deze minderjarig of studierend zijn, ieder een wezenpensioen van 14% van het ouderdomspensioen. Voor een volle wees (beide ouders overleden) wordt dit percentage verdubbeld tot 28%. Hierbij geldt dat als je komt te overlijden gedurende je dienstverband met SABIC, vóór je pensioendatum, het wezenpensioen wordt berekend over het ouderdomspensioen dat je tot je AOW-leeftijd zou hebben opgebouwd.

5.2 Arbeidsongeschiktheidspensioen

Raak je onverhoopt blijvend volledig arbeidsongeschikt, dan heb je mogelijk recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen van SPF. Dat is een uitkering aanvullend op de WIA-uitkering van de overheid. Ga je vanwege arbeidsongeschiktheid met ontslag, dan kan je pensioenopbouw bij SPF onder bepaalde omstandigheden gewoon doorgaan.

5.3 Vrijwillig Pensioensparen (VPS)

Je kunt bij SPF bovenop je 'gewone' pensioen voor extra pensioen sparen. Dat heet Vrijwillig Pensioensparen (VPS). Dat extra sparen is interessant als je om de een of andere persoonlijke reden een hoger pensioen wilt opbouwen.

Hoe dat werkt en wie wel en niet in aanmerking komt voor Vrijwillig Pensioensparen kun je vinden in de brochure 'Vrijwillig pensioensparen' op de website van SPF (www.SPF-pensioenen.nl). Bij de vaststelling van het rendement wordt rekening gehouden met 0,10% beleggingskosten. Op de VPS-inleg worden geen kosten ingehouden.

Het sparen via VPS is niet zonder risico. Als in een jaar het rendement op de beleggingen van SPF negatief is, wordt dat negatieve rendement op het reeds gespaarde saldo in mindering gebracht.

5.4 Prepensioenspaarregeling (PPS)

Deelnemers geboren vóór 1950 hebben een PPS-saldo en kunnen nog sparen in de PPS. Deelnemers geboren na 1949 kunnen een PPS-kapitaal hebben, maar kunnen niet meer sparen. Als het rendement op de beleggingen van SPF negatief is, wordt het PPS-kapitaal of PPS-saldo niet verlaagd. Het negatieve rendement zal dan in de jaren daarna worden verrekend met het toekomstig positief rendement.

5.5 Pensioenpremie

SABIC betaalt een pensioenpremie van 25,5% aan SPF. Een deel van deze premie 'verhaalt' SABIC bij haar werknemers. Wanneer je bent geboren in of na 1950 is je eigen bijdrage 2,5% van je pensioengevend salaris tot € 61.500 (was € 56.374) en 6,5% van je pensioengevend salaris vanaf dit bedrag. Wanneer je bent geboren voor 1950 betaal je zelf aan pensioenpremie 0,5% van je pensioengevend salaris tot € 61.500 (was € 56.374) en 4,5% van je pensioengevend salaris vanaf dit bedrag.

6. UPO 2011 en 2012

De nieuwe regeling heeft gevolgen voor de vaststelling van de bedragen op het jaarlijkse Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Hoe sluit het reeds ontvangen UPO 2011 aan bij het nog te ontvangen UPO 2012?

Op het UPO 2011 (peildatum 31/12/2010) staan ondermeer het

- te bereiken pensioen (inclusief het voorwaardelijk pensioen voor zover opgebouwd t/m 2010)
- opgebouwd pensioen (o.b.v. het pensioengevend salaris van 31-12-2010 en het aantal opgebouwde maanden t/m 2010 en eveneens inclusief het voorwaardelijk pensioen voor zover opgebouwd t/m 2010)
- voorwaardelijk pensioen (toegezegde en deels toegekende versleeprechten)

Ook op het UPO 2012 (stand per 31-12-2011) kom je het te bereiken-, het opgebouwde- en het voorwaardelijk pensioen tegen. De bedragen worden op het UPO 2012 echter berekend op basis van de nieuwe regeling. De gevolgen hiervan worden in onderstaand voorbeeld geschetst. Eventuele (inhaal)toeslagen zijn niet meegenomen in dit voorbeeld.

Stand	Dit betekent	Voorbeeld van de wijziging van het opgebouwde pensioen	
UPO 2011	Pensioenaanspraken op basis van salaris 31/12/2010 en opbouwmaanden t/m 2010	De eindstand in de eindloonregeling is tevens de beginstand in de middelloonregeling	€ 11.200
UPO 2012	Op het UPO 2012 worden onderstaande gevolgen zichtbaar:		
	De jaaropbouw 2011 wordt toegevoegd op basis van de middelloonregeling en dus op basis van 2,1% (was 2%) van het pensioengevend salaris van 01/01/2011	Hierdoor wordt het <u>opgebouwde pensioen</u> hoger	+ € 700
	Voor medewerkers die op 31 december 2005 in dienst waren wordt het voorwaardelijk pensioen voor de jaren 2011 t/m 2015 eenmalig in één keer toegekend (in het voorbeeld € 500 in plaats van 5 x € 100)	Dit verhoogt het toegekende <u>voorwaardelijk pensioen</u> en daardoor ook het opgebouwde pensioen	+ € 500
	De nieuwe eindstand voor het opgebouwd pensioen wordt daardoor		€ 12.400
	Ook het te bereiken pensioen wordt voor de periode van 2011 tot pensioendatum berekend op basis van het opbouwpercentage van 2,1%.		

POSTADRES

SPF (DPS)
Postbus 6500
6401 JH Heerlen

BEZOEKADRES

SPF (DPS)
Het Overloon 1
6411 TE Heerlen

TELEFOON PENSIONDESK

045-5788100

E-MAIL

info.pensioenfondsSABIC@dsm.com

INTERNET

www.spf-pensioenen.nl

Disclaimer

De in deze brochure verstrekte informatie is van algemene aard, uitsluitend indicatief en aan wijzigingen onderhevig. De vermelde gegevens zijn uitsluitend bedoeld om deelnemers, pensioengerechtigden en andere personen die rechten kunnen ontleen aan het geldende pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds SABIC (het "pensioenfonds") algemene informatie te verstrekken.

De informatie in deze brochure is zo zorgvuldig mogelijk opgesteld, het gebruik van deze informatie geschiedt echter geheel voor risico van de gebruiker. De uitvoerder (zijnde DSM Pension Services B.V.), het pensioenfonds alsmede de werkgevers in het kader van het geldende pensioenreglement aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor schade als gevolg van eventuele onjuistheden of onvolkomenheden in de informatie, en evenmin voor schade ontstaan in verband met het gebruiken, het afgaan op of verspreiden van de informatie uit deze brochure. Rechten kunnen uitsluitend worden ontleend aan het geldende pensioenreglement.