

# SPF Pensioenspecial



**2** Nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2006

**3/4/5/6** Overgang naar nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2006 (SABIC Limburg B.V.)

**7** Bijverzekeringsmogelijkheden, levensloopregeling en pensioencommunicatie

**8** Pensioenindexatie en backservice, pensioenpremie en pensioenreglement

## Nieuwe pensioenregeling SABIC

**SABIC en de vakbonden hebben in hun CAO afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling. Hierbij is rekening gehouden met de nieuwe wetgeving die vanaf 1 januari 2006 geldt en de wens van SABIC (vanwege nieuwe boekhoudregels) om over te stappen naar een nieuwe financieringsregeling. Ook is de levensloopregeling geïntroduceerd en zijn voorbereidingen getroffen om een vrijwillige pensioenbijverzekering mogelijk te maken.**

Op bladzijde 2 van deze pensioenspecial wordt de nieuwe pensioenregeling beschreven. Op de bladzijden 3 t/m 6 is een schema opgenomen met de nieuwe pensioen- en prepensioenmaatregelen en de overgangsmaatregelen. Samen met de pensioenregeling is ook de financiering van de regeling gewijzigd.

geval. Vanaf 1 januari 2006 betaalt SABIC een vaste bijdrage van 25,5% van de salarissen aan Stichting Pensioenfonds SABIC (SPF). Voor de medewerkers geboren voor 1950 bedraagt de bijdrage, in verband met de handhaving van de PPS, 21,5%. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie maakt deel uit van deze percentages. Door de vaste bijdrageregeling worden de risico's vanaf 1 januari 2006 gelopen door het pensioenfonds (en dus door de deelnemers) en niet langer door de werkgever.

vraag is dan natuurlijk gaat dit lukken? SPF is van mening dat de gemaakte afspraken solide zijn. SPF denkt, gebaseerd op ervaringscijfers en gemaakte risicoanalyses, dat het met de vaste premies en rendementen, goed mogelijk is om nu en in de toekomst pensioenen te betalen en indexaties te realiseren. SPF staat er goed voor en er is momenteel geen reden om aan te nemen dat dit in de toekomst anders zal zijn. Een garantie hiervoor kan echter niet worden gegeven. Om nu en in de toekomst pensioenen te kunnen betalen, moet het vermogen van SPF voldoende groeien. De pensioenverplichtingen nemen immers elk jaar toe. Denk bijvoorbeeld aan de groei van salarissen en de indexatie van pensioenen.

De nieuwe wijze van financiering betekent ook, dat de werkgever niet meer garant staat voor de PPS-uitkering van 75% bij 62 jaar voor medewerkers geboren voor 1950. De toekenning wordt daardoor mede afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. Op bladzijde 4 onder het kopje 'Handhaving PPS' wordt daar verder op ingegaan. Op bladzijde 5 is beschreven hoe, door middel van een eenmalige toekenning van de eindloongarantie en eventuele extra pensioenaanspraken, vervroegd uit-treden ook voor medewerkers geboren na 1949 mogelijk blijft.

Daarom belegt SPF haar vermogen om rendement te behalen. Beleggingen leveren gemiddeld meer op dan een spaarrekening, maar brengen ook risico's met zich mee. Uiteraard wordt zoveel mogelijk geprobeerd die te vermijden of te spreiden. SPF heeft de afgelopen jaren financieel gezien goed gepresteerd. De sociale partners (SABIC en de vakbonden) en het bestuur van SPF hebben vertrouwen in het financiële draagvlak van het pensioenfonds.

Met de vaste premies en rendementen moet SPF 'de pensioenuitkering' dus regelen voor haar verzekerden. De



### Nieuwe financiering van de pensioenregeling

De kern van de nieuwe financieringsregeling is dat pensioenrechten, pensioenaanspraken en indexatie van toepassing zijn als de financiële positie van het pensioenfonds dit toelaat. Ze zijn dus voorwaardelijk en niet vanzelfsprekend. Op basis van de actuele financiële positie neemt het pensioenfondsbestuur jaarlijks een besluit over de toekenning van pensioenrechten,

pensioenaanspraken, indexatie en zogenaamde backservice. Op bladzijde 8 van deze special wordt op indexatie en de backservice verder ingegaan.

In de oude financieringsregeling werden eventuele tekorten van het pensioenfonds met extra financiële donaties aangevuld door de werkgever. In de nieuwe regeling is dit niet langer het

In deze pensioenspecial is er voor gekozen om de franchisebedragen van 2005 te hanteren. Deze blijven bij de overgang (conversie) van de oude naar de nieuwe regeling van belang en zijn dus op het overzicht pensioenaanspraken per 31 december 2005 gehanteerd. Bovendien maakt het hanteren van nieuwe bedragen van 2006 een vergelijking tussen de oude en de nieuwe situatie ondoorzichtig. Hieronder zijn de oude en nieuwe franchisebedragen naast elkaar gezet:

	2005	2006
- franchise voor medewerkers geboren voor 1950	€ 16.392	€ 16.680
- franchise voor medewerkers geboren na 1949	€ 11.354	€ 11.566

# Nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2006

Hieronder gaan we in op het ouderdoms-, nabestaanden-, wezen-, arbeidsongeschiktheidspensioen en vervroegd uittreden. Zoals al eerder aangegeven, gelden de rechten en aanspraken voorzover de financiële positie van het pensioenfonds dit toelaat.

## Ouderdomspensioen

Per jaar wordt 2% van het pensioen (jaar)loon, verminderd met € 11.354, aan ouderdomspensioen opgebouwd. Het bedrag van € 11.354 wordt de franchise genoemd. Over de franchise wordt geen pensioen opgebouwd, omdat vanaf 65 jaar ook recht op AOW bestaat.

### Een voorbeeld:

Pensioenopbouw per jaar bij een jaarsalaris van € 45.000:

Het pensioen(jaar)loon	€	45.000
-/- de franchise	€	11.354
Pensioenopbouw 2% x	€	33.646
=	€	673

**N.B.:** De overheid staat toe dat voor medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950 de bestaande mogelijkheden voor vervroegde uittreding gehandhaafd blijven. Daarom gelden voor deze groep andere franchisebedragen. Ze zijn terug te vinden op de volgende pagina's van deze special.

## Nabestaandenpensioen

Per (deelnemers)jaar wordt 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen opgebouwd als nabestaandenpensioen.

wanten in rechte lijn) die notarieel zijn vastgelegd en zijn aangemeld bij het pensioenfonds.

Het nabestaandenpensioen geldt voor:

- Huwelijkspartners;
- Partners die bij de Burgerlijke Stand als zodanig geregistreerd zijn;
- Partnerrelaties (geen bloed- en aanver-

### Een voorbeeld:

Opbouw nabestaandenpensioen per jaar bij een jaarsalaris van € 45.000: 70 % van € 673 = € 471. (zie voorbeeld hiervoor)

## Overlijden/SABIC-dienstverband

Als een SABIC-medewerker vóór zijn 65e overlijdt, ontvangt de achterblijvende partner een pensioen van 70% van het ouderdomspensioen, dat de overledene tot zijn 65-jarige leeftijd zou hebben opgebouwd. Totdat de nabestaande 65 jaar wordt, ontvangt hij/zij verder ook, aanvullend hierop, een tijdelijke toeslag én een aanvullend nabestaandenpensioen. De tijdelijke toeslag (20% van het nabestaandenpensioen) wordt onder andere toegekend, omdat er tot 65 jaar sprake is van hogere fiscale inhoudingen. Het aanvullend nabestaandenpensioen is gelijk aan het bedrag van de wettelijke nabestaandenuitkering (Anw-uitkering, momenteel € 12.716 per jaar). Of er daarnaast recht op een Anw-uitkering

bestaat is onder andere afhankelijk van de leeftijd, het hebben van kinderen jonger dan 18 jaar en het inkomen van de nabestaande. Wordt ook een Anw-uitkering ontvangen, dan vindt op het aanvullend nabestaandenpensioen van het pensioenfonds géén korting plaats. Van een 'nabestaandenpensioenhiaat' is dus geen sprake.

### Een voorbeeld:

Stel de deelnemer zou tot zijn 65e jaar 35 dienstjaren kunnen bereiken. Het nabestaandenpensioen is dan  $35 \times € 471 = € 16.485$ . Het tijdelijk nabestaandenpensioen is dan 20% van € 16.485 = € 3.297. Tevens is er recht op een aanvullend nabestaandenpensioen van € 12.716.

## Wezenpensioen

Bij overlijden van een SABIC'er ontvangen zijn of haar kinderen, voorzover deze minderjarig of studierend zijn, een nabestaandenpensioen van 14% van het ouderdomspensioen. Voor een volle wees (beide ouders overleden) wordt dit percentage

verdubbeld tot 28%. Ook hier geldt dat als de medewerker komt te overlijden voor zijn 65e, het wezenpensioen wordt berekend over het ouderdomspensioen dat hij of zij tot op 65-jarige leeftijd zou hebben opgebouwd.

## Arbeidsongeschiktheidspensioen

Op 1 januari 2006 is de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in werking getreden. Dit is de opvolger van de WAO. De WIA geldt voor medewerkers die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden. Zijn deze medewerkers na twee jaar (104 weken exact) nog steeds niet arbeidsongeschikt, dan vallen zij onder de WIA.

doorlopen. Voor de (nieuwe) WIA-gevallen dient de huidige arbeidsongeschiktheidsverzekering te worden aangepast. Er zullen dus nog nieuwe regels in het pensioenreglement worden opgenomen, zodat het nieuwe arbeidsongeschiktheidspensioen weer aansluit op de nieuwe wetgeving.

Vanaf 29 december 2005 kan daardoor recht op een WIA-uitkering (zijn) ontstaan. Voor de bestaande WAO-gevallen blijven de arbeidsongeschiktheidspensioenen na 1 januari 2006

Naar verwachting zal dit binnenkort gebeuren. Na de totstandkoming van deze nieuwe regels zal hierover meer informatie worden gegeven.

## Vervroegd uittreden

Wettelijk gezien is en blijft 65 jaar de officiële ingangsdatum voor pensioen. Niettemin is het mogelijk om vóór de 65-jarige leeftijd vervroegd uit te treden. Daarvoor kunnen twee 'spaarpotjes' worden ingezet:

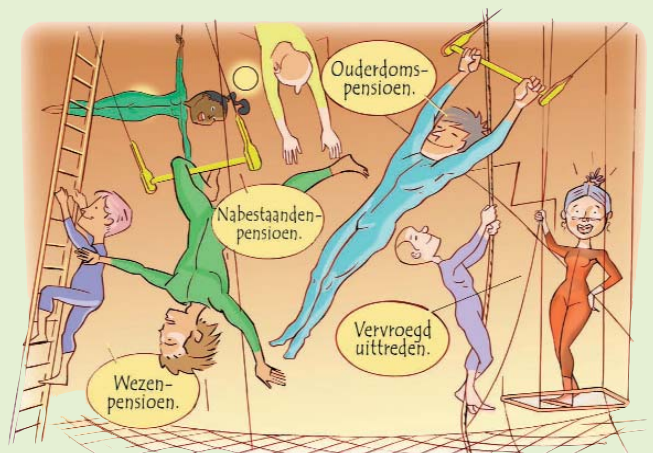
werkers geboren na 1949 extra verlaagd tot € 11.354. Het deel ouderdoms- en nabestaandenpensioen dat door de extra franchiseverlaging wordt opgebouwd, is dus bedoeld voor de periode tussen 62 en 65 jaar.

### 1. Actuariële vervroeging

Een deel van het opgebouwde pensioen kunt u laten uitkeren tussen 60 en 65 jaar. Actuariële vervroeging wordt dit in vaktermen genoemd. SABIC wil deze vervroeging niet ten koste laten gaan van de pensioenaanspraken bij 65 jaar. Daarom is per 1 januari 2006 de franchise (zie onder 'Ouderdomspensioen') voor mede-

### 2. Prepensioenkapitaal

Ook het tot 1 januari 2006 opgebouwde prepensioenkapitaal kan worden ingezet voor vervroegde uittreding. Meer details over de mogelijke samenstelling van dit kapitaal, dat mede bepaald is door het persoonlijke spaargedrag voor 1 januari 2006, vindt u terug op pagina 5 van deze special.



# Overgang naar nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2006 (SABIC Limburg B.V.)

**Na de invoering van de nieuwe pensioenregeling bij SABIC Limburg B.V. blijft uittreden op 62-jarige leeftijd met 75% van het loon tot de mogelijkheden behoren. Voorwaarden hiervoor zijn dat de medewerker tot 1 januari 2006 heeft deelgenomen aan de PPS-regeling en ook de voor hem of haar geldende premie heeft afgedragen.**

Verder moet de eerder genoemde financiële positie van het fonds volledige toekenning van pensioenrechten en -aanspraken mogelijk maken. De mogelijkheden van vervoegde uittreding kunnen voor de diverse leeftijdsgroepen worden bereikt door verschillende maatregelen. In het schema op deze en volgende pagina's ziet u welke pensioen- en prepensioenmaatregelen sinds 1 januari 2006 samen de nieuwe pensioenregeling van SABIC Limburg BV vormen.

Het schema kan op twee manieren worden gelezen:

- Als één geheel en in de aangegeven volgorde. Dit is bedoeld voor degenen die een totaaloverzicht willen van de inhoud van de nieuwe pensioenregeling bij SABIC;
- Als een persoonlijk hulpmiddel voor iedere individuele SABIC'er (m/v) om te zien welke maatregelen specifiek voor hem of haar van toepassing zijn.

Waar mogelijk worden de maatregelen verduidelijkt met een voorbeeld. In de teksten en voorbeelden is ervan uit gegaan dat er geen financiële belemmeringen waren voor de toekenning van pensioenrechten en -aanspraken. In de praktijk zou dit, zoals al duidelijk gemaakt, kunnen voorkomen.

Omdat tot 1-1-2006 voor medewerkers in dienst op of na 1-7-1996 een andere pensioenregeling gold dan voor de medewerkers die vóór die datum in dienst zijn gekomen, gelden voor deze categorie medewerkers andere overgangsmaatregelen. Door de nieuwe wetgeving en de gekozen terugwerkende-kraft-maatregelen is ook het geboortjaar van belang.

Afhankelijk van leeftijd en datum in dienst worden de medewerkers ingedeeld in zes groepen (zie legenda).

Aan de hand van het geboortjaar en de datum in dienst kunt u in onderstaand overzicht de verticale kolom uitzoeken die voor u geldt. Bij deze kolom hoort een bepaalde kleur met een cijfer. Is in het grote schema een vak in deze kleur, c.q. met dat cijfer gemarkeerd, dan zijn de maatregel en het voorbeeld in de kolom ernaast voor u van toepassing.

Geboortjaar					
Voor 1950		1950 t/m 1955		Na 1955	
In dienst		In dienst		In dienst	
voor 1.7.96	op of na 1.7.96	voor 1.7.96	op of na 1.7.96	voor 1.7.96	op of na 1.7.96
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

## Pensioen- en prepensioenmaatregelen

### Pensioen vanaf 1-1- 2006

voor medewerkers geboren voor 1950 en in dienst voor 1-7-1996

Voor deze medewerkers wijzigt het pensioen door twee maatregelen:

- Het pensioenopbouwpercentage is verhoogd van 1,75 (of 1,55%) naar 2%.
- De franchisegrens is voor hen verlaagd van € 20.235 naar € 16.392. Dit betekent dat zij nu pensioen opbouwen over het deel van hun jaarsalaris boven € 16.392.

**Voorbeeld:**

Joop is geboren in 1949 en in dienst vanaf 1971. Hij verdient € 50.000 per jaar.

Hij bouwt vanaf 1-1-2006 2% pensioen op over het deel van zijn jaarsalaris boven € 16.392, dus over € 33.608. Zijn pensioenopbouw bedraagt per jaar dus 2% van € 33.608 = € 672.

In de oude situatie bouwde hij per jaar 1,75% van (€ 50.000 - € 20.235) = € 521 pensioen op. Nu is dat dus € 151 per jaar meer. In de nieuwe pensioenregeling ontvangt hij, als hij over vijf jaar ophoudt met werken, op zijn 65ste € 755 per jaar meer pensioen dan in de oude situatie.

### Pensioen vanaf 1-1- 2006

voor medewerkers geboren na 1949 en in dienst voor 1-7-1996

Voor deze medewerkers wijzigt het pensioen door twee maatregelen:

- Het pensioenopbouwpercentage is verhoogd van 1,75 (of 1,55%) naar 2%.
- De franchisegrens is voor hen verlaagd van € 20.235 naar € 11.354. Dit betekent dat zij nu pensioen opbouwen over het deel van hun jaarsalaris boven € 11.354

Het hierdoor extra opgebouwde pensioen kunnen zij straks via actuariële vervroeging gebruiken om vervroegd uit te treden. Actuariële vervroeging staat voor de wettelijke mogelijkheid, een deel van het opgebouwde pensioen te laten uitkeren tussen 60 en 65. Samen met andere, nog aan de orde komende, maatregelen maakt de extra franchiseverlaging vervroegd uittreden mogelijk.

**Voorbeeld:**

Ben is geboren in 1970 en verdient € 40.000 per jaar. Hij is vanaf 1993 in dienst.

Hij bouwt vanaf 1-1-2006 2% pensioen op over het deel van zijn jaarsalaris

boven € 11.354, dus over € 28.646. Ben bouwt dus per jaar 2% van € 28.646 = € 573 aan pensioen op.

In de oude situatie zou dat zijn geweest: 1,75% van (€ 40.000 - € 20.235) = € 346 per jaar. Hij bouwt in de nieuwe pensioenregeling dus € 227 per jaar meer pensioen op.

De pensioenverbetering als gevolg van de franchiseverlaging kent twee stappen. Een verlaging van € 20.235 naar € 11.354. De pensioenverbetering als gevolg van een extra franchiseverlaging van € 16.392 naar € 11.354 is bedoeld om eerder dan 65 jaar met pensioen te kunnen gaan.

## Pensioen vanaf 1-1-2006

voor medewerkers geboren voor 1950 en in dienst op of na 1-7-1996

Voor deze medewerkers wijzigt het pensioen door:

- Een verhoging van het opbouwpercentage van 1,75 (of 1,55%) naar 2%.
- Een verlaging van de franchisegrens van € 16.656 naar € 16.392. Dit betekent dat zij pensioen opbouwen over het deel van hun jaarsalaris boven € 16.392.
- De opbouw van nabestaandenpensioen ad 70% van het ouderdomspensioen vanaf 1-1-2006.

### Voorbeeld:

Alfred is geboren in 1948 en in dienst vanaf 1997. Hij verdient € 50.000 per jaar. Hij bouwt vanaf 1-1-2006 2% pensioen op over het deel van zijn jaarsalaris boven € 16.392, dus over € 33.608. Zijn pensioenopbouw bedraagt per jaar dus 2% van € 33.608 = € 72.

In de oude situatie bouwde hij per jaar 1,75% van (€ 50.000 - € 16.656) = € 584 pensioen op. In de nieuwe pensioenregeling is dat dus € 88 per jaar meer.

Vanaf 1-1-2006 bouwt Alfred nabestaandenpensioen op. Voor 1-1-2006 was dit niet het geval. Voor die datum bouwde hij weliswaar meer ouderdomspensioen op dan zijn collega die voor 1 juli 1996 in dienst kwam, maar hij bouwde geen nabestaandenpensioen op. Het nabestaandenpensioen was toen op risicobasis verzekerd. Mocht Alfred komen te overlijden, dan geeft dit zijn partner uitzicht op een nabestaandenpensioen van 70% van het nieuwe ouderdomspensioen. (zie ook pag. 2).

## Pensioen vanaf 1-1-2006

voor medewerkers geboren na 1949 en in dienst op of na 1-7-1996

Voor deze medewerkers wijzigt het pensioen door:

- Een verhoging van het opbouwpercentage van 1,75 (of 1,55%) naar 2%.
- Een verlaging van de franchisegrens van € 16.656 naar € 11.354. Dit betekent dat zij pensioen opbouwen over het deel van hun jaarsalaris boven € 11.354.
- De opbouw van nabestaandenpensioen ad 70% van het ouderdomspensioen vanaf 1-1-2006.

Op grond van de wet is voor medewerkers geboren na 1949 prepensioensparen veel minder aantrekkelijk. Om het mogelijk te maken dat zij toch vervoegd kunnen uitreden geldt voor hen (ten opzichte van de medewerkers geboren voor 1950) de extra lage franchisegrens van € 11.354. Het hierdoor extra opgebouwde pensioen kunnen zij straks via actuariële vervoeging gebruiken om vervoegd uit te treden.

Actuariële vervoeging staat voor de wettelijke mogelijkheid, een deel van

het opgebouwde pensioen te laten uitkeren tussen 60 en 65. Samen met een aantal nog aan de orde komende maatregelen maakt de extra franchiseverlaging vervoegd uitreden mogelijk.

### Voorbeeld:

Farah is geboren in 1968 en momenteel 37 jaar. Zij is in dienst vanaf 1998. Zij verdient € 55.000 per jaar.

Zij bouwt vanaf 1-1-2006 per jaar 2% pensioen op van het deel van haar jaarsalaris boven € 11.354, dus 2% van € 43.646 = € 873.

In de oude pensioenregeling bouwde zij per jaar aan pensioen op:

- Over € 34.154 werd 1,75% opgebouwd (1,75% van € 34.154 = € 598).
- Over het restant (salaris > € 50.810) werd 1,55% opgebouwd (1,55% van € 4.190 = € 65).

In totaal dus € 598 + € 65 = € 663.

In de nieuwe pensioenregeling is dit dus € 210 per jaar meer (€ 873 - € 663).

De pensioenverbetering als gevolg van de franchiseverlaging kent twee stappen. Een verlaging van € 16.656 naar € 11.354 en vervolgens naar € 11.354. De pensioenverbetering als gevolg van een extra franchiseverlaging van € 16.392 naar € 11.354 is bedoeld om eerder dan 65 jaar met pensioen te kunnen gaan.

Vanaf 1-1-2006 bouwt Farah nabestaandenpensioen op. Voor 1-1-2006 was dit niet het geval. Voor die datum bouwde zij weliswaar meer ouderdomspensioen op dan haar collega die voor 1 juli 1996 in dienst kwam, maar zij bouwde geen nabestaandenpensioen op. Het nabestaandenpensioen was toen op risicobasis verzekerd.

Mocht Farah komen te overlijden, dan heeft haar partner uitzicht op een nabestaandenpensioen van 70% van het nieuwe ouderdomspensioen. (zie ook pag. 2).

## Handhaving PPS

voor medewerkers geboren voor 1950

Voor medewerkers geboren voor 1950 blijft de prepensioenregeling (PPS) gelden zoals die op 1-1-1994 is ingevoerd.

Zij het dat door de op bladzijde 1 besproken nieuwe financieringsmethode de financiële positie van het fonds het moet toelaten dat de toekenning van 75% vanaf 62 jaar kan worden gegeven.

Los van deze voorwaardelijkheid geldt hiervoor dat hun PPS inleg op het moment van uitreden gelijk of hoger is dan het voor ieder persoonlijk vastgesteld schaduwbedrag. Is hun eigen PPS inleg op dat moment lager dan het voor hen geldend schaduwbedrag, dan zal ofwel hun prepensioen lager zijn, ofwel moeten zij langer doorgaan met werken.

## PPS vervalt en eindloongarantie wordt eenmalig berekend en toegekend

voor medewerkers geboren na 1949

Voor medewerkers geboren na 1949 is vanaf 1-1-2006 prepensioensparen niet meer mogelijk. Voor hen vervalt de PPS. Het tot 1-1-2006 door hen gespaarde PPS-saldo blijft voor hen in een apart potje gereserveerd voor de periode tussen 62 en 65 jaar. Het bedrag dat SABIC zou moeten aanvullen om uitreden op 62-jarige leeftijd met 75% mogelijk te maken, wordt per 1-1-2006 voor iedere medewerker afzonderlijk eenmalig berekend op basis van zijn/haar PPS situatie op dat moment. SABIC stopt dat bedrag vervolgens in de PPS-spaarpot van de betrokken medewerker. Over dit nieuwe spaarsaldo vindt, net zoals voorheen over het PPS-saldo, rentebijdraging plaats. Aan medewerkers met een spaarachterstand in de PPS (dus bij wie de eigen PPS inleg lager is dan het voor hen geldend schaduwbedrag) wordt de eindloongarantie pro rato toegekend. Na de definitieve toekenning op 1-1-2006 is er niet langer sprake van een eindloongarantie. Deze is immers eenmalig afgerekend.

### Voorbeeld:

Yvonne geboren in 1956 en in dienst vanaf 1986, verdient € 45.000 per jaar. Om op 62 jaar, met 75%, met prepensioen te kunnen gaan had zij feitelijk jaarlijks 5% PPS moeten sparen. Door de premiegarantie van SABIC was dat slechts 4%. De toekenning van de eindloongarantie op 1-1-2006 betekent voor haar, dat SABIC eenmalig haar PPS-spaarpot aanvult tot het bedrag dat zij zou hebben gehad als zij 5% PPS per jaar had gespaard.

### Voorbeeld:

Ben, geboren in 1970 en in dienst vanaf 1993, was bij de invoering van de PPS regeling op 1-1-1994 24 jaar. Om op 62 jarige leeftijd met 75% uit te kunnen treden ging hij 2,5% PPS-premie betalen. Hij heeft inmiddels 12 jaar deze 2,5% betaald. Zijn jaarinkomen is in deze 12 jaar gestegen van € 20.000 naar € 40.000. Over de gehele diensttijd heeft hij een inkomen gehad van

gemiddeld € 30.000. Hierover heeft hij dus 2,5% PPS-premie betaald; aanvankelijk 2,5% over € 20.000 en aan het einde over € 40.000. In feite zou dat onvoldoende zijn voor een uitkering van 75% van zijn eindloon, dus 75% van € 40.000. Ook door de rentebijdraging door de jaren heen wordt dat tekort niet gecompenseerd. SABIC heeft in deze situatie een aanvulling op de door Ben ingelegde premie toegekend. Dit bedrag is op basis van de situatie op 1-1-2006 berekend en wordt in de PPS-spaarpot van Ben gestort.

Indien Ben door de jaren heen slechts 2% van de noodzakelijke PPS-premie had betaald (dus 4/5 van de noodzakelijke 2,5%), is 4/5 deel van het garantiebedrag door SABIC aan hem toegekend.

## Eenmalige extra franchiseverlaging met terugwerkende kracht

voor medewerkers geboren voor 1956 en in dienst voor 1-7-1996

Medewerkers die zijn geboren voor 1956 en in dienst waren voor 1-7-1996, hebben in vergelijking met jongeren minder tijd om van de pensioenvoordelen te profiteren. Zij krijgen ter compensatie eenmalig een extra franchiseverlaging met terugwerkende kracht. Het toe te kennen bedrag is afhankelijk van het geboortjaar. (zie factortabel hieronder).

De franchiseverlaging komt voor medewerkers, geboren in 1946 of eerder, neer

op € 51,40 méér ouderdomspensioen per deelnemersjaar op 1-1-2002.

Medewerkers geboren in de jaren 1947 t/m 1955 krijgen deze extra franchiseverlaging met terugwerkende kracht naar rato. Dat komt neer op 90 tot 10% van € 51,40 méér ouderdomspensioen per deelnemersjaar op 1-1-2002. (zie factortabel hieronder).

### Voorbeeld:

Kees is geboren in 1948 en is in dienst vanaf 1971. Hij verdient € 50.000 per jaar. Hij heeft tot 1-1-2002 31 jaar pensioen opgebouwd. Door deze eenmalige overgangmaatregel bouwt hij nu alsnog met terugwerkende kracht  $31 \times € 51,40 \times 80\% = € 1.275$  extra pensioen op (zie voor percentage van 80% factortabel hieronder). Ook het aan het ouderdomspensioen gekoppelde nabestaandenpensioen neemt hierdoor toe.

## Factortabel

Eenmalige extra franchiseverlaging met terugwerkende kracht /

Eenmalige extra aanspraak op nabestaandenpensioen met terugwerkende kracht

Geboortjaar:	Factor / percentage
1955	10%
1954	20%
1953	30%
1952	40%
1951	50%

Geboortjaar:	Factor / percentage
1950	60%
1949	70%
1948	80%
1947	90%
1946 en eerder	100%

## Eenmalige extra aanspraak op nabestaandenpensioen met terugwerkende kracht

voor medewerkers geboren voor 1956 en in dienst op of na 1-7-1996

Medewerkers die zijn geboren voor 1956 en die in dienst zijn gekomen (bij DSM of SABIC) op of na 1 juli 1996, hebben nog geen nabestaandenpensioen opgebouwd. Zij krijgen daarom in plaats van een eenmalige extra franchiseverlaging met terugwerkende kracht, een eenmalige extra aanspraak op nabestaandenpensioen met terugwerkende kracht. Deze aanspraak bedraagt 70% van het tot 1-1-2002 bij DSM en/of SABIC opgebouwde ouderdompensioen.

De extra aanspraak is lager naarmate de medewerker jonger is (zie factortabel op pag. 5).

### Voorbeeld:

John is geboren in 1951 en is in 1997 bij DSM in dienst getreden. Hij verdient € 50.000 per jaar. Hij heeft tot 2002 5 jaar ouderdompensioen opgebouwd van 1,75% van € 33.344 (€ 50.000 - franchise van € 16.656) = € 584 x 5 jaar = € 2.920. Omdat hij na 1-7-1996 in dienst kwam, bouwde hij tot dusver

geen nabestaandenpensioen op. In het kader van de pensioenwijziging per 1-1-2006 bouwt hij alsnog (€ 2.920 x 70%) x 50% = € 1.022 (zie ook factortabel op pag. 5) nabestaandenpensioen op met terugwerkende kracht. Daarnaast bouwt hij vanaf 1-1-2006 gedurende zijn resterende diensttijd bij SABIC wel nabestaandenpensioen op. Volgens de geldende regels kan hij straks het opgebouwde nabestaandenpensioen (gedeeltelijk) uitruilen tegen meer ouderdompensioen.

## Indien nodig: extra pensioenaanspraak

voor medewerkers geboren na 1949

De genoemde maatregelen om de PPS te vervangen zullen niet in alle gevallen toereikend zijn om hetzelfde resultaat te bereiken als met PPS mogelijk zou zijn geweest. Vandaar dat voor iedere medewerker eenmalig zal worden berekend of dat wel of niet zo is.

Was op 1-1-2006 voldoende PPS gespaard om op 62 jaar met 75% te kunnen uittreden en zijn de beschreven pensioenmaatregelen onvoldoende om dit ook met de nieuwe pensioenregels mogelijk te

maken, dan kan een extra pensioenaanspraak worden toegekend. Om deze extra pensioenaanspraak te kunnen toekennen, wordt gebruik gemaakt van de in het verleden (in de oude regeling) niet volledig benutte fiscale ruimte.

De berekening van de fiscale ruimte en de eventueel toe te kennen extra pensioenaanspraak worden naar de situatie op 1-1-2006 berekend. Vervolgens vindt de toekenning plaats in jaarlijkse termijnen. Dit zijn normaal gesproken 15 termijnen,

maar de toekenning moet uiterlijk bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd gerealiseerd zijn. Voor medewerkers die binnen 15 jaar de 60-jarige leeftijd bereiken, wordt het totale bedrag dus opgedeeld in minder termijnen. Doordat deze pensioenaanspraak in de toekomst jaarlijks wordt toegekend, zal bij beëindiging van het deelnemerschap aan het pensioenfonds (bijvoorbeeld bij ontslag) voor het bereiken van de 60-jarige leeftijd of voor het verstrijken van de termijnen alleen recht bestaan op de tot dan toe opgebouwde aanspraak.

## Pensioenpremie en PPS-premie

voor medewerkers geboren voor 1950

Medewerkers geboren voor 1950 betalen aan pensioenpremie

- 0,5% van hun jaarinkomen tot € 51.703 en
- 4,5% van hun jaarinkomen boven € 51.703.

Daarnaast blijven zij (mits in dienst

voor 1-1-1994) zoals voorheen per saldo 2% PPS-premie (4% PPS-premie - 2% werkgeversbijdrage) betalen.

### Voorbeeld:

Jan is geboren in 1949 en in 1969 in dienst gekomen. Hij verdient € 60.000 per jaar. Hierover betaalt hij per jaar:

0,5% van € 51.703 = € 259 plus 4,5% van € 8.297 = € 373. Samen is dat € 632 aan pensioenpremie per jaar. Daarnaast betaalt hij (4% - 2% =) 2% van zijn jaarsalaris = € 1.200 aan PPS-premie. Samen is dat € 632 + € 1.200 = € 1.832 aan pensioen- en PPS-premie per jaar.

## Pensioenpremie

voor medewerkers geboren na 1949

Medewerkers, geboren na 1949, betalen aan pensioenpremie

- 2,5% van hun jaarinkomen tot € 51.703 en
- 6,5% over hun jaarinkomen boven € 51.703.

De hogere bijdrage van 2,5% wordt

gecompenseerd door een deel van de loonsverhoging van 0,75% per 1-1-2006 en het vervallen van de PPS-premie. Indien in dienst gekomen voor 1-1-1994 bedraagt deze per saldo 2% (4%-2%). De werkgeversbijdrage PPS van 2% vervalt en wordt opgenomen in de werkgeverspremie voor het pensioenfonds.

### Voorbeeld:

Hans is geboren in 1962 en verdient € 60.000 per jaar. Hierover betaalt hij per jaar: 2,5% van € 51.703 = € 1.293 plus 6,5% van € 8.297 = € 539. Samen is dat € 1.832 aan pensioenpremie per jaar.

# Bijverzekeringsmogelijkheden, levensloopregeling en pensioencommunicatie

## Bijverzekeringsmogelijkheden

Een onderdeel van de nieuwe pensioenregeling zijn de bijverzekeringsmogelijkheden. Zij bieden de SABIC-medewerkers de mogelijkheid om hun pensioenrechten op vrijwillige basis nog verder te verbeteren. Dit kan echter niet ongelimiteerd, want de overheid heeft bepaald binnen welke (fiscale) ruimte dit mogelijk is. Op dit

moment worden op basis van deze ruimte de bijverzekeringsmogelijkheden gecreëerd. Het is de bedoeling dat ze in de loop van het eerste halfjaar van 2006 (uiterlijk op 1 juli a.s.) in werking treden. Als SABIC-medewerker zult u uiteraard vóór de invoering van de bijverzekeringsmogelijkheden worden geïnformeerd.

## Levensloopregeling

Over de levensloopregeling zijn de medewerkers in december 2005 geïnformeerd via informatiesessies en een uitgebreide Levensloop Special. De levensloopregeling biedt werknemers de mogelijkheid om een deel van hun salaris te sparen en te laten uitbetalen bij de opname van onbetaald verlof. Dit kan op verschillende momenten in het leven worden opgenomen, maar eventueel ook voorafgaand aan de

periode van (vervroegde) pensionering. Tijdens de periode van onbetaald verlof blijft het dienstverband bestaan. Van vervroegde pensionering is in dat geval dus geen sprake. Levensloopregeling en (vervroegde) pensionering staan los van elkaar. De uitvoering van de levensloopregeling berust voor SABIC dan ook niet bij het pensioenfonds, maar bij Centraal Beheer Achmea.

## Communicatie nog niet ten einde

Met deze Pensioenspecial houdt de communicatie rondom de nieuwe pensioenregeling voor de SABIC-medewerkers niet op. Bij actuele pensioenontwikkelingen (bijvoorbeeld bijverzekeringsmogelijkheden) zullen er nieuwe specials verschijnen.

Het nieuwe overzicht biedt u inzicht in de persoonlijke pensioensituatie.

Met vragen over uw persoonlijke pensioensituatie kunt u zich richten tot de afdeling HR-Support.

Belangrijke informatie voor u bevat natuurlijk ook het "Overzicht Pensioenaanspraken", dat u samen met deze special ontvangt. Dit persoonlijke overzicht ziet er dit jaar qua vorm en inhoud anders uit.

Zo laat het overzicht duidelijk zien wat de overgang (conversie) van de oude naar de nieuwe regeling voor u persoonlijk tot gevolg heeft. Op een toelichting bij het overzicht wordt uitgelegd hoe de inhoud gelezen moet worden en hoe de overgang van de oude naar de nieuwe aanspraken heeft plaatsgevonden.

## We houden contact!



# Pensioenindexatie en backservice, pensioenpremie en pensioenreglement

## Voorwaardelijke indexatie en backservice

Het leven wordt steeds duurder. Dit betekent dat de koopkracht van ingegane pensioenen achteruitgaat, als ze niet worden aangepast. Deze aanpassing noemt men indexatie.

Voor de actieve medewerkers wordt elk jaar per 1 januari op basis van het nieuwe salaris de pensioenopbouw over dat jaar bepaald. Zo worden, voorzover de financiële positie van SPF dit toelaat, de individuele en de algemene salarisverhogingen opgenomen in de nieuwe jaaropbouw. Maar hierdoor is nog niets gebeurd met de in eerdere jaren opgebouwde pensioenaanspraken. Deze zijn nog gebaseerd op de oude inkomenssituatie. Het aanpassen van deze eerder opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve medewerkers noemt men backservice.

In de nieuwe pensioenregeling zijn regels opgenomen ten aanzien van de indexatie en de backservice. Bij een gezonde financiële positie worden de in voorgaande jaren verworven pensioenaanspraken bij een individuele loonsverhoging verhoogd. Zo worden de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken aangepast aan het nieuwe, hogere salaris. In feite gebeurt hetzelfde met de algemene loonsverhogingen. Ook deze aanpassing is voorwaardelijk. Het bestuur van het pensioenfonds beslist jaarlijks op basis van de financiële positie in hoeverre de oude aanspraken in een bepaald jaar worden aangepast aan de loonsverhogingen bij SABIC. Deze voorwaardelijkheid geldt eveneens voor de indexatie van ingegane pensioenen. Ook hiervoor bepaalt het bestuur jaarlijks in hoeverre de

pensioenen kunnen worden aangepast. Voor de indexatie van ingegane pensioenen is in eerste instantie de prijsontwikkeling de basis. De aanpassing mag echter de algemene loonontwikkeling bij SABIC niet overschrijden.

Het pensioenfonds heeft de ambitie om jaarlijks de ingegane pensioenen aan te passen aan de prijsontwikkeling en de pensioenaanspraken aan de loonontwikkeling. Of dit daadwerkelijk kan, hangt af van de financiële positie van het fonds. Van het risico van een minder goede financiële positie en de kans dat indexatie en backservice niet kunnen plaatsvinden, wordt een inschatting gemaakt. Dit gebeurt volgens de voorschriften van de landelijke toezichthouder aan de hand van een zogenaamde continuïteitsanalyse.

Met dit rekeninstrument kan worden bepaald hoe groot de kans op realisatie van de ambitie is. Het pensioenfonds probeert haar financiële beleid zo te voeren dat indexatie en backservice mogelijk zijn en blijven. Om de kans op indexatie en backservice te optimaliseren zijn afspraken gemaakt over de vorming van een fonds (reserve). Hieraan dragen zowel de werkgever als de medewerkers bij. De bijdragen van de medewerkers zullen indien mogelijk en nodig in mindering worden gebracht op de Resultaat Afhankelijke Uitkering. De hierdoor gevormde reserve zal de kans dat indexatie en backservice achterwege moeten blijven, verder terugdringen. Maar; zoals al enkele keren benadrukt, een absolute garantie daarvoor bestaat niet. De vooruitzichten zijn daarentegen goed.



## Pensioenpremie

Vanaf 1 januari 2006 is voor medewerkers geboren na 1949 de bestaande prepensioenregeling vervallen. Hierdoor gelden vanaf 1 januari de nieuwe pensioenpremiepercentages zoals vermeld op pagina 6 van deze special.

Het vervallen van de prepensioenregeling voor medewerkers geboren na 1949 betekent ook dat deze

regeling niet langer kan worden gebruikt om extra te sparen voor het verbeteren van de pensioenrechten. Vanaf 1 januari 2006 zullen de medewerkers die hiervoor extra willen sparen andere wegen moeten kiezen. Mogelijkheden hiertoe bieden bijvoorbeeld de levensloopregeling en de bijverzekeringsmogelijkheden (zie pagina 7).

## Pensioenreglement

Binnenkort worden de statuten en reglementen geplaatst op de internetsite van SPF.  
([www.spf-pensioenen.nl](http://www.spf-pensioenen.nl))

Ook kan vanaf dat moment het reglement worden opgevraagd via de Service Desk van DSM Pension Services (tel: 045-5788100). Het moment van plaatsing op de internetsite zal bij de komende pensioencommunicatie worden vermeld.

## Colofon

Deze Pensioenspecial wordt gepubliceerd onder verantwoordelijkheid van het SABIC Pensioenfonds (SPF), SABIC Limburg BV en pensioen-uitvoerder DSM Pension Services. De teksten in de special zijn globaal en zo eenvoudig mogelijk geschreven. Hierdoor kunnen aan de teksten in deze special geen rechten worden ontleend.

## Vragen?

Hebt u vragen over onderwerpen uit deze pensioenspecial of over uw pensioen? Neem dan contact op met de medewerkers van uw

afdeling HR-Support. Zij zullen uw vragen (voorzover op dat moment mogelijk) beantwoorden, al dan niet na nader overleg met DPS.