

The logo 'CORAM' is displayed in large, white, sans-serif capital letters. It is centered over a dark, moody photograph of a modern interior. The background image shows a glass partition, a round mirror on the left, and two black pendant lights on the right.

CORAM

PENSIOENFONDS NIEUWSBRIEF JULI 2021

Inhoudsopgave

Toekomst pensioenfonds



5 toekomst scenario's



Ontwikkeling dekkingsgraad



Toekomst Pensioenfonds

In de nieuwsbrief van januari 2021 hebben we jullie geïnformeerd over het onderzoek dat we als Pensioenfonds aan het doen zijn naar de mogelijkheden die er zijn richting de toekomst van het pensioenfonds. We weten dat het voortbestaan van het fonds geen eeuwig leven heeft en daarom zijn we geruime tijd geleden een onderzoek gestart naar mogelijke alternatieven. In 2020 is er vanuit de werkgever een projectgroep opgericht die zich bezighoudt met het kijken naar een nieuwe pensioenregeling voor de werkgever. Een afvaardiging van het pensioenfondsbestuur neemt deel aan deze projectgroep zodat gezamenlijk onderzocht kan worden welke mogelijkheden er zijn voor het onderbrengen van de reeds opgebouwde aanspraken en nieuw op te bouwen rechten bij eventueel één en dezelfde partij.

In deze nieuwsbrief willen we jullie bijpraten over de voortgang van de toekomstverkenning van het fonds en de afwegingen die we daarbij maken.

Op 19 februari van dit jaar is er een vergadering van het pensioenfonds geweest die volledig in het teken heeft gestaan van de toekomst van het pensioenfonds. Op verzoek van het bestuur zijn er door de actuaris verschillende scenario's voor de toekomst van het fonds uitgewerkt.

Daarnaast zijn er criteria zoals die bij een eerdere toekomstverkenning in 2017 zijn opgesteld op actualiteit getoetst in hoeverre deze nog steeds in lijn liggen met de ambitie en missie en visie van het fonds. Dus wat vonden en vinden we belangrijk als het gaat om het onderbrengen van de opgebouwde aanspraken. Bij de verkenning van de mogelijkheden van het pensioenfonds worden de volgende criteria gehanteerd:

- Risicoprofiel en beleggingsbeleid
- Investment beliefs
- Kwaliteit van het beleggingsproces
- Gering risico op korten / kans op indexatie
- Governance: beschikbaarheid van benodigde professionele bestuursleden
- Toekomstbestendigheid van de nieuw te kiezen optie
- Zekerheid Collectieve Waarde Overdracht (geen groot dekkingsgraad verschil)
- Uitvoeringskosten pensioenregeling en vermogensbeheer
- Voorkeur voor grotere partij (ivm o.a. toekomstbestendigheid)
- Overname van de pensioenregeling en overname van de herverzekeringen; zo min mogelijk wijzigingen voor de belanghebbenden.

Met deze criteria in het achterhoofd is gekeken naar de verschillende mogelijke scenario's voor de toekomst van het fonds. De mogelijke scenario's zijn:

1. Doorgaan als een gesloten (slapend) pensioenfonds
2. Liquideren d.m.v. een buy-out / verzekeraar
3. Overgang naar een Algemeen Pensioen Fonds (APF) (verschillende kringen)
4. Overgang naar een bedrijfstak pensioenfonds (voorbeelden zijn o.a. Pensioenfonds Grafische Bedrijven (PGB) en Stichting Pensioenfonds Metalektro (PME).
5. Overgang naar de Defined Contribution (DC) uitvoerder waar de sociale partners voor kiezen

Deze scenario's zijn met elkaar vergeleken en per scenario zijn de voor- en nadelen in kaart gebracht. Dat leverde de volgende 5 uitkomsten op:

(lees verder op pagina 3)



1

1. Doorgaan als een gesloten (slapend) pensioenfonds.

Het wordt een in-actief pensioenfonds waarin de reeds opgebouwde rechten blijven bestaan maar er geen nieuwe premie meer binnenkomt. De reeds opgebouwde rechten worden uit de beschikbare pot met geld betaald aan degenen die in de pot pensioen hebben opgebouwd.

Voordelen:

- Snel duidelijkheid over de toekomst van het fonds.
- Geen kosten/inspanningen voor een overdrachtstraject.
- Het huidige Financieel Toetsings Kader (FTK) blijft van toepassing.
- Uit onderzoek van de actuaris blijkt dat doorgaan als gesloten fonds een gunstige prognose geeft voor de te verwachten dekkingsgraad. Er zou binnen tien jaar sprake kunnen zijn van de mogelijkheid om (gedeeltelijk) toeslag te kunnen verlenen.

Nadelen:

- Bij een slapend fonds zijn er geen premie inkomsten meer waarmee de invloed van het premiestuur verdwijnt.

- De governance blijft bestaan. Een bestuur blijft noodzakelijk. In de praktijk blijkt het ontzettend moeilijk te zijn om gekwalificeerde bestuursleden te vinden.
- Doordat er geen sociale partners meer bij het fonds betrokken zijn kunnen die ook geen beslissing nemen over wel/niet invaren in het Nieuwe Pensioencontract (NPC). Invaren is dan ook (op basis van de huidige interpretatie van het NPC) niet mogelijk waardoor het huidige FTK van toepassing blijft met het strakke keurslijf voor wat betreft kortingen en indexatiemogelijkheden.
- De reeds opgebouwde aanspraken en de toekomstige pensioenopbouw van deelnemers worden van elkaar gescheiden. Deelnemers krijgen te maken met twee verschillende pensioenuitvoerders.

Doorgaan als slapend fonds heeft, gezien de benodigde personele bezetting en de relatief hoge kosten, niet de voorkeur van het bestuur.

2

2. Liquideren d.m.v. een Buy-out / verzekeraar

Het pensioenfonds houdt op te bestaan en verkoopt de opgebouwde pensioenpot aan een verzekeraar die uit die pot de pensioenen moet uitbetalen aan degene die in de pot pensioen hebben opgebouwd.

Voordelen:

- De governance druk vervalt
- Garantie (nominale) uitkeringen

Nadelen:

- De Buy-out partij garandeert een nominaal pensioen. Bij de huidige dekkingsgraad van het pensioenfonds zal het meeverzekeren van een (gedeeltelijke) indexatie niet haalbaar zijn. Er wordt dan dus nooit meer geïndexeerd. Met name voor jongeren is dit van belang. Door inflatie kan er over een relatief lange reeks van jaren een fors pensioentekort gaan ontstaan.
- Naar verwachting is de aanwezige kostenvoorziening verre van toereikend.
- Hoge kosten en inspanningen bij een overdrachtstraject.
- De reeds opgebouwde aanspraken en de toekomstige pensioenopbouw van deelnemers worden van elkaar gescheiden. Deelnemers krijgen te maken met twee verschillende pensioenuitvoerders.



3

3. Overgang naar een APF (verschillende kringen)

Het pensioenfonds draagt de pensioenregeling overaan aan een Algemeen Pensioen Fonds (APF). Een APF voert één of meerdere pensioenregelingen uit voor één of meerdere werkgevers.

Bij het onderzoek wat in 2017 is uitgevoerd naar deze optie is destijds de conclusie getrokken dat het toen geen reële optie was aangezien het fenomeen APF in 2017 net zijn intrede had gedaan en er nog teveel onzekerheden waren ten aanzien van de APF constructie en toekomstbestendigheid. Inmiddels is deze markt meer volwassen en lijkt het een volwaardig alternatief voor het onderbrengen van pensioenrechten in geval van liquidatie van een pensioenfonds.

Inmiddels zijn de APF-en flink gegroeid en is ook de APF-markt met nu 4 APF-en gestabiliseerd. Een single-client kring is voor Coram geen optie vanwege de ondergrens aan in te brengen vermogen die wordt gesteld. Meedoen in een multi-client kring is wel een optie.

Voordelen:

- Governancedruk vervalt;
- Mogelijkheid voor het onderbrengen van verleden en toekomst bij één uitvoerder;
- Biedt mogelijk opties rond het nieuwe pensioenstelsel.

Nadelen:

- Hoge kosten/inspanningen overdrachtstraject
- Een (groot) verschil in dekkingsgraad betekent een forse korting of bijstorting bij toetreding.
- Mogelijk korting van de aanspraken nodig bij overdracht en zo niet, dan mogelijk later in de kring
- Waarschijnlijk additionele afspraken kostenvoorziening

4

4. Overgang naar een bedrijfstak pensioenfonds

PGB en PME zijn bedrijfstakpensioenfonds die open staat voor aansluiting door andere pensioenfonds. Deelname aan een bedrijfstak pensioenfonds kan zowel verplicht als vrijwillig. Aangezien Coram niet onder verplichtstelling valt zou het om een vrijwillige deelname gaan. In een bedrijfstak pensioenfonds hebben financiële mee- of tegenvallers effect op het pensioen van alle deelnemers (solidariteit).

Voordelen:

- Governancedruk vervalt

Nadelen:

- Hoge kosten/inspanning overdrachtstraject
- Mogelijke korting van de aanspraken nodig bij overdracht en zo niet, dan mogelijk later binnen het BPF.
- De Dekkingsgraad van het bedrijfstakpensioenfonds is maatgevend. Gezien de actuele verschillen zal er fors gekort of bijgestort moeten worden bij toetreding.
- De reeds opgebouwde aanspraken en de toekomstige pensioenopbouw van deelnemers worden van elkaar gescheiden. Deelnemers krijgen te maken met twee verschillende pensioenuitvoerders.
- Stichting Pensioenfonds Coram voldoet niet aan de voorwaarden die PME stelt voor vrijwillige aansluiting waardoor deze optie afvalt.

5

5. Overgang naar de (DC) uitvoerder waar de sociale partners voor kiezen

Een Defined Contribution-regeling (DC-regeling) wordt ook wel een beschikbare premieregeling genoemd. Bij een DC-regeling betaalt de werkgever een vooraf vastgestelde premie. Deze premie wordt bepaald als een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris min AOW-inbouw). De sociale partners hebben in hun projectgroep, die de mogelijkheden onderzoekt voor de nieuwe pensioenregeling, aangegeven over te willen gaan naar een DC-regeling bij een APF. Dit betekent dat medewerkers van Coram pensioen via individuele potjes gaan opbouwen volgens een vastgestelde premiestaffel bij een Algemeen Pensioen Fonds waarbij de beleggingsrisico's maar ook de beleggingsresultaten dan dus volledig bij de deelnemers komt te liggen.

Voordelen:

- Governancedruk vervalt
- Mogelijkheden om te anticiperen op het nieuwe pensioenakkoord.
- Mogelijkheid om toekomst en verleden bij elkaar te houden.

Nadelen:

- Hoge kosten/inspanning overgangstraject
- Bij overdracht bestaande aanspraken naar DC-kring: (zeer) complex overdrachtstraject
- Bij overdracht bestaande aanspraken naar Defined Benefit (DB)-kring: mogelijk korting van de aanspraken nodig bij overdracht en zo niet, dan mogelijk later binnen de kring.



Conclusie

Uit de hiervoor gepresenteerde uitkomsten van de analyses die beide partijen (sociale partners en bestuur pensioenfondsen) hebben laten uitvoeren naar de gewenste toekomstige uitvoering van de pensioenregeling komt een APF als een goede keuze naar voren. Dit maakt het mogelijk om zowel de opgebouwde aanspraken als de nieuwe opbouw bij één partij onder te brengen wat de afzonderlijke voordelen nog eens versterkt tot een 1+1 = 3 situatie en gezamenlijk blijven optrekken bij de vervolgstappen mogelijk maakt. Bij de vervolgstappen hebben alle betrokken partijen ook weer hun eigen verantwoordelijkheid en zullen hun eigen afwegingen moeten maken om tot definitieve besluitvorming te kunnen komen.

Overwegingen bestuur

De APF-markt is inmiddels gestabiliseerd en die lijken er qua mogelijkheden het beste uit te komen. Zeker als daar ook DC mogelijkheden bestaan om in het kader van het nieuwe pensioenstelsel zo (toch) gezamenlijk op te trekken met de werkgever. De aanwezige kostenvoorziening is waarschijnlijk net wel of net niet toereikend en de governance druk vervalt. Paul Hulshof en Judith Cats krijgen van het bestuur een mandaat om met de werkgever de gezamenlijke mogelijkheden van een APF te

bespreken. Een complicerende factor kan daarbij wel zijn dat DPI en Coram allebei een andere weg inslaan. In dat geval zal ook nog nagedacht moeten worden hoe de opgebouwde aanspraken gesplitst moeten worden.

In de bestuursvergadering van 23 maart 2021 hebben Paul en Judith verslag gedaan van het overleg wat er is geweest met de werkgever over het gezamenlijk optrekken bij het zoeken naar een toekomstbestendige oplossing voor de pensioenrechten van de deelnemers aan de pensioenregeling van Coram.

Stand van zaken

Inmiddels krijgen de uitkomsten van de projectgroep van de werkgever steeds meer vorm en lijkt het erop dat verleden en toekomstige pensioenopbouw bij elkaar kunnen blijven. In de bestuursvergadering van 21 mei is er een stuurgroep opgericht die zich zal bezighouden met de voorbereiding van de collectieve waardeoverdracht van de bestaande pensioenaanspraken en de daaropvolgende liquidatie van het pensioenfonds. Het Verantwoordingsorgaan zal met een afvaardiging nauw betrokken worden bij het hele proces.

Vervolgstappen

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Coram heeft als streefdatum voor het overdragen van de pensioenaanspraken eind 2021 – begin 2022.

De te nemen vervolgstappen zien er als volgt uit:

- Projectplan liquidatie opstellen met de stuurgroep
- Berekeningen en vergelijkingen maken op basis van keuze werkgever en kandidaat aanbieders
- Melden liquidatie en Collectieve Waarde Overdracht (CWO) bij De Nederlandse Bank (DNB).
- Afwikkelen liquidatie (na transitie van beleggingen en CWO verplichtingen).

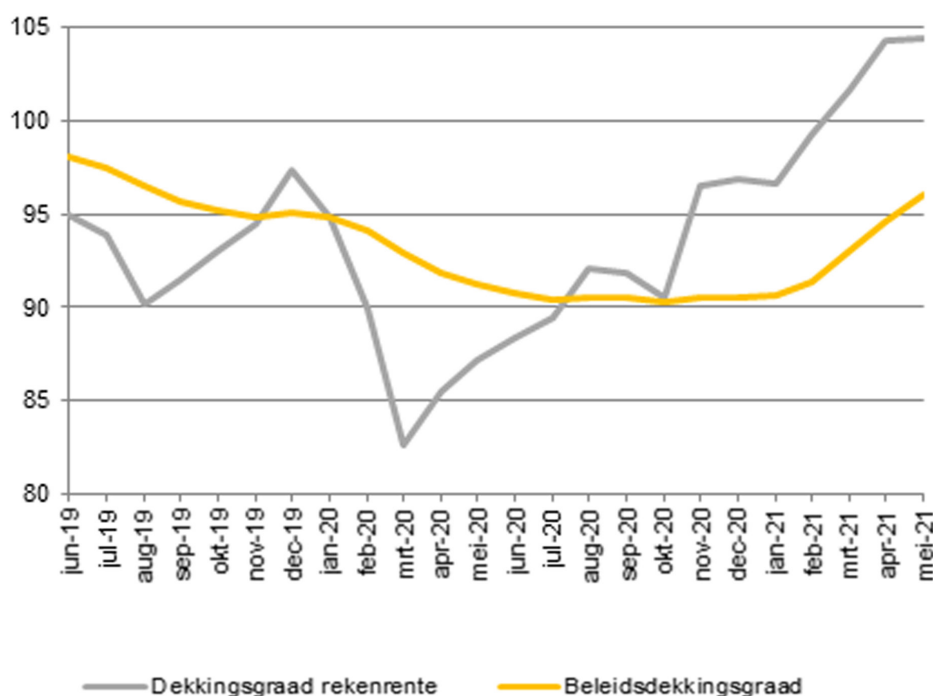
Voordat er daadwerkelijk handelingen uitgevoerd gaan worden, zal er een officieel besluit door de sociale partners genomen moeten worden. Pas dan zal het bestuur van Stichting Pensioenfonds Coram overgaan tot concrete acties.

We zullen jullie de komende periode via deze nieuwsbrief op de hoogte houden van de voortgang van het collectieve waardeoverdracht- en liquidatieproces.

Ontwikkeling dekkingsgraad

De dekkingsgraad is op dit moment 96,0% (mei 2021).

De vereiste minimale dekkingsgraad voor ons fonds is 104%.



Vragen

Voor vragen of opmerkingen over deze nieuwsbrief kunt u terecht bij Appel Pensioenuitvoering tel 085-210 40 99 of per mail: info@appelpensioen.nl.

CORAM