

**Nieuwsbrief - April 2011  
Voor LTP-medewerkers**

**Wat gebeurt er met ons Pensioenfonds?**

In de vorige nieuwsbrief (februari 2011) kon je al lezen dat wij veel tijd besteden aan de toekomst van ons Pensioenfonds. In het kort zagen wij in februari 2 mogelijkheden: ons Pensioenfonds opheffen (*liquideren*) of doorgaan als zelfstandig pensioenfonds. Voordat we een keuze konden maken, moesten we eerst weten wat de gevolgen van beide scenario's voor ons Pensioenfonds betekenen. Hieronder gaan we in op de resultaten van onze studie naar de 2 scenario's - liquideren of doorgaan - én wat dit betekent voor jouw pensioen. En dan vooral de kans op toekomstige toeslagen.

**1. Liquidatie van ons Pensioenfonds**

In het eerste scenario houdt ons Pensioenfonds op te bestaan. Maar wat gebeurt er met de opgebouwde premievrije pensioenen (Basispensioen) en de opgebouwde pensioenkapitalen (Plus- en Spaarpensioen)?

Bij een liquidatie brengen wij alle opgebouwde (premielvrije) pensioenen onder bij een verzekeringsmaatschappij (*buy out*). Wij vroegen bij drie verschillende verzekeringsmaatschappijen een offerte aan. Van die drie offertes was één duidelijk de beste. Met deze verzekeraar kunnen we afspraken maken over een collectieve waardeoverdracht. Je totale opgebouwde (premielvrije) pensioen gaat dan naar de verzekeringsmaatschappij. Zoals we in februari al schreven, wilden we hierbij wel een door de verzekeringsmaatschappij gegarandeerde toeslag (*indexatie*) opnemen.

Hoe hoog die gegarandeerde toeslag kan worden, is nu nog niet definitief duidelijk. Dat is namelijk afhankelijk van de marktomstandigheden op het moment van de overdracht. Op basis van de huidige situatie op de markt is een jaarlijkse gegarandeerde toeslag van ruim 1% haalbaar.

Bij een buy-out blijven de opgebouwde DC-kapitalen (Plus- en Spaarpensioen) achter in het pensioenfonds. Eerder is door de werkgever het idee gelanceerd dat de kapitalen zouden kunnen worden beheerd door een Towers Watson Premie Pensioen Instelling ('PPI'). De komende maanden zullen we nagaan wat de consequenties van zo'n overgang kunnen zijn.

**2. Doorgaan met ons Pensioenfonds**

De tweede mogelijkheid is doorgaan als zelfstandig pensioenfonds. De gehele oude Towers Perrin-regeling (Basis-, Plus- en Spaarpensioen) zou in dat geval worden voortgezet binnen ons Pensioenfonds.

Voor de Basisregeling is er op dit moment een reserve beschikbaar speciaal bestemd voor toekomstige toeslagen; daarnaast is er een algemene reserve. Met de totale reserve kan naar onze huidige verwachting - en met het huidige beleid - de komende 15 jaar een gemiddelde toeslag van ongeveer 1,3% worden toegekend. Daarna is er waarschijnlijk weinig geld over om nieuwe toeslagen toe te kennen.

### **Voorwaardelijke toeslag**

Die toeslag is voorwaardelijk, en dus niet gegarandeerd. Volgens het huidige beleid worden de reserves risicoloos belegd, op een spaar- of depositorekening. Risicovoller beleggen - een mix van aandelen en obligaties - levert naar verwachting een hoger rendement op. De verwachte gemiddelde toeslag wordt dan hoger. Maar als het rendement tegenvalt, is de gemiddelde toeslag een stuk lager of zelfs nihil. Zeker als de rendementen de eerste jaren laag of zelfs negatief zijn. Daarom hebben wij vooral gekeken wat er gebeurt als we ons huidige beleggingsbeleid voortzetten. En dat levert over een periode van 15 jaar dus een gemiddelde toeslag van ongeveer 1,3% op.

### **Overleg met werkgever**

In een gesprek met de werkgever (Jobert) hebben wij aangegeven als bestuur een lichte voorkeur te hebben voor het 'liquidatie-scenario', maar dat in dit scenario een gegarandeerde toeslag van 1,5% niet haalbaar blijkt. In het kader van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden ging de werkgever steeds uit van een gemiddelde toeslag van 1,5% over de tot 2011 opgebouwde pensioenen. We hebben daarom gevraagd of Towers Watson bereid zou zijn een extra storting te doen om het verschil in toeslagverwachting te overbruggen. Die bereidheid bleek er niet te zijn.

Ook de werkgever lijkt een voorkeur te hebben voor het 'liquidatie-scenario', maar had nog als kanttekening dat de financiële (accounting)gevolgen hiervan voor Towers Watson moeten worden onderzocht. Jobert heeft die analyses inmiddels in gang gezet.

Ook de resultaten van dit onderzoek zullen we dus (naast het onderzoek naar de gevolgen van een PPI) betrekken in onze definitieve oordeelsvorming.

### **Toeslag van 1,9% per 1 april 2011**

De (opgebouwde) pensioenen van alle gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zijn per 1 april 2011 met 1,9% verhoogd. Deze toeslag is gelijk aan de prijsstijgingen zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek ('CBS'). De toeslag geldt ook voor alle medewerkers die per 1 januari 2011 naar de nieuwe Towers Watson-pensioenregeling zijn overgegaan. Dus ook jouw opgebouwde pensioen is per 1 april met 1,9% verhoogd.

### **Oude pensioenreglement gewijzigd**

Het pensioenreglement van ons Pensioenfonds moest na de fusie iets worden aangepast. Ons Pensioenfonds is sinds 1 januari 2011 immers gesloten voor

nieuwe deelnemers. Bovendien is de naam van de werkgever in de tussentijd veranderd. Daarom moesten wij in een aantal gevallen 'Towers Perrin' vervangen door 'Towers Watson'. Wij gaan deelnemers via een apart bericht vragen in te stemmen met de wijziging van het oude pensioenreglement.

### **Gewezen deelnemers**

Je oude pensioenregeling is per 31 december 2010 stopgezet. Alle actieve deelnemers zijn vanaf die datum gewezen deelnemers in de oude regeling geworden. Als gewezen deelnemer bestaat er een mogelijkheid om DC om te zetten naar een opgebouwd pensioen (DB).

Wij besloten echter dat je het kapitaal dat je binnen de DC-regelingen (Plus- en Spaarpensioen) hebt opgebouwd niet kunt omzetten naar een opgebouwd DB-pensioen. Dat kan nu pas als je uit dienst of met pensioen gaat.

Belangrijkste reden hiervoor is dat de DC-regelingen vooral voor de hogere salarissen zijn bedoeld (vanaf € 50.000). Het omzetten van DC-kapitalen naar DB-pensioen zou ten koste gaan van de medewerkers met een salaris lager dan € 50.000, omdat de hoogte van de toeslagen dan afneemt. Het voor toeslagen beschikbare geld wordt dan per deelnemer namelijk minder. Daarnaast heeft de werkgever op dit moment een pensioenbeleid met een volledige DC-regeling. Dat zijn voor het bestuur twee redenen om het omzetten van DC-kapitalen naar DB niet toe te staan.