

Introductie

Aan alle deelnemer en pensioengerechtigden aan de Fluor pensioenregeling,

Het bestuur van uw pensioenfonds heeft ingrijpende besluiten genomen over de uitvoering van uw pensioenregeling. Besluiten die gevolgen kunnen hebben voor uw pensioen. Dus voor uw inkomen nu, als u al met pensioen bent, of voor uw inkomen voor later.

In onze persoonlijke brief van december 2020 en onze digitale nieuwsbrieven heeft u al kunnen lezen over de aanstaande wijzigingen. In bijgaande notitie schetsen we de achtergronden bij die besluiten. Daarin leggen we uit wat de aanleiding is voor deze besluiten: het waarom?, het hoe?, het wat? en het wanneer? van de komende veranderingen. We zetten uiteen wat de veranderingen in de uitvoering van de pensioenregeling voor u als deelnemer en pensioengerechtigde betekenen.

Alle deelnemers en pensioengerechtigden krijgen dezelfde informatie; de komende veranderingen is voor iedere belanghebbende bij het pensioenfonds van groot belang. Het is daarom belangrijk dat u deze informatie leest en begrijpt.

Op de website van het pensioenfonds <http://pension.fluor.nl> leest u meer informatie over de toekomst van het Fluor pensioenfonds. En de toekomst van uw Fluor pensioen.

Heeft u vragen over de verstrekte informatie? Wij zijn gaarne bereid daarop in te gaan. U kunt uw vragen richten aan de directeur van het bestuursbureau, via geert.bierlaagh@fluor.com.

Namens het bestuur van
Stichting Pensioenfonds Fluor Nederland

Ton Touw
Voorzitter

Samenvatting

Het bestuur van het Fluor pensioenfonds heeft in december 2020 besloten tot het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst met Fluor. Daardoor stopt de uitvoering door het pensioenfonds van de Fluor pensioenregeling per 31 december 2021. Dat besluit was de voorbode van een in april 2021 te nemen bestuursbesluit over het opheffen van het pensioenfonds. Voordat het pensioenfonds wordt geliquideerd worden de pensioenen collectief overgedragen aan een ander pensioenfonds.

Sluiten pensioenregeling

Vanaf 2014/2015 zijn de werkgever, de ondernemingsraad en het pensioenfonds in gesprek over het sluiten van de eindloon pensioenregeling. De uitgangspunten die ten grondslag liggen aan de pensioenregeling, met name de pensioenpremie, zijn achterhaald. De premie is niet langer kostendekkend, waardoor een deel van de jaarlijkse pensioenopbouw wordt gefinancierd uit het vermogen van het pensioenfonds. Dat gaat ten koste van de financiële buffer voor het opvangen van negatieve beleggingsresultaten. En ten koste van de indexatiemogelijkheden van de pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers. Terwijl de pensioenen van de actieve deelnemers wel worden verhoogd, vanwege het eindloon karakter van de pensioenregeling. In dat pensioensysteem leidt een salarisverhoging immers tot een hoger opgebouwd pensioen.

Verantwoordelijkheid pensioenfonds

Het bestuur vindt de hiervoor bedoelde financiering van de pensioenregeling niet evenwichtig, terwijl de evenwichtige belangenafweging een ijkpunt in het beleid moet zijn. Bovendien, de administratie van de pensioenregeling is complex en Aegon gaat het administratiecontract beëindigen. Er is geen goed alternatief beschikbaar.

Met het oog daarop heeft het bestuur besloten een onderzoek in te stellen naar de toekomstbestendigheid van het pensioenfonds. Met als doel: het onderzoeken welk alternatief voor de uitvoering van de binnen het pensioenfonds opgebouwde rechten de beste (meest evenwichtige) oplossing is.

Belangen deelnemers centraal

In die toekomstverkenning stonden de belangen van de deelnemers centraal. Welke partij heeft de beste dienstverlening? Welk alternatief biedt het beste pensioenresultaat (verwachte pensioenuitkering)? Om die vraag te kunnen beantwoorden moest worden onderzocht of de deelnemers bereid zijn om enig risico te lopen met hun pensioengeld. Ongeveer 75% van de respondenten (deelnemers en pensioengerechtigden) bleek daarmee akkoord.

Conclusie

Gegeven het zorgvuldige selectieproces dat is doorlopen, de afwegingen bij ieder van de alternatieven, waaronder de analyse van het pensioenresultaat van alle varianten en de uitkomst van het risicobereidheidsonderzoek, heeft het bestuur besloten dat aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds de meest evenwichtige oplossing is voor de uitvoering van de opgebouwde Fluor pensioenen.

Achtergronden bij voorgenomen bestuursbesluit tot liquidatie van het Fluor pensioenfonds.¹

Het bestuur van het Fluor pensioenfonds heeft in december 2020 besloten tot het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst met Fluor. Daardoor stopt de uitvoering van de Fluor pensioenregeling per 31 december 2021. Dat besluit was de voorbode van een in april 2021 te nemen bestuursbesluit over het opheffen van het pensioenfonds. Voordat het pensioenfonds wordt geliquideerd worden de pensioenen collectief overgedragen aan een ander pensioenfonds.

1. Historie / Hoe zijn we hier gekomen?

Om de bestuursbesluiten van december 2020 (opzeggen van uitvoeringsovereenkomst) en april 2021 (opheffen van pensioenfonds) - waarover later meer - goed te kunnen begrijpen, is het noodzakelijk dat we de belangrijkste ontwikkelingen van de voorbije jaren toelichten. We houden het zo kort mogelijk en beperken ons tot de uitvoering Fluor eindloon pensioenregeling. Op de inhoudelijke wijzigingen van de Fluor pensioenregeling gaan we niet in. Ook de beschikbare premiereregeling blijft buiten beschouwing.

2013: Sluiten van pensioenregeling voor nieuwe deelnemers

Met een brief van mei 2013 informeerden Fluor B.V., Fluor Consultants B.V. en Fluor Infrastructure B.V. (hierna "Fluor" of "de werkgever") het pensioenfonds over het voornemen de pensioenregeling te sluiten voor nieuwe deelnemers. Nieuwe werknemers van Fluor gingen bij een andere pensioenuitvoerder pensioen opbouwen². De werknemers, die al deelnemer waren in het pensioenfonds, bleven wel pensioen opbouwen in de eindloon pensioenregeling. Fluor verzocht het pensioenfonds de gevolgen van het sluiten van de pensioenregeling per 1 januari 2014 in kaart te brengen.

Het is de werkgever die beslist over sluiten van de pensioenregeling, om geen nieuwe werknemers aan te melden als deelnemer. Vanuit die gedachte heeft het pensioenfondsbestuur gereageerd op de brief van Fluor. Het bestuur stelde dat bij een 'gesloten' pensioenregeling:

1. De pensioenpremie zal gaan stijgen,
2. Het beleggingsbeleid moet minder risicovol worden ingericht, en
3. De toezichteisen worden aangescherpt.

Als er geen nieuwe, jonge deelnemers toetreden tot het pensioenfonds dan vergrijst het deelnemersbestand; de gemiddelde leeftijd van de deelnemers stijgt. Hoe hoger de gemiddelde leeftijd, des te hoger de pensioenpremie. Diezelfde vergrijzing zorgt ervoor dat er minder risico kan worden gelopen met de beleggingen. De toezichthouder heeft beleid opgesteld specifiek gericht op zogenoemde krimpende en gesloten pensioenfondsen. Aan dergelijke pensioenfondsen worden aanvullende eisen aangesteld.

Het bestuur verwachtte van Fluor de toezegging dat de extra kosten, als gevolg van het sluiten van de pensioenregeling, voor rekening van Fluor komen. Daarop zegde Fluor toe dat de 'bestaande' deelnemers geen negatieve gevolgen van de sluiting van de pensioenregeling zouden ondervinden.

¹ Deze notitie is bijgewerkt tot 23 april 2021

² Pensioenopbouw bij ABNAMRO Pensioenen in een beschikbare premiereregeling

De eindloon pensioenregeling werd daadwerkelijk vanaf 1 januari 2014 gesloten voor nieuwe werknemers van Fluor.

2014-2015: Overleg toekomst Fluor pensioenregeling

In 2014 en 2015 zijn er gesprekken gevoerd tussen Fluor, de ondernemingsraad (OR) en bestuur van het pensioenfonds over de toekomstbestendigheid van de gesloten pensioenregeling. Aanleiding voor dit overleg was onder meer de overtuiging van het pensioenfonds dat de pensioenregeling - op termijn - niet te handhaven zou zijn als de premie hetzelfde zou blijven. Of vanuit het perspectief van de werkgever bezien: de huidige pensioenregeling is niet langer betaalbaar en moet hoe dan ook veranderen.

2016: Intentie tot opzeggen van uitvoeringsovereenkomst door werkgever

Fluor heeft in december 2016 per brief aan het pensioenfonds meegedeeld de intentie te hebben de uitvoeringsovereenkomst tussen Fluor en het pensioenfonds per 1 januari 2018 op te zeggen. Dat was een pro forma opzegging, rekening houdend met een opzeggingstermijn van tenminste 12 maanden. Fluor wilde de eindloon pensioenregeling beëindigen en de 'bestaande' deelnemers opnemen in de beschikbare premieregeling die door ABNAMRO Pensioenen wordt uitgevoerd (zie noot 1).

2017: Opzegging gaat toch niet door

In februari 2017 hebben Fluor en zijn adviseur de redenen voor deze wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen toegelicht aan het bestuur. Ze presenteerden een plan voor de transitie; het definitief sluiten van de eindloon pensioenregeling en alle werknemers vervolgens laten deelnemen aan de beschikbare premieregeling.

In maart 2017 stuurde Fluor een algemene mededeling naar alle werknemers, waarin de voorgenomen sluiting van de pensioenregeling werd aangekondigd. Het voornemen was dat de pensioenopbouw in de eindloon pensioenregeling van de 'bestaande' deelnemers zou eindigen per 1 januari 2018. In het tweede kwartaal van 2017 organiseerde het pensioenfonds enkele bijeenkomsten met de deelnemers om hen te informeren over de gevolgen van het sluiten van de pensioenregeling.

In juni 2017 ontving het bestuur een brief van Fluor waarin de pro forma opzegging van de uitvoeringsovereenkomst van december 2016 werd ingetrokken. De reden: Fluor en de OR hadden nog geen akkoord bereikt over een nieuwe pensioenregeling. Fluor vroeg het bestuur tegelijkertijd om een 'flexibele instelling' wat betreft de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst³. Het bestuur reageerde daarop, per brief van juli 2017, dat het pensioenfonds bereid is tot overleg over de voorwaarden waaronder de uitvoeringsovereenkomst met wederzijds goedvinden kon eindigen.

Fluor is vervolgens met de OR verder in gesprek gegaan over de inhoud van een nieuwe pensioenregeling. De inzet was een afspraak te maken over een nieuwe beschikbare premieregeling en een compensatie voor het 'verlies' van de eindloon pensioenregeling.

2018: Definitief geen overeenstemming

Het pensioenfonds was dus bereid mee te werken aan de sluiting van de pensioenregeling. Daaraan is door het bestuur wel een voorwaarde gesteld. Eerst moesten Fluor en het pensioenfonds een akkoord bereiken over de voorwaarden van de overdracht van de pensioenen aan een verzekeraar én over een

³ Fluor's opmerking betrof de minimale 12maands opzegtermijn.

compensatie voor kosten en indexatie. Daarna kon een afspraak worden gemaakt over het eindigen van de pensioenopbouw bij het pensioenfonds.

Over die financiële compensatie is uiteindelijk geen akkoord bereikt. Hoewel er in 2018 een principe overeenkomst op tafel lag, is er uiteindelijk geen overeenstemming bereikt. Fluor en de OR waren het in beginsel eens over de hoofdlijnen van een nieuwe beschikbare premiereregeling. Niet over de financiële compensatie. Fluor brak vervolgens de gesprekken met het pensioenfonds en de OR in het voorjaar van 2018 af en meldde tegelijkertijd de eerstkomende 12 maanden niet opnieuw in overleg te zullen treden.

2020: Proces opnieuw opgestart

Eind 2019 heeft het pensioenfonds het initiatief genomen de gesprekken te hervatten. Vanaf maart 2020 werd onder externe begeleiding gesproken over een toekomstbestendige Fluor pensioenregeling wat betreft inhoud en uitvoering. Het ene gedeelte van de gesprekken ging over een nieuwe pensioenregeling en het andere gedeelte over de toekomstige uitvoering van de bij het Fluor pensioenfonds opbouwde pensioenen.

Bij een gesloten pensioenfonds bouwen de deelnemers geen pensioen meer op. Het pensioenfonds ontvangt dan ook geen pensioenpremie meer. Omdat er geen nieuwe (jonge) deelnemers toetreden, vergrijsst het deelnemersbestand en dat heeft gevolgen voor het beleggingsbeleid (dat wordt minder risicovol). Het pensioenfonds wordt financieel kwetsbaar, te meer de kosten wel doorlopen. In die omstandigheden leidt een toekomstverkenning al snel tot een onderzoek naar de overdracht van de opgebouwde pensioenen.

Visie van bestuur

Bij de start van de nieuwe gespreksronde in maart 2020 herhaalde het bestuur haar visie dat de uitvoering van de eindloon pensioenregeling niet toekomstbestendig was. (Over de daaraan ten grondslag liggende argumenten later meer.) Dat was de impliciete oproep aan de werkgever en de OR om of de pensioenregeling aan te passen, dan wel een nieuwe pensioenregeling tot stand te brengen. Die nieuwe pensioenregeling zou waarschijnlijk niet door het pensioenfonds worden uitgevoerd, waardoor het voor de hand lag dat het bestuur nadacht over de toekomst van het pensioenfonds, waaronder een overdracht van de pensioenen aan een ander pensioenfonds of een verzekeraar. Het realiseren van zo'n overdracht van alle pensioenen vergt al snel anderhalf jaar en vanuit dat perspectief heeft het bestuur toen een deadline gesteld. Vóór 1 juli 2020 moest er uitzicht zijn op een voor Fluor, de OR en het pensioenfonds aanvaardbare oplossing. Die oplossing moest bestaan uit (de contouren van) een afspraak over een nieuwe, toekomstbestendige pensioenregeling en over het toekomstige beheer van de nieuwe en de opgebouwde pensioenen, evenals een degelijke financiële onderbouwing van die afspraken.

Wat speelde er nog meer?

Het pensioenfonds heeft werkzaamheden uitbesteed aan andere partijen, werkzaamheden die samenhangen met de administratie en het uitkeren van pensioenen en met het beheer van het fondsvermogen. Het pensioenfonds heeft daartoe contracten lopen bij Aegon. Aegon heeft in het najaar van 2020 besloten het administratiecontract per 31 december 2021 te beëindigen.

De Fluor eindloon pensioenregeling is administratief complex. Sowieso zijn er in Nederland nog maar weinig eindloon pensioenregelingen. Dat maakt het niet eenvoudig een nieuwe administrateur te vinden die de Fluor pensioenregeling kan uitvoeren, tegen een redelijke prijs. Daar komt bij dat alle partijen in de Nederlandse pensioenmarkt zich voorbereiden op een grote transitie. Per 1 januari 2026 moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast aan een nieuw pensioenstelsel. Het bestuur heeft dan

ook geconcludeerd dat de eindloon pensioenregeling niet door een andere administrateur kan worden uitgevoerd. Dit is overigens later bevestigd door een onderzoek van de adviseur van de werkgever.

2. Opzeggen uitvoeringsovereenkomst

Een bestuurslid zei het wel treffend: "We willen een Mercedes maar hebben slechts het geld voor een Volkswagen. Dat is nog steeds een heel mooie auto maar kost over het algemeen een stuk minder." De Fluor eindloon pensioenregeling is een te dure pensioenregeling geworden. Bij eenzelfde premie moet de regeling worden versoerd. Of de premie moet fors omhoog. Als dat laatste niet realistisch is, bijvoorbeeld uit concurrentie-overwegingen, kan het pensioenfonds de pensioenregeling niet langer uitvoeren. Het pensioenfonds moet dan de opdracht tot uitvoering van de pensioenregeling 'terug geven'. Die situatie diende zich volgens het bestuur aan toen werkgever en OR geen akkoord bereikten over een nieuwe pensioenregeling.

Het pensioenfonds heeft dan ook op 18 december 2020 de uitvoeringsovereenkomst met Fluor opgezegd. Rekening houdend met een opzegtermijn eindigt de uitvoering van de Fluor pensioenregeling door het Fluor pensioenfonds per 31 december 2021. De pensioenregeling zelf eindigt daardoor niet, het is in dat geval aan de werkgever een andere pensioenfonds of een verzekeraar aan te stellen. Fluor kan ook een nieuwe pensioenregeling overeenkomen met de OR en die bij een andere pensioenuitvoerder onderbrengen.

Voor het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst heeft het pensioenfonds drie hoofdargumenten aangedragen:

- Uit een kwetsbaarheidsanalyse bleek dat het voortzetten van de uitvoering van de Fluor pensioenregeling - op termijn - niet langer in het belang is van de deelnemers;
- Door het opzeggen door Aegon van het administratiecontract kan het pensioenfonds een goede administratie van de Fluor pensioenregeling niet langer waarborgen. Er was geen goed alternatief beschikbaar;
- Het pensioenfonds en Fluor hebben afspraken gemaakt over de verschuldigde pensioenpremie. De uitgangspunten die daaraan ten grondslag liggen zijn achterhaald. Doordat de premie die Fluor voldoet niet kostendekkend is, wordt een deel van de jaarlijkse pensioenopbouw gefinancierd uit het vermogen van het pensioenfonds. Dat gaat ten koste van de financiële buffer voor het opvangen van negatieve beleggingsresultaten. Uit die buffer financiert het pensioenfonds ook de indexatie van de pensioenen. Oftewel, het premietekort komt ten laste van de indexatiemogelijkheden van de gepensioneerden en de gewezen deelnemers. Terwijl de pensioenen van de actieve deelnemers wel worden verhoogd, vanwege het eindloon karakter van de pensioenregeling. In dat pensioensysteem leidt een salarisverhoging immers tot een hoger opgebouwd pensioen.

Het zijn deze laatste twee argumenten die maken dat de Fluor eindloon pensioenregeling niet toekomstbestendig is. Daarnaast speelde voor het bestuur nog het volgende een rol. Het bestuur van het pensioenfonds is eindverantwoordelijk voor de goede uitvoering van de Fluor pensioenregeling. Omdat het aantal actieve deelnemers steeds kleiner wordt, wordt het steeds moeilijker om geschikte kandidaat-bestuursleden te vinden. Daar komt bij dat de eisen die de toezichthouder stelt aan bestuursleden steeds zwaarder worden. Zo is een ruime inwerkperiode voor kandidaat-bestuursleden, waarin kennis en ervaring wordt opgedaan, niet meer toegestaan. Kortom, eigenlijk is professionalisering nodig. Dat kan, zo heeft het bestuur vastgesteld, veel beter buiten het pensioenfonds worden opgelost, dan binnen de bestaande structuur.

In januari 2021 heeft Fluor bevestigd de opzegbrief van het pensioenfonds te hebben ontvangen en de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst te accepteren.

Door het eindigen van de uitvoering van de Fluor pensioenregeling per 31 december 2021 stopt per die datum de - toekomstige - pensioenopbouw van de Fluor werknemers bij het Fluor pensioenfonds. De actieve deelnemers worden dan gewezen deelnemers, ook wel aangeduid als 'slapers'.

Door het eindigen van de uitvoering gaan geen rechten verloren, alle deelnemers en pensioengerechtigden behouden hun opgebouwde pensioenrechten tegenover het pensioenfonds. Dat wordt alleen anders als de pensioenen worden overgedragen aan een ander pensioenfonds of een verzekeraar.

Dat over het algemeen kleinere pensioenfondszen zich opheffen, bijvoorbeeld vanwege die zwaardere deskundigheidseisen, is een trend die al veel langer speelt in pensioenland. Kleinere pensioenfondszen gaan op in grotere pensioenfondszen, of dragen de pensioenen over aan een verzekeraar. Dat brengt bovendien schaalvoordelen met zich mee en dus lagere kosten. Dat is op zich weer goed voor de deelnemers.

3. Toekomstverkenning

Omdat er op 1 juli 2020 geen gezamenlijke oplossing was voor een nieuwe pensioenregeling én een gesloten pensioenfonds kwetsbaar is (zie hiervoor), besloot het bestuur een onderzoek in te stellen naar de toekomstbestendigheid van het pensioenfonds. Doel van het project 'toekomst Fluor pensioenfonds' is het onderzoeken welk alternatief voor de uitvoering van de binnen het pensioenfonds opgebouwde rechten de beste (meest evenwichtige) oplossing is, ten opzichte van uitvoering door het Fluor pensioenfonds. Hierna worden beknopt de verschillende stappen in dat proces toegelicht.

Van selectiecriteria naar aanbiedingen

Om te beginnen heeft het bestuur criteria geformuleerd, waaraan het alternatief voor het beheer van de opgebouwde Fluor pensioenen in ieder geval moet voldoen. Die criteria hebben onder meer betrekking op het behalen van het best mogelijke pensioenresultaat (hoogste verwachte pensioenuitkering bij een acceptabel risico) en op de dienstverlening aan de deelnemers. Vervolgens zijn de meest voor de hand liggende uitvoeringsalternatieven geanalyseerd op hun belangrijkste kenmerken. De uitkomst van die sterkte-zwakke-analyse was dat zowel een overdracht van de pensioenen aan een algemeen pensioenfonds, als een bedrijfstakpensioenfonds beste kansen bood. Een overdracht van de pensioenen aan een verzekeraar werd ook nog een kansrijke oplossing geacht.

Er zijn door het bestuur, samen met een externe adviseur, vervolgens een twaalfpartijen geselecteerd, die de binnen het pensioenfonds opgebouwde pensioenen konden overnemen. Die twaalf pensioenfondszen respectievelijk verzekeraars zijn verzocht om (algemene) informatie te verstrekken. De centrale vraag in dat eerste informatieverzoek was: is een overdracht van de binnen het pensioenfonds opgebouwde pensioenen mogelijk, al dan niet, in combinatie met de toekomstige opbouw van het Fluor pensioen bij die nieuwe pensioenuitvoerder?

De uitkomsten van de uitvraag zijn geanalyseerd, waarna een aantal bedrijfstakpensioenfondszen en een verzekeraar afvielen. Bij de acht resterende partijen is vervolgens detailinformatie opgevraagd, evenals een concrete offerte. De detailinformatie betrof onder meer de in gebruik zijnde IT-systemen, de dienstverlening aan de deelnemers en de wijze waarop de organisatie wordt aangestuurd. De optie om de toekomstige pensioenopbouw bij een van deze partijen onder te brengen was in deze fase niet meer aan de orde.

De verkregen detailinformatie en de offertes zijn geanalyseerd. "Er valt iets te kiezen", merkte een bestuurlijk op. De verzekeraars bieden een garantie op de nominale pensioenuitkeringen en een gedeeltelijke compensatie voor de stijging van de prijzen (indexatie). Bij de overdracht van de

pensioenen naar het enige overgebleven bedrijfstakpensioenfonds kunnen de Fluor pensioenen eenmalig worden verhoogd (disclaimer: naar de stand van zaken per 30 september 2020). Tegelijkertijd wordt het pensioen onzekerder, er is geen garantie, wel de kans op een hoger of lager pensioen in de toekomst. Terwijl de algemeen pensioenfonds min of meer een voortzetting van het huidige pensioenfonds aanbieden. Ze beheren de Fluor pensioenen echter tegen lagere kosten en zonder de noodzakelijke bemensing van een bestuur of het interne toezicht.

Aanvullende informatie

Na de analyse van de aanbiedingen, is een onderzoek naar de risicobereidheid van de deelnemers gestart. Kern van het onderzoek was: is het acceptabel om met pensioengeld beleggingsrisico te lopen? Uit de antwoorden kan worden afgeleid dat een groot deel van de respondenten (bijna 75% van de deelnemers en pensioengerechtigden) het nemen van 'enig' risico acceptabel vindt, als daardoor een kans op een hoger pensioen ontstaat.

Op basis van de aanbiedingen is vervolgens geanalyseerd bij welk van de uitvoeringsalternatieven, algemeen pensioenfonds, bedrijfstakpensioenfonds of verzekeraar, het hoogste pensioenresultaat mag worden verwacht. Het verwachte pensioenresultaat is bij een bedrijfstakpensioenfonds het hoogst. Maar in een slechtweerscenario is de kans dat het pensioen moet worden verlaagd ook het grootst. Op een 5jaars horizon is de kans op een pensioenverlaging echter wel klein. Bij een verzekeraar is het pensioenresultaat lager (door de verwachte inflatie) maar is de kans dat de pensioenen worden verlaagd zeer gering.

Voorkeurpartij

Op basis van de tijdens de toekomstverkenning verzamelde informatie, de 8 aanbiedingen, de eerder geformuleerde selectiecriteria, de sterkte-zwakte-analyse van de uitvoeringsalternatieven, de informatie over de risicobereidheid van de deelnemers en het berekende pensioenresultaat kon het bestuur een voorkeurpartij selecteren.

4. Wat zijn de gevolgen voor deelnemers?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden moet een onderscheid worden gemaakt tussen het eindigen van de uitvoeringsovereenkomst en de overdracht van de pensioenen aan een ander pensioenfonds of een verzekeraar.

De Fluor eindloon pensioenregeling kan niet blijven voortbestaan, de regeling is niet langer toekomstbestendig. In de visie van het bestuur moet er - op korte termijn - een nieuwe pensioenregeling komen, passend bij de huidige omstandigheden; betaalbaar en met een aanvaardbare pensioenopbouw. De inhoud van een nieuwe pensioenregeling is de uitkomst van het overleg tussen de werkgever en de OR. Het pensioenfonds speelt daarbij geen formele rol. Voor de verantwoordelijkheden tussen de verschillende partijen, die zijn betrokken bij een pensioenregeling, wordt verwezen naar de de zogenoemde pensioendriehoek in bijlage 2. Daarin wordt uitgelegd wat de verschillende 'rollen' zijn in het pensioendossier.

Eindigen uitvoeringsovereenkomst

De uitvoering van de eindloon pensioenregeling door het Fluor pensioenfonds eindigt per 31 december 2021. Het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst heeft op zich alleen gevolgen voor de pensioenopbouw bij het Fluor pensioenfonds. Het pensioenfonds beëindigt niet de pensioenregeling, wel de uitvoering. De werkgever kan de pensioenregeling voortzetten en onderbrengen bij een verzekeraar.

Met het eindigen van de uitvoering van de pensioenregeling bouwen alle nu nog 'actieve' deelnemers vanaf 31 december 2021 geen pensioen meer op bij het pensioenfonds, zij worden gewezen

deelnemers, ook wel 'slapers' genoemd. Ze behouden hun recht op het opgebouwde pensioen. Dat geldt uiteraard ook voor de pensioengerechtigden. Het pensioenfonds beheert de opgebouwde pensioenen en streeft er naar om de pensioenen van zowel de 'slapers' als de pensioengerechtigden jaarlijks te verhogen. Indexatie is alleen mogelijk als de financiële positie van het pensioenfonds dat toelaat. Met een prudent beleggingsbeleid blijft het pensioenfonds financieel gezond én bestaat de kans dat de pensioenen in de toekomst kunnen worden verhoogd.

Overdracht pensioenen

Het behoud van de opgebouwde rechten tegenover het Fluor pensioenfonds eindigt in het geval de pensioenen worden overgedragen aan een ander pensioenfonds of een verzekeraar. De gevolgen van zo'n overdracht voor het pensioen zijn niet een-twee-drie te bepalen. Dat is mede afhankelijk van de keuze voor een bepaald alternatief voor de uitvoering. Het verwachte, toekomstige pensioen is een belangrijk criterium bij de selectie van een nieuwe pensioenuitvoerder. Dat criterium hangt nauw samen met de bereidheid om risico's te accepteren. Meer risico betekent een grotere kans op een hoger pensioen door indexatie maar ook een grotere kans op een pensioenverlaging.

Bovendien zijn die gevolgen ook afhankelijk van de omstandigheden. Ter illustratie: bij een verzekerde oplossing is het nominale pensioen gegarandeerd, de omvang van de toekomstige verhoging van het pensioen is afhankelijk van de toekomstige prijsstijgingen. Op voorhand is dus niet te bepalen of het pensioen waardeverast zal zijn.

De planning is dat de overdracht wordt geëffectueerd op 31 december 2021. Dat is het tijdstip waarop de uitvoeringsovereenkomst met Fluor eindigt. In 2021 verandert er dus nog niets aan de pensioenopbouw. Belangrijk aandachtspunt bij de overdracht is dat de betaling van de pensioenuitkeringen 'ongestoord' doorloopt. Voor de goede orde, na een overdracht van de pensioenen hebben de Fluor deelnemers geen recht meer tegenover het pensioenfonds. Ze hebben wel recht op pensioen van de nieuwe pensioenuitvoerder.

5. Besluitvormingsproces

Nadat het beste uitvoeringsalternatief is bepaald, moet de beste partij bij dat alternatief worden geselecteerd. Bij het algemeen pensioenfonds is dat een keuze uit vier partijen en bij de verzekeraars een keuze uit drie. Er is nog maar één bedrijfstakpensioenfonds in de race. In dat laatste geval is de keuze snel gemaakt.

Gaat de voorkeur van het bestuur uit naar een algemeen pensioenfonds of een verzekeraar dan moeten de aanbiedingen en de verkregen detailinformatie nader worden geanalyseerd om de verschillen tussen de aanbiedingen in kaart te brengen. Mogelijk is nog aanvullende informatie nodig. Die kan bijvoorbeeld worden verkregen door middel van een virtuele site visit. Al dan niet in combinatie met de beantwoording van aanvullende schriftelijke vragen. Op basis van alle beschikbare informatie moet het bestuur dan tot een keuze komen, mede aan de hand van de eerder geformuleerde selectiecriteria.

Is een voorkeupartij geselecteerd, dan wordt onderhandeld over de contractvoorwaarden. Na de afronding daarvan wordt een overeenkomst tot overdracht van de pensioenen opgesteld. Het bestuur kan dan een besluit tot liquidatie van het pensioenfonds – en een daaraan voorafgaande overdracht van de pensioenen – nemen. Dat is een voorgenomen besluit, waarover het verantwoordingsorgaan nog advies mag uitbrengen.

In die adviesaanvraag voor het verantwoordingsorgaan vermeldt het pensioenfonds in ieder geval de beweegredenen voor het voorgenomen besluit de pensioenen over te dragen en de gevolgen die het besluit naar verwachting heeft voor de deelnemers. Essentieel is dat het advies wordt gevraagd op een

zodanig tijdstip dat het advies nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen definitieve besluit. Als het bestuur afwijkt van het advies moet dat worden toegelicht.

Daarnaast wordt een raadpleging onder de deelnemers georganiseerd. Ook de deelnemers mogen hun mening geven over het voorgenomen besluit. De uitkomst van die raadpleging is richtinggevend, niet van doorslaggevende betekenis. Het bestuur neemt het advies mee in zijn overwegingen.

Na de verkregen adviezen neemt het bestuur een definitief besluit. Dat is nog steeds een voorwaardelijk besluit. De volgende stap is het verkrijgen van een goedkeuring van de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB). DNB mag een verbod opleggen, waardoor de voorgenomen overdracht van de pensioenen niet kan worden uitgevoerd. Bij de beoordeling van het verzoek van het pensioenfonds om de overdracht goed te keuren, hecht DNB veel belang aan de evenwichtige belangenafweging. Alle betrokken belangen in het besluitvormingsproces moeten op evenwichtige wijze worden meegewogen. Oftewel het zoeken van een evenwicht tussen de verschillende deelbelangen. Binnen drie maanden na het indienen van het verzoek moet DNB zijn oordeel geven.

Dus zowel intern als extern worden beoordeeld of het bestuur een goed (evenwichtig) besluit heeft genomen.

Ten slotte

We hebben uitgelegd de noodzaak om veranderingen door te voeren in de uitvoering van de Fluor eindloon pensioenregeling (het waarom?). We hebben toegelicht het voornemen om de pensioenen over te dragen aan een ander pensioenfonds of een verzekeraar en de daaraan ten grondslag liggende stappen en argumenten (het hoe? en het waarom?). De pensioenen worden volgens planning op 31 december 2021 overgedragen (het wanneer?). Ten slotte hebben we aangegeven welke stappen het bestuur nog gaat zetten.

Als het pensioenfonds de pensioenen heeft overgedragen, is daarmee de doelstelling van het pensioenfonds - het uitkeren van pensioen – aan de gewezen werknemers van Fluor komen te vervallen. Het pensioenfonds wordt dan opgeheven.

Bijlage 1. Uw pensioenregeling en algemene pensioenbegrippen

Wat is pensioen?

Pensioen is uitgesteld loon. U spaart voor voor uw pensioen samen met uw werkgever. Gedurende uw actieve loopbaan bouwt u pensioen op dat na pensionering tot uitkering komt. Dit bedrijfspensioen is dus inkomen voor later, als u niet meer werkt. Maar het is ook inkomen voor uw partner en - onder voorwaarden - voor uw kinderen na uw overlijden.

Nederland kent een zogenoemd driepijler pensioenstelsel. Elke pijler bevat een deel van uw pensioen.

- AOW-uitkering (zie voor meer informatie op www.svb.nl)
- Bedrijfspensioen (aanvullend pensioen via de werkgever)
- Prive voorzieningen (zoals een lijfrente of koopsompolis)

Het Fluor pensioenfonds voert de bedrijfspensioenregeling uit voor de (gewezen) werknemers van Fluor in Nederland. Dat gaat om het pensioen, dat komt bovenop uw AOW-uitkering. Naast uw pensioen bij Fluor heeft u mogelijk nog pensioen opgebouwd bij een andere werkgever.

Wat is een pensioenfonds?

Een pensioenfonds heeft als doelstelling om - in overeenstemming met een pensioenregeling - na pensionering uitkeringen te doen aan deelnemers. En bij hun overlijden aan de (ex-)partner en kinderen. Tegenover dat recht op een uitkering staat een verschuldigde pensioenpremie.

Pensioenfondsbeheerders beheren dus pensioengelden, verzorgen de administratie van de pensioenen en betalen pensioenen uit.

Pensioenfondsbeheerders vallen onder de Pensioenwet. De Nederlansche Bank (DNB) houdt toezicht op de pensioenfondsbeheerders. Dat toezicht richt zich vooral op naleving van de financiële aspecten van het beheer van de pensioengelden. DNB kan nadere richtlijnen (meestal bindend) vaststellen.

Uw Fluor ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen wordt uitbetaald na pensionering, als vervanging van uw inkomen uit een dienstbetrekking. In de huidige Fluor pensioenregeling is uw 67ste verjaardag de standaard ingangsdatum van het pensioen. U mag eerder met pensioen gaan.

Hoe wordt uw Fluor ouderdomspensioen berekend?

Uw pensioen bij Fluor is afhankelijk van uw *jaarsalaris*.

Uw *pensioengevend jaarsalaris* bedraagt: 12 x basis maandsalaris + 13e maand + vakantiegeld (tesamen 13,96 x maandsalaris). Over andere betalingen, zoals overwerk, winstdeling en toeslagen bouwt u geen pensioen op, dat is geen pensioengevend salaris. Dat pensioengevend salaris wordt overigens door de overheid gemaximeerd. Voor 2021 geldt een maximum van € 112.189.

Op het jaarsalaris wordt een bedrag in mindering gebracht, de zogenoemde *AOW-franchise*. Dat is een drempelbedrag in de pensioenregeling, waarover u geen pensioen opbouwt. De veronderstelling is dat u te zijner tijd een AOW-uitkering ontvangt. De franchise dient dus om geen 'dubbel' pensioen op te bouwen. De franchise bij Fluor bedraagt in 2021 € 19.450. (Dat bedrag is overigens niet gelijk aan uw AOW-uitkering.)

Het bedrijfspensioen wordt dus opgebouwd over het *pensioengevend jaarsalaris* minus de *franchise*; dat noemen we de *pensioengrondslag*.

Hoeveel pensioen bouwt u op?

Dat hangt dus af van uw (gemaximeerde) *pensioengevend salaris* en de hoogte van de *franchise*. Maar ook van andere kenmerken van de pensioenregeling.

Fluor kent (nu nog) een eindloon pensioenregeling. Een eindloon pensioenregeling houdt in dat het uiteindelijke pensioen afhangt van het aantal jaren dat u bij Fluor heeft deelgenomen aan de pensioenregeling en het salaris dat u verdient op de pensioendatum (of het moment van uitdiensttreding). Ieder jaar bouwt u een bepaald percentage van de *pensioengrondslag* op aan pensioen. Salarisverhogingen worden met terugwerkende kracht doorberekend in uw pensioen. Deze correctie van uw opgebouwde pensioen noemen we de *backservice*.

Voorbeeld

Een werknemer is 50 jaar en 25 jaar in dienst van Fluor. Het actuele maandsalaris is € 5.000. De jaarlijkse pensioenopbouw als percentage van de pensioengrondslag is 1,75% en de franchise € 15.000.

Het na 25 jaar opgebouwde ouderdomspensioen bedraagt:

Eerst wordt de *pensioengrondslag* berekend en wel als volgt: $(5.000 \times 13.96) - 15.000 = 69.800 - 15.000 = 54.800$.

De jaarlijkse opbouw is dan gelijk aan: $1.75\% \times 54.800 = 959$.

De totale opbouw na 25 jaar, inclusief backservice, bedraagt: $25 \times 959 = 23.975$.

Na 40 jaar wordt dat – als er geen verdere salarisverhoging bij komt: $40 \times 959 = 38.360$. Dat is bedrag is gelijk aan 70% van de *pensioengrondslag*.

Veel mensen halen die 70% overigens niet. Dat komt door, wat wel wordt genoemd 'life events', gebeurtenissen die van invloed zijn op het pensioen. Bijvoorbeeld omdat iemand niet 40 jaar bij dezelfde werkgever werkt, of omdat de pensioenregeling wijzigt. Ook een scheiding kan van invloed zijn op het pensioen.

Waar ligt de pensioenregeling vast?

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. De pensioentoezegging van Fluor ligt daarom vast in uw arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst verwijst naar het pensioenreglement. De meest recente versie van dat pensioenreglement vindt u op <http://pensioen.fluor.nl>.

Andere pensioensoorten

De Fluor pensioenregeling kent naast het ouderdomspensioen nog twee andere pensioensoorten.

Uw partner heeft bij uw overlijden recht op een partnerpensioen. En uw kinderen kunnen – onder voorwaarden - in aanmerking komen voor wezenpensioen. De hoogte van het partner- en wezenpensioen wordt afgeleid van het ouderdomspensioen. Over deze pensioensoorten leest u meer in het pensioenreglement. Bij arbeidsongeschiktheid loopt de pensioenopbouw door.

Uitvoeringsovereenkomst

Een uitvoeringsovereenkomst is de overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenfonds over de uitvoering van één of meer pensioenregelingen. De werkgever die pensioen als arbeidsvoorwaarde heeft, is op grond van de Pensioenwet verplicht een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met een pensioenfonds, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling⁴. In de uitvoeringsovereenkomst ligt onder meer de verschuldigde pensioenpremie vast. Zie verder bijlage 2 over de 'rollen' van de verschillende partijen in het pensioendossier.

⁴ Een premiepensioeninstelling kan alleen een beschikbare premieregeling uitvoeren.

Pensioenuitvoerder

Een pensioenuitvoerder is de instelling die het bedrijfspensioen verzorgt, bijvoorbeeld een pensioenfonds of een verzekeraar. De pensioenuitvoerder verzorgt bijvoorbeeld de pensioenadministratie, beantwoordt vragen van deelnemers, int de premie bij werkgever, beheert de beleggingen, zorgt voor betaling van de pensioenuitkeringen, etc.

In Nederland kennen we vier verschillende soorten pensioenfondsen:

Ondernemingspensioenfonds	verzorgt de pensioenen voor de werknemers van één bedrijf of een groep van bedrijven, zoals het Fluor pensioenfonds;
Bedrijfstakpensioenfonds	verzorgt het pensioen voor alle werknemers in een bepaalde sector, zoals ABP voor de overheid of PFZW voor de zorg;
Beroepspensioenfonds	verzorgt de pensioenen voor een bepaalde beroepsgroep, zoals voor de huisartsen;
Algemeen pensioenfonds	verzorgt de pensioenen voor de werknemers van meerdere, verschillende bedrijven.

Gesloten pensioenfonds

Bij een gesloten pensioenfonds wordt geen pensioen meer opgebouwd en betalen de werkgever en de deelnemers geen premie meer. De opgebouwde pensioenen worden door het gesloten pensioenfonds beheerd en op de pensioendatum uitgekeerd.

Sluiten van de pensioenregeling

Bij het sluiten van een pensioenregeling wordt er nog wel pensioen opgebouwd maar er worden geen nieuwe deelnemers meer in de regeling opgenomen.

Verantwoordingsorgaan

Het bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan (VO) over het beleid en de wijze waarop het beleid is uitgevoerd. Het VO heeft tot taak: een oordeel geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur uitgevoerde beleid en over de beleidskeuzes voor de toekomst. Daarnaast heeft een VO het recht om advies te geven over bepaalde onderwerpen, zoals een overdracht van de pensioenen en de liquidatie van een pensioenfonds.

Het VO bij het Fluor pensioenfonds bestaat uit vertegenwoordigers van de deelnemers (4) en de pensioengerechtigden (3).

Voorgenomen besluit

Een definitief besluit is het besluit dat het bestuur heeft genomen. Dit besluit staat vast en wordt in beginsel niet meer teruggedraaid. In de fase daaraan voorafgaand kan sprake zijn van een voorgenomen besluit. Over een voorgenomen besluit mag het VO nog advies uitbrengen. Daartoe moet(en):

- de inhoud van het besluit voldoende concreet zijn uitgewerkt;
- de gevolgen van het besluit in kaart zijn gebracht;
- duidelijk zijn welke maatregelen worden getroffen om de negatieve gevolgen op te vangen;
- het besluitvormingsproces inzichtelijk zijn gemaakt.

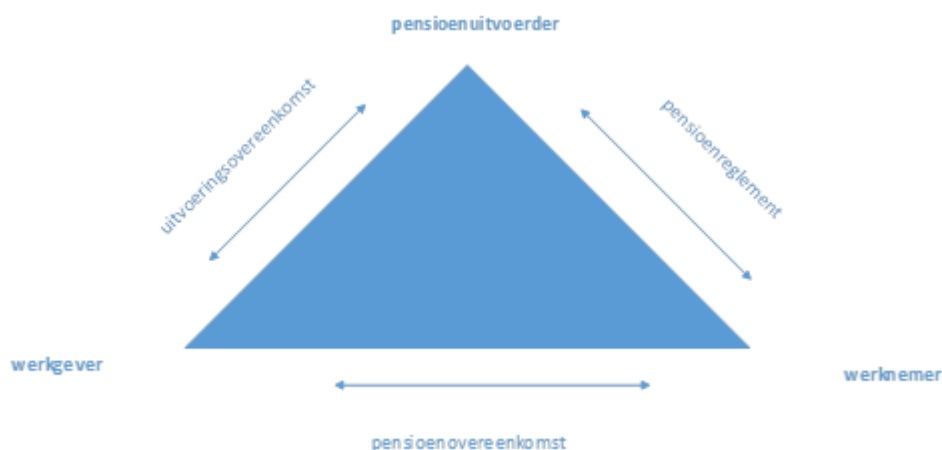
Het bestuur weegt het advies mee in de definitieve besluitvorming. Van essentieel belang is dat het advies wordt gevraagd op een zodanig tijdstip, zodat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen definitieve besluit.

Bijlage 2. Rolverdeling partijen

Binnen de Fluor organisatie maken de werkgever en de ondernemingsraad (OR) afspraken over de arbeidsvoorwaarde pensioen⁵. Die afspraken worden vastgelegd in een zogenoemde *pensioenovereenkomst*. De pensioenovereenkomst wordt onderdeel van uw arbeidsovereenkomst.

Vervolgens zorgt de werkgever ervoor (in samenspraak met de OR) dat die pensioenregeling ook wordt uitgevoerd. De uitvoerder van de huidige Fluor pensioenregeling is de Stichting Pensioenfonds Fluor Nederland (SPFN). De werkgever en het pensioenfonds leggen de afspraken over de wijze van uitvoering vast in een *uitvoeringsovereenkomst*. Belangrijk onderdeel daarvan is de financiering van het pensioen, de premie die de werkgever en de werknemer betaalt.

Op basis van de *pensioenovereenkomst* en de *uitvoeringsovereenkomst* stelt het pensioenfonds een *pensioenreglement* vast. Dat *pensioenreglement* regelt onder meer de rechten van de deelnemers tegenover het pensioenfonds.



De pensioendriehoek laat zien waar het pensioenfonds wel en niet over beslist. Het pensioenfonds heeft geen zeggenschap over de inhoud van de pensioenregeling, dat is voorbehouden aan de werkgever en de OR. Zij bepalen hoeveel pensioenpremie er beschikbaar is en hoe die premie wordt verdeeld over de werkgevers- en de werknemersbijdrage. Het pensioenfonds voert 'slechts' in opdracht van de werkgever een pensioenregeling uit. Die verantwoordelijkheidsverdeling is belangrijk met het oog op het voornemen van het bestuur om het pensioenfonds op te heffen en daaraan voorafgaand de pensioenverplichtingen over te dragen aan ander pensioenfonds of een verzekeraar.

Bestuur

Het bestuur is het hoogste orgaan van het Fluor pensioenfonds. Het pensioenfondsbestuur is eindverantwoordelijk voor de goede uitvoering van de pensioenregeling. Het bestuur bepaalt het beleid en moet waarborgen dat alle betrokken belangen binnen het pensioenfonds op een evenwichtige wijze worden afgewogen. Dat zijn de belangen van de verschillende groepen deelnemers én de werkgever.

Ook bij een voornemen tot overdracht van de pensioenen aan een ander pensioenfonds of een verzekeraar speelt de evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol. Die verantwoordelijkheid voor een evenwichtige belangenafweging houdt onder andere in:

⁵ De werknemers zijn niet per definitie gebonden aan de afspraken tussen de werkgever en OR.

- Een gestructureerd proces om te komen tot de adequate selectie van een nieuwe pensioenuitvoerder. De volgende taken moeten in ieder geval door het bestuur (of haar adviseur) worden uitgevoerd:
 - Het opstellen van een offerte-aanvraag voor de collectieve waardeoverdracht,
 - Het aanvragen van offertes bij verschillende partijen,
 - Het beoordelen van deze offertes aan de hand vooraf vastgestelde criteria,
 - Aan de hand van deze beoordeling 'shortlisten', en
 - Uiteindelijk komen tot onderhandelingen over de beste voorwaarden, waaronder een overdracht kan worden gerealiseerd;
- Het afwegen van de gevolgen van een overdracht van de pensioenen voor elke groep belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en arbeidsongeschikte deelnemers);
- Een 'voorgenomen' besluit nemen over de collectieve waardeoverdracht en de liquidatie van het pensioenfonds, waarbij alle in het geding zijnde belangen worden meegewogen.

Om een goed besluit te kunnen nemen, is verder van belang:

- Het houden van raadpleging onder de deelnemers van het Fluor pensioenfonds over het voorgenomen besluit tot overdracht van de pensioenen, inclusief het organiseren van een voorlichtingsbijeenkomst;
- Het vragen van advies aan het VO over het voorgenomen besluit en het goed documenteren van dat besluit;
- Gedurende het gehele proces de deelnemers informeren over de plannen, de voortgang van het project en de gevolgen voor de deelnemers en de pensioengerechtigden;

Verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan (VO) van het Fluor pensioenfonds bestaat uit vertegenwoordigers van de deelnemers (4) en pensioengerechtigden (3). Zij zijn door hun 'achterbannen' gekozen. Het bestuur legt verantwoording af aan het VO over het beleid en de uitvoering daarvan. Het VO adviseert het bestuur daarnaast over bepaalde voorgenomen bestuursbesluiten, zoals over het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst.

Ook het voorgenomen bestuursbesluit tot liquidatie van het pensioenfonds en in samenhang daarmee de collectieve waardeoverdracht wordt ter advisering voorgelegd aan het VO. Het VO kan een voorgenomen besluit toetsen aan de selectiecriteria die het bestuur eerder heeft vastgesteld. Het VO kan zich een mening vormen over het selectieproces. De ultieme toets van het VO ziet op de evenwichtige afweging van de belangen van alle deelnemersgroepen.

Gedurende het gehele proces wordt het VO betrokken bij c.q. geïnformeerd over de genomen 'stappen'.

Deelnemers

Een voorgenomen bestuursbesluit tot liquidatie van het pensioenfonds is een besluit waarover de deelnemers zich mogen uitspreken. De deelnemersraadpleging heeft het karakter van een niet-bindend advies. Aan de raadpleging gaat vooraf het organiseren van een deelnemersbijeenkomst, waarbij de deelnemers worden geïnformeerd over het voornemen de pensioenen over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder. Belangrijk is dat de deelnemers worden geïnformeerd over wat de gevolgen zijn voor hun pensioen van de voorgenomen overdracht.

Toeziethouders

De rol van DNB is van doorslaggevende betekenis bij een collectieve waardeoverdracht. Voordat een overdracht kan worden uitgevoerd moet DNB een 'verklaring van geen bezwaar' afgeven. DNB kan een collectieve waardeoverdracht verbieden. Zwaartepunt van de beoordeling door DNB van het bestuursbesluit is de evenwichtige belangenafweging. Het verzoek om een 'verklaring van geen bezwaar' af te geven, moet vergezeld gaan van de nodige documenten, waaronder een zogenoemd

verantwoordingsdocument, een self assessment 'evenwichtige belangenafweging' en een (concept) contract 'collectieve waardeoverdracht' met de nieuwe pensioenuitvoerder.

DNB hecht waarde aan de uitkomst van de raadpleging onder de deelnemers en het advies van het verantwoordingsorgaan. Die moeten dus beschikbaar zijn voordat het bestuur een definitief besluit kan nemen over de collectieve waardeoverdracht. Op basis van dat definitieve besluit kan het hiervoor bedoelde verzoek bij DNB worden ingediend. DNB heeft in beginsel drie maanden de tijd om het verzoek te beoordelen. Bij een geplande overdrachtsdatum van 1 januari 2022 moet voldoende ruimte in de planning worden opgenomen met het oog op die beslistermijn en een mogelijke uitloop.

Daarnaast moet een pensioenfonds rekening houden met de zogenoemde leidraad van de Autoriteit Financiële Markten over het informeren van deelnemers in het geval van een waardeoverdracht.

Werkgever

Met op zeggen van de uitvoeringsovereenkomst door het pensioenfonds vervallen (bijna) alle afspraken over de uitvoering van de pensioenregeling. Nadat de overeenkomst is geëindigd (31 december 2021) vindt er geen pensioenopbouw meer plaats bij het pensioenfonds en is de werkgever geen premie meer verschuldigd aan het pensioenfonds. De financiële verplichtingen die zijn ontstaan voordat de overeenkomst eindigde, blijven wel in stand.

Nu het pensioenfonds de pensioenregeling vanaf 1 januari 2022 niet meer uitvoert moet de werkgever de huidige eindloon pensioenregeling vanaf die datum onderbrengen bij een andere pensioenuitvoerder. Of de werkgever moet met de OR een andere pensioenregeling overeenkomen, die de eindloon pensioenregeling vervangt. In data geval rust op de werkgever de verplichting die nieuwe regeling onder te brengen bij een pensioenuitvoerder.

Ondernemingsraad

De OR heeft geen formele rol in het proces van een collectieve waardeoverdracht. De rol van de OR is vooral gericht op besluiten van de werkgever, en niet zozeer op die van het pensioenfondsbestuur. Het pensioenfonds besluit tot overdracht van de opgebouwde pensioenen.

De OR is wel de gesprekspartner van de werkgever wat betreft een nieuwe pensioenregeling en de onderbrenging van die regeling bij een pensioenuitvoerder.