



Toelichting Pensioen Akkoord Regeling 2015

Programma

- Wrap up proces tot op heden
 - Achtergronden
 - Proces
- Nieuwe regeling 2015
- Impact van Pensioenregeling
- Vervolg traject
- Vragen en antwoorden



Wrap up: Achtergronden Pensioenproject

Wettelijk / Maatschappelijk

- Stijgende levensverwachtingen
- Ontwikkelingen financiële markten

- Pensioenleeftijd en AOW leeftijd naar 67
- Fiscale beperking pensioenopbouw:
 - Verlaging maximale opbouwpercentages
 - Maximum salaris opbouw (100K)



Noodzaak tot verandering

Situatie NIBC

- Hybride regeling van Defined Benefit en Defined Contribution, met een groot aantal overgangsbepalingen: complex in uitvoering en communicatie
- Defined Benefit regeling heeft invloed op de balans en P&L van NIBC, wens tot beheersbaarheid van kosten

 Wens tot verandering

3 Pijler pensioensysteem

Individueel

- Inkomen > 100K
- Sparen

Collectief: werkgever

- Inkomen < 100K
- 67 jaar, beperking opbouw

Collectief: Overheid

- 67 jaar





Wrap up: Proces Pensioenproject

Pensioencommissie

Commissie bestaat uit:

- NIBC
- Ondernemingsraad NIBC
 - Primair behartiging belangen van alle medewerkers
- Vereniging van gepensioneerden NIBC
 - Primair behartiging belangen van alle oud-medewerkers en pensioengerechtigden
- Pensioenfonds NIBC
 - Evenwichtige belangenafweging, passende financiering en administratieve uitvoerbaarheid

Doel Pensioencommissie

Gezamenlijk komen tot een nieuwe pensioenregeling die voldoet aan de uitgangspunten:

- Passen binnen fiscale kaders
- Marktconforme pensioenregeling / pensioenuitkomst
- 1 geharmoniseerde regeling voor iedereen
- Beheersbaarheid kosten voor NIBC
- Gelijkwaardig verwacht pensioenresultaat inactieven

Stappen in project

Mogelijke oplossingen onderzocht op:

- Arbeidsvoorwaardelijke impact
- Impact op de kostenniveaus
- Impact voor balans en P&L
- Impact uitvoering / impact voor Pensioenfondsen

Toelichting proces vanuit OR (1)

- Gezamenlijk traject van betrokken partijen, maar met eigen verantwoordelijkheid:
 - Wel eigen externe adviseur voor de OR gedurende hele proces (PensioenPerspectief)
 - Communicatie naar alle betrokkenen gedurende het hele proces, zowel gezamenlijk als via eigen kanalen
 - Specifieke Klankbord sessies met achterban
 - Instemmingsrecht

Toelichting proces vanuit OR (2)

Gehanteerde uitgangspunten:

- Nieuwe regeling is géén bezuiniging
- Fiscaal maximale regeling (EUR 100k, 1,875% opbouw, franchise EUR 12.252 (huidig))
- Bruidsschat en bestemmingsreserve – compensatie & verbetering van de verwachte uitkomsten
- Premie met voldoende buffers
- Eerdere pensioencompensatie vervalt niet, maar wordt onderdeel van het salaris (of afkoop)
- Individuele impactanalyse (2013 vs 2015) en compensatie
- Eigen bijdrage: Geleidelijke ingroei (+ compensatie) voor introductie eigen bijdrage belangrijke input vanuit klankbord

Toelichting proces vanuit OR (3)

Vervolgstappen:

- Instemmingsrecht regeling > EUR 100k, partnerpensioen / arbeidsongeschiktheid
- Uitwerking in definitieve regelingen



Nieuwe regeling 2015

(voor salaris tot 100K)

Karakter nieuwe regeling

- Collective Defined Contribution Regeling (CDC):
 - NIBC betaalt een vaste premie, zonder verdere financiële verplichtingen
 - Medewerker bouwt pensioenrechten (DB!) op, op basis van het jaarsalaris in enig jaar en de maximale fiscale mogelijkheden:
 - Middelloonregeling o.b.v. pensioenleeftijd 67 jaar
 - Maximale opbouw (1,875%)
 - Minimale franchise (EUR 12.252 - 2014)

Afspraken Pensioenpremie (1)

- 2015 t/m 2017 :
 - Vaste premie van in totaal 26% van de pensioengrondslag
 - Alle medewerkers betalen mee aan de pensioenregeling (zie hierna)
- Vanaf 2018:
 - Afspraak gemaakt over de vaststelling van de hoogte van de premie en de verdeling van lasten tussen werkgever en medewerker:
 - Premie wordt vastgesteld op basis van de kostprijs van pensioen ((gedempte) kosten dekkende premie) + een risico-buffer van 2%
 - In totaal maximaal 30% van de pensioengrondslag, waarvan maximaal 4% betaald door medewerkers

Afspraken Pensioenpremie (2)

- 2015 t/m 2017 :
 - Medewerkers die nu reeds een eigen bijdrage betalen:
 - 4% van de pensioengrondslag (was 5%)
 - Medewerkers die nu geen eigen bijdrage betalen:
 - Ingroei plus gedeeltelijke compensatie:
 - 2015: 1,5% van de pensioengrondslag
 - 2016: 2,5% van de pensioengrondslag
 - 2017: 3,0% van de pensioengrondslag

Structurele compensatie van 1e jaarsbijdrage in salaris (1,5% van de Pensioengrondslag)
- Vanaf 2018:
 - Uitgangssituatie: 24% werkgever, 2% medewerkers
 - Obv kostprijs in 2018:
max 26% (werkgever), max 4% (medewerker)

Gevolgen CDC (1)

- Voor medewerkers
 - Pensioenopbouw op basis van rechten (defined benefit!)
 - Verwachte pensioenuitkomst op leeftijd 67 voor iedereen neutraal of positief (later toegelicht bij verwachte impact)
 - Meer onzekerheid:
 - Indien de premie niet voldoende is om de opbouw te financieren, wordt de pensioen opbouw verlaagd
 - Indien PF NIBC niet voldoende middelen heeft ter dekking van de aanspraken, moeten de aanspraken worden verlaagd
 - Toeslagverlening (indexatie) alleen als PF NIBC voldoende middelen heeft
 - Meer zekerheid door aanvullende buffers van NIBC

Gevolgen CDC (2)

- Voor NIBC
 - NIBC betaalt een vaste pensioenpremie voor de opbouw van toekomstige aanspraken, zonder verdere financiële verplichtingen
 - NIBC heeft geen bijstortingsverplichting meer indien de financiële middelen van PF NIBC niet voldoende zijn voor de reeds opgebouwde aanspraken
 - Geen bezuiniging: EUR 1 miljoen meer pensioenkosten per jaar
 - Aanvulling buffers en compensaties aan PF NIBC ter grootte van in totaal EUR 14.8 miljoen (eenmalig)
 - Kwijtschelden achtergestelde lening ter grootte van EUR 3.0 miljoen

Buffers en compensatie

- EUR 9.0 miljoen - Storting in Algemene middelen:
 - Financiële positie van PF NIBC verbetert: Dekkingsgraad stijgt met ca 4%-5%.
- EUR 3.5 miljoen - Storting in Bestemmingsreserve actieven:
 - Specifiek voor medewerkers en geen onderdeel algemene middelen
 - Primair: Opvang van tekorten in pensioen opbouw
 - Secundair: Aanvulling van toeslagverlening indien de middelen PF NIBC niet voldoende zijn voor volledige toeslag
- EUR 2.3 miljoen - Storting indexatiekoopsom inactieven
 - Ter financiering van een indexatie van 1,35% specifiek voor oud-medewerkers en pensioengerechtigden

Bestaande Aanspraken

- Bestaande aanspraken en rechten niet aangetast:
 - Defined benefit rechten (AZL):
 - Pensioenrechten op leeftijd 65 jaar worden omgezet (verhoogd) naar leeftijd 67 jaar
 - Omzetting is actuarieel neutraal (waarde behouden)
 - Op pensioendatum is vervroeging weer mogelijk
 - Defined Contribution rechten (ING IM):
 - Worden naar verwachting niet ingebracht in CDC regeling
 - Alternatieve mogelijkheden worden onderzocht door PF NIBC (Q4 2014)

Overig

- Eén geharmoniseerde toeslagregeling voor iedereen:
 - Voorwaardelijke toeslag op basis van afgeleide Consumenten Prijs Index cijfer (CPI)
 - O.b.v. Spelregels nieuw FTK 2015
 - Verwachte toeslagrealisatie: 75% van CPI
- Bestaande Pensioencompensaties worden ingebouwd in salaris of (deels) afgekocht:
 - 2,9% compensatie
 - Prepensioencompensatie

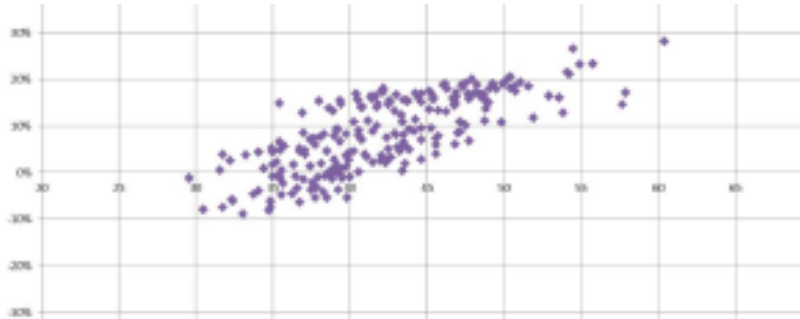


Impact van pensioenregeling

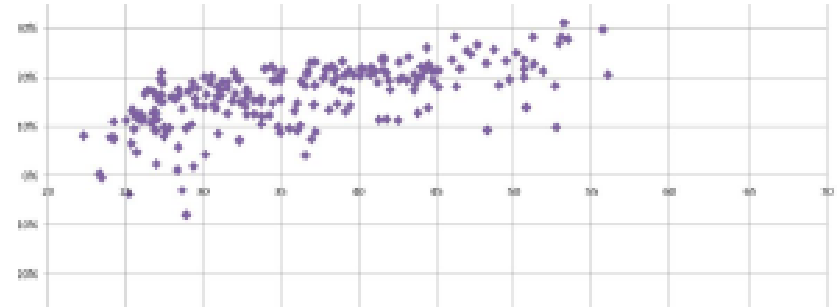
Impact maatmensen (1)

- Verschillende maatmensen opgesteld en doorgerekend o.b.v. onderscheidende kenmerken:
 - Leeftijd, Salaris, Regeling / inkomensgrens, Carriere ontw.
 - Regeling tot 100K
 - Verwachte mediane pensioenresultaat o.b.v. huidige regeling op leeftijd 65 jaar vs nieuwe regeling op leeftijd 67 (beide als % van laatste salaris)
 - 2 jaar langer doorwerken en pensioenopbouw
- ➡ Bij alle maatmensen: Resultaat neutraal of positief
- ➡ Maar ook in huidige regeling geen 70% van laatste salaris!!!

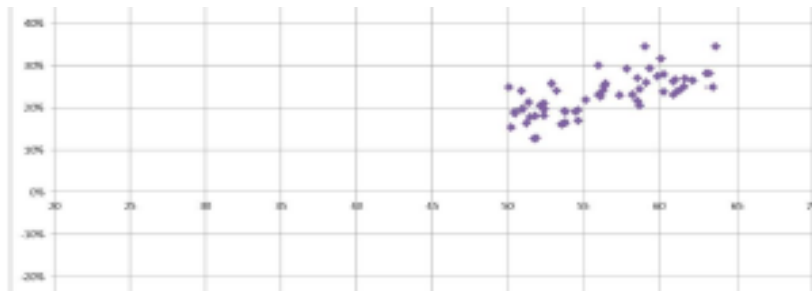
Impact (collectief / individueel)



Inkomensgrens 85K



Inkomensgrens 58K



Geen inkomensgrens

- Individuele doorrekening in lijn met uitkomsten maatmens analyse
- Ca 35 medewerkers kleine achteruitgang
- Individuele compensatie in salaris (0 – 2%)



Vervolg traject

Vervolgstappen

- Afspraken over oplossingsrichting voor inkomens boven 100K
 - Instemmingsrecht OR
 - Basis voor vormgeving is huidige pensioenregeling en marktconformiteit
- Onderzoek mogelijkheden DC kapitalen
- Veel aandacht voor communicatie
 - Individuele indicaties (eind okt / begin nov)
- Implementatietraject van Pensioenfonds



Vragen?



Bedankt voor je
aanwezigheid!