

Transitieplan

Gewijzigde middellood pensioenregeling Cargill B.V.

Ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Cargill B.V.

Definitieve versie 17 Maart 2025

“Populaire samenvatting”

Inleiding

Er is een nieuwe wet voor pensioenen, de Wet toekomst pensioenen. Deze wet is ingegaan op 1 juli 2023 en kent een overgangperiode van 4,5 jaar. Hierdoor veranderen binnen afzienbare termijn alle pensioenregelingen in Nederland en dus ook de pensioenregeling van Cargill B.V. Deze populaire versie van het transitieplan behandelt specifiek de door het pensioenfonds Cargill B.V. uitgevoerde middelloonregeling. In het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen Cargill en de vakbonden FNV en CNV Vakmensen en de Centrale Ondernemingsraad (COR) (hierna te noemen: sociale partners) zijn afspraken gemaakt over de benodigde veranderingen. Deze afspraken zijn vastgelegd in een zogenoemd transitieplan, waarvan we hier een samenvatting hebben gemaakt.

Start van de nieuwe pensioenregeling

Sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling start op 1 januari 2027 en dat de oude pensioenregeling op dezelfde datum stopt. Als je op 1 januari 2027 nog steeds als medewerker werkzaam bent bij Cargill en deelneemt aan de middelloonregeling die door het pensioenfonds Cargill wordt uitgevoerd, bouw je vanaf die datum een persoonlijk pensioenvermogen op volgens de nieuwe regeling.

Soort pensioenregeling

In de huidige pensioenregeling bouw je jaarlijks een vooraf bepaald percentage van je pensioen op, zodat je weet hoe hoog jouw pensioen zal zijn gegeven de lengte van je dienstverband. Dit opbouwpercentage is afhankelijk van de door de werkgever afgesproken premie. Er wordt maximaal 1,875% opgebouwd. De laatste jaren is dat niet gehaald door de lage rente. Onder de nieuwe wet mag er geen opbouw meer worden afgesproken. De nieuwe pensioenregeling moet namelijk een 'premieregeling' zijn.

Dit betekent dat er afspraken zijn gemaakt over de inleg voor je pensioen (= de premie), niet meer over de hoogte van je pensioen. Jij en Cargill leggen in de nieuwe regeling elke maand een bedrag in voor je pensioen. Cargill houdt jouw eigen bijdrage in op je brutosalaris. Dat is nu ook al zo. Stichting pensioenfonds Cargill B.V. beheert en belegt alle premies. Ook dat is nu al zo. Je pensioenvermogen groeit straks door deze premie-inleg en door de opbrengst van de beleggingen.

De nieuwe wet staat in principe twee soorten regelingen toe. Bij Cargill B.V. hebben de sociale partners gekozen voor de 'solidaire premieregeling met een collectiviteitskring voor gepensioneerden'. Deze heeft een aantal belangrijke kenmerken:

- Het pensioenvermogen wordt op de pensioendatum omgezet in een pensioen. De pensioendatum is gelijk aan de dag waarop jouw AOW ingaat, tenzij je ervoor kiest om eerder met pensioen te gaan.
- Als je pensioen ingaat, ontvang je levenslang pensioen vanuit het voor jou opgebouwde pensioenvermogen. Ook na je pensioen blijft het pensioenvermogen belegd. Het doel hiervan is om extra rendement te maken om op die manier de pensioenen te kunnen verhogen. De keerzijde is dat het pensioen ook omlaag kan (variabel pensioen). Een keer per jaar stelt het pensioenfonds de hoogte van het pensioen vast.
- Alle premies en pensioenvermogens van alle deelnemers en gepensioneerden worden als één geheel belegd. De opbrengst van deze beleggingen (= het rendement) wordt via verdeelregels verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens.
- Het pensioenfonds smeert het rendement daarbij ook uit, over een periode van drie jaar. Zo worden uitschieters zowel naar boven als naar beneden gemiddeld. Dat draagt bij aan het stabiliseren van de pensioenuitkeringen.
- Voor de gepensioneerden geldt een zogenaamde collectiviteitskring. De gepensioneerden beleggen als één groep. De rendementen worden zodanig verdeeld binnen de collectiviteitskring dat gepensioneerden gelijke verhogingen en verlagingen krijgen ongeacht hun leeftijd, net zoals nu.
- In de solidaire regeling gaat er geld naar een reserve, de zogenoemde solidariteitsreserve. Het pensioenfonds zal deze solidariteitsreserve gebruiken om te voorkomen dat ingegane pensioenen verlaagd moeten worden als bijvoorbeeld de beleggingsresultaten in een jaar tegenvallen.

Hoogte van de inleg

Jij en je werkgever leggen samen premie in voor de opbouw van jouw pensioenvermogen, voor je ouderdomspensioen, een nabestaandenpensioen en voor alles wat er geregeld moet worden als je onverhoopt arbeidsongeschikt wordt. De pensioengrondslag blijft in de nieuwe pensioenregeling gelijk en is je pensioengevend salaris verminderd met de door de overheid vastgestelde aftrek van € 18.475 (2025) in verband met de wettelijke AOW (dat noemt men 'franchise'). Je pensioengevend salaris is het totaal van je vaste bruto-jaarsalaris, inclusief een eventuele dertiende maand, een eventuele vaste eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en eventuele vaste toeslagen. Vaste toeslagen zijn die toeslagen waarover vakantietoeslag en een eventuele dertiende maand worden berekend. Dit tot een maximum van € 137.800 (2025), net zoals nu. In deze regeling geldt een pensioengevend salaris grens van € 75.833 (2025). Ook jouw eigen bijdrage verschilt in de nieuwe pensioenregeling niet van die in de huidige pensioenregeling.

Inschatting van je pensioen

Elk jaar wordt berekend hoeveel pensioen je kunt verwachten. Die berekening wordt gebaseerd op het pensioenvermogen dat je al hebt opgebouwd en naar verwachting nog gaat opbouwen. Als je jong bent kan deze inschatting nog flink schommelen door beweging in het beleggingsrendement dat wordt toegekend aan jonge deelnemers. Naarmate je ouder wordt, bouwt het pensioenfonds het risico geleidelijk af. Dan schommelt de inschatting van je pensioen dus steeds minder. Uiteraard geldt dat des te meer na pensionering.

Doel van de nieuwe pensioenregeling

Het doel van de nieuwe pensioenregeling is dat je financieel gezien zo veel mogelijk op dezelfde manier kunt blijven leven wanneer je met pensioen bent. Dit is een gesloten regeling, dat wil zeggen dat er geen nieuwe deelnemers bijkomen. De sociale partners hebben een pensioenpremie van 17,2% van de pensioengrondslag afgesproken. Deze premie is zodanig vastgesteld dat de jongste deelnemer, indien hij 42 jaar in dienst zou zijn een nominale pensioenambitie van 78,75% (= 42 jaar keer 1,875% opbouw) zou kunnen verwachten. Zoals gezegd is de opbouw in de huidige regeling de afgelopen jaren wat lager geweest.

De datum waarop je met pensioen kunt gaan is uiterlijk de dag dat ook de AOW ingaat. Eerder met pensioen gaan, maximaal 10 jaar voor de AOW-datum, blijft mogelijk. Later ook. Als je eerder met pensioen gaat, wordt de verwachte pensioenuitkering natuurlijk lager. Je bouwt ten slotte minder kapitaal op en je laat je pensioen eerder en dus langer uitkeren.

Inkomen voor je partner als je overlijdt

Sociale partners willen niet alleen een pensioen voor jou, maar ook een uitkering voor je partner mocht je overlijden: het nabestaandenpensioen. Nu bouw je voor je nabestaandenpensioen ook een kapitaal op binnen het pensioenfonds. Het is een soort van verzekering voor je partner. De bedoeling was dat jouw partner ongeveer 70% van het ouderdomspensioen als nabestaandenpensioen zou ontvangen. In de nieuwe regeling wordt de verzekering gesplitst. Als je overlijdt tijdens dienstverband, keert een verzekering 30% van het (gemaximeerde) salaris dat je verdiende voor je overleed, aan je partner uit. Als je uit dienst gaat bij Cargill loopt de verzekering nog 6 maanden door op kosten van het pensioenfonds, daarna vervalt het nabestaandenpensioen. Je kunt voor een periode van 15 jaar de risicodekking voor eigen rekening voortzetten voor nabestaandenpensioen. Je betaalt dan wel zelf de premie uit je beschikbare kapitaal. Overigens blijft het nabestaandenpensioen dat je nu al opgebouwd hebt in het huidige pensioensysteem gewoon bestaan. Dus in de meeste gevallen zal het nabestaandenpensioen hoger worden dan de 30% van jouw pensioengevend salaris, als je voor je pensionering overlijdt.

Overlijdt je na jouw pensionering dan verandert er niet veel. Het verwachte nabestaandenpensioen blijft dan 70% van jouw ouderdomspensioen. Je kunt ook kiezen voor een ander percentage, bijvoorbeeld minder nabestaandenpensioen en meer pensioen voor jezelf. Als je geen partner hebt, vervalt het nabestaandenpensioen en krijg je automatisch een hoger pensioen voor jezelf.

Een uitkering voor je kinderen als je overlijdt

Als je overlijdt, ontvangen ook je kinderen een uitkering. Elk kind krijgt tot zijn of haar 25ste jaar 20% van het (gemaximeerde) salaris dat je verdiende voordat je overleed. Als je uit dienst gaat bij Cargill loopt de verzekering nog 6 maanden door op kosten van het pensioenfonds. Je kunt voor een periode van 15 jaar de risicodekking voor eigen rekening voortzetten voor wezenpensioen. Je betaalt dan wel zelf de premie uit je beschikbare kapitaal.

Word je onverhoopt arbeidsongeschikt?

Gedurende arbeidsongeschiktheid blijf je een pensioenvermogen opbouwen, zonder dat je hiervoor premie betaalt. Net als nu.

Het pensioen dat je hebt opgebouwd, wordt omgezet

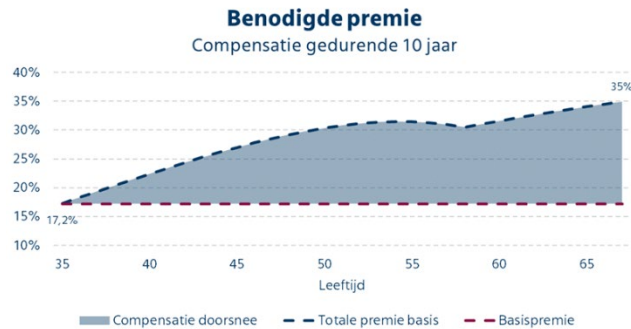
Het volledige pensioen dat je hebt opgebouwd tot de start van de nieuwe pensioenregeling wordt door het pensioenfonds omgezet naar een pensioenvermogen in de nieuwe regeling. Bij dit omzetten, ook wel 'invaren' genoemd, gaat er geen geld verloren. Het pensioenfonds berekent per deelnemer precies wat de waarde is van het pensioen dat je hebt opgebouwd. Die waarde is het persoonlijke startvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Vervolgens tellen we alle startvermogens bij elkaar op. Dit totale vermogen vergelijkt het pensioenfonds met het geld dat in kas is. Is er meer geld in kas dan het totale startvermogen? Dan wordt het geld dat 'over' is volgens een aantal spelregels verdeeld over het eigen vermogen van het fonds, de solidariteitsreserve, de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie (zie hierna), over de deelnemers met een indexatieachterstand en uiteindelijk over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers, zodat iedereen er beter van wordt. Als er onvoldoende geld is? Dan worden alle startvermogens bij invoering van de nieuwe regeling verlaagd.

De dekkingsgraad en hoe het geld wordt verdeeld

Zoals uitgelegd is de hoogte van de dekkingsgraad op 1 januari 2027, het moment dat de nieuwe pensioenregeling start, belangrijk. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het pensioen dat nu en in de toekomst uitgekeerd moet worden en het vermogen dat het pensioenfonds in kas heeft. Ligt de dekkingsgraad bij de start van de nieuwe regeling boven de 103%? Dan is er vermogen 'over'. Het pensioenfonds kan dit vermogen dan verdelen zoals is afgesproken met de sociale partners. Momenteel beweegt de dekkingsgraad zich rond de 120%. Er is uiteraard geen zekerheid over de ontwikkeling van deze dekkingsgraad. Dat hangt af van het rendement dat het pensioenfonds behaalt op de beleggingen en ook van de ontwikkeling van de rente. De verdeling van het vermogen per dekkingsgraad is hieronder weergegeven in tabel 1.

Afspraken over compensatie afschaffen doorsneesystematiek (DSS)

De financiering van de nieuwe pensioenregeling wordt anders dan nu. Jouw premie komt straks in jouw eigen pensioenvermogen terecht. In de huidige regeling is er voor jongere medewerkers een gelijke premie als voor oudere medewerkers. De kosten om pensioen in te kopen zijn voor jongeren echter lager dan voor ouderen. Dus eerst hebben deelnemers nadeel van de gelijke premie en naarmate ze ouder worden krijgen ze voordeel bij de gelijke premie. In de nieuwe regeling wordt deze zogenaamde 'doorsneesystematiek' afgeschaft. Hierdoor mist een groep bestaande deelnemers dit voordeel. Het pensioenfonds heeft berekend dat medewerkers vanaf 35 jaar een oplopend nadeel van de nieuwe pensioenregeling hebben. Sociale partners willen dat de overstap naar de nieuwe pensioenregeling zo eerlijk mogelijk is voor iedereen. Daarom krijgt deze groep compensatie in de vorm van een jaarlijkse extra inleg in hun persoonlijke pensioenvermogen. De compensatie wordt over de hele looptijd, dus tot aan je 68-jarige leeftijd berekend en over een periode van maximaal 10 jaar uitbetaald.



Afspraken over compensatie afschaffen onvoorwaardelijke indexatie

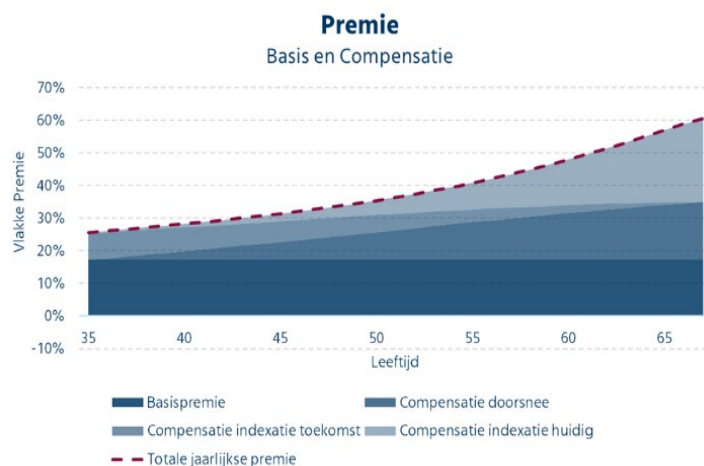
In de nieuwe pensioenregeling is de onvoorwaardelijke indexatie niet meer van toepassing. In de huidige regeling wordt er jaarlijks door de werkgever 2% over de opgebouwde rechten in het pensioenfonds Cargill gefinancierd. Je hebt recht op compensatie voor de onvoorwaardelijke indexatie over de tot nu toe opgebouwde rechten en op compensatie voor de onvoorwaardelijke indexatie over de in de toekomst te verwachten op te bouwen rechten. De compensatie van de onvoorwaardelijke indexatie over de al opgebouwde rechten is onder andere afhankelijk van de dekkingsgraad van het fonds en zal op transitiedatum definitief worden vastgesteld.

Sociale partners hebben afgesproken de compensatie voor het verdwijnen van de onvoorwaardelijke indexatie in de loonsfeer te compenseren. Daar dit wel een wezenlijk deel van je pensioenopbouw kan zijn, hebben sociale partners ook afgesproken om deze compensatie binnen de fiscale ruimte zoveel mogelijk verplicht terug te storten in je persoonlijk pensioenvermogen; banding medewerkers hebben de mogelijkheid om hiervan af te wijken. De compensatie wordt tot aan je 68-jarige leeftijd jaarlijks toegekend.

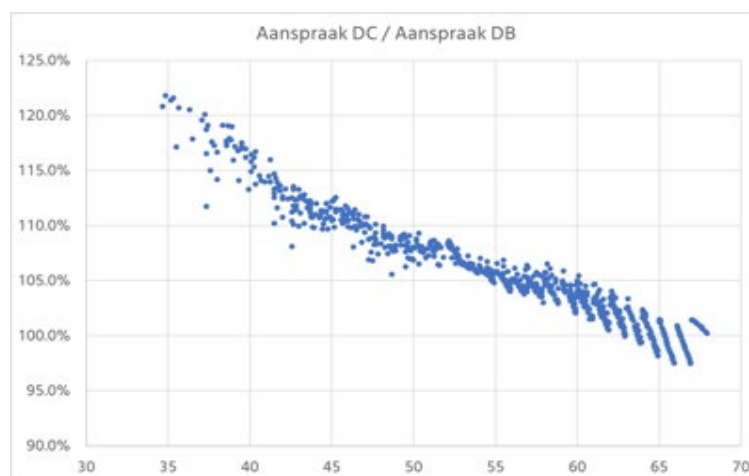
Alle compensaties op een rijtje en de verwachte pensioenuitkomsten

Sociale partners hebben een nominale premie van 17,2% van de pensioengrondslag afgesproken. Daarnaast wordt er compensatie betaald voor het afschaffen van de doorsneepremie. Dit is berekend tot aan jouw pensioendatum van 68 jaar, maar wordt in een periode van maximaal 10 jaar aan jou uitbetaald.

En je krijgt compensatie voor het eindigen van de onvoorwaardelijke indexatie. Deze compensatie wordt als een toeslag bij je salaris betaald, maar zoveel mogelijk verplicht teruggestort in jouw pensioenpotje. In onderstaande grafiek zijn de basispremie en alle drie de compensaties bij elkaar geteld, afhankelijk van je leeftijd loopt de premie op van 26% van de pensioengrondslag voor een 35-jarige tot ruim 60% voor een 67-jarige.



Het verwachte pensioen wordt in het nieuwe pensioenstelsel beter dan in het huidige stelsel. Dat geldt vooral voor de jongeren. Naarmate men ouder is, wordt het voordeel kleiner. Dat is goed te zien in de volgende grafiek bij een dekkingsgraad van rond de 110%. Hierbij is de onvoorwaardelijke indexatie en de daarbij behorende compensatie in de berekeningen niet meegenomen. In de tabel wordt de nieuwe regeling 'aanspraak DC' genoemd en de huidige regeling 'aanspraak DB' genoemd. Als de verhouding hoger is dan 100%, dan is het verwacht pensioen in de nieuwe regeling hoger dan in de huidige regeling.



Compenseren gemiste indexaties uit het verleden

Het pensioenfonds heeft besloten dat, mocht de dekkingsgraad voldoende zijn, een compensatie te betalen voor gemiste indexaties van de afgelopen jaren. Dit geldt alleen voor de gepensioneerden en de medewerkers die al uit dienst zijn. Zie hiervoor tabel 1.

Afspraken over de volgorde van financiering

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de volgorde van financiering bij invaren. Allereerst is zo'n 2% extra nodig voor bepaalde wettelijke reserves die het eigen vermogen van het pensioenfonds vormen. Daarna wordt 2% gebruikt voor het financieren van de compensatie afschaffen doorsneesystematiek en wordt de solidariteitsreserve gevuld tot maximaal 5% van het totale vermogen. Daarna volgt het gedeeltelijke herstel van de gemiste indexaties (tot maximaal 2%). Als er dan nog geld over is, worden de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers verder aangevuld.

Wat er daadwerkelijk kan worden toegekend is uiteraard afhankelijk van de feitelijke dekkingsgraad op 1 januari 2027. Ook moet het pensioenfonds nog besluiten over de precieze uitwerking. Hieronder staat de door sociale

partners afgesproken volgorde.

Tabel 1: Verdeling vermogen bij verschillende dekkingsgraden:

Dekkingsgraad (DG)	Volgorde van toekenning
Lager dan 104%	- Bij een dekkingsgraad lager dan 104% worden de wettelijke reserves met 2% en de solidariteitsreserve met 1% gevuld. - Er is geen ruimte om de compensatie reserve te vullen en het persoonlijk pensioenvermogen wordt verlaagd (afhankelijk van de dekkingsgraad). - Als de dekkingsgraad lager is dan 95% treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of uitgesteld moet worden.
Tussen 104% en 108%	- De solidariteitsreserve wordt in stapjes verder aangevuld. - De compensatie reserve wordt in stapjes gevuld (bij 108% DG maximaal) en de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers worden met hetzelfde percentage aangevuld.
Tussen 108% en 110%	- De solidariteitsreserve wordt in stapjes verder aangevuld (bij 110% DG maximaal). - De compensatie reserve is volledig gevuld (2%) - De persoonlijke pensioenvermogens worden verder aangevuld.
Tussen 110% en 120%	- De solidariteitsreserve is volledig gevuld (5%) - De compensatie reserve is volledig gevuld (2%) - Er wordt in stapjes inhaalindexatie toebedeeld tot max 2% DG voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (bij 120% DG maximaal). - De persoonlijke pensioenvermogens worden verder aangevuld.
Boven 120%	- Verdere aanvulling van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Naast de 2% die het pensioenfonds reserveert voor de compensatie reserve voor het afschaffen van de doorsneepremie hebben de sociale partners afgesproken dat Cargill ook nog eens 2% in één keer betaalt aan compensatie. Dit bedrag komt in het pensioenfonds en vormt samen met de 2% van het pensioenfonds de compensatiereserve.

De afwegingen van sociale partners

Sociale partners willen dat de afspraken 'evenwichtig' zijn. Dat betekent dat er niet te veel onderscheid gemaakt mag worden tussen groepen deelnemers en gepensioneerden. Iedereen zou naar verwachting geen onevenredig voor- of nadeel moeten hebben van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Door de complexiteit en de veelheid aan factoren waarmee rekening gehouden moet worden, kan de overgang nooit (niet bij Cargill maar evenmin bij enige andere pensioenregeling in het land) volkomen neutraal voor eenieder uitpakken. De afspraken van sociale partners en de uitvoering door het pensioenfonds zijn erop gericht dat er een zekere mate van evenwichtigheid in de financiële consequenties is aangebracht. Naar verwachting zal de overgang niet leiden tot een groot voor- of nadeel voor groepen. Berekeningen laten eveneens zien dat het doel van de regeling realistisch is en naar verwachting bereikt kan worden.