

TOESPRAAK DEELNEMERSDAG 26 FEBRUARI 2015

Dames en heren namens het bestuur van de Stichting Chevron Pensioenfonds heet ik u van harte welkom op deze dag. Fijn dat u aanwezig wilt zijn. Een speciaal welkom aan de vertegenwoordigers van onze nieuwe verzekeringspartner a.s.r.

Dames en heren. Voor u staat een voorzitter van het Pensioenfonds met gemengde gevoelens. Aan de ene kant ben ik blij u hier te kunnen verwelkomen en u een goede boodschap te kunnen brengen; aan de andere kant sluiten wij een interessante en goede periode af. Zo u al in de nieuwsbrieven hebt kunnen lezen, zijn we de afgelopen maanden bezig geweest om de toekomst van de pensioenregeling op een andere manier in te richten. Wij willen u nu graag hierover informeren.

Laat me beginnen met u terug te nemen in de historie van het Pensioenfonds. Volgens de inschrijving van de Kamer van Koophandel is het fonds opgericht in 1952. Het Texaco Pensioenfonds is opgericht in 1995. Op 1/1/2004 zijn beide fondsen gefuseerd en bleef de Stichting Chevron Pensioenfonds over. De pensioenaanspraken van het Chevron Pensioenfonds waren destijds herverzekerd bij het latere Aegon, terwijl het Texaco fonds de pensioenen in eigen beheer uitvoerde. Na de fusie werden alle pensioenen ondergebracht in het Pensioenfonds.

De ontwikkeling van het Pensioenfonds is samengegaan met hetgeen er met de maatschappijen is gebeurd: tot aan 1967 Caltex, daarna de split in Chevron en Texaco, vervolgens in 1983 overname Europese activiteiten van Chevron door Texaco, vervolgens wereldwijde overname van Texaco door Chevron in 2000, gevolgd door verkoop in 2007 van de Benelux Texaco belangen (raffinage aan BP en marketing aan de Israëlische maatschappij Delek). Door al deze verkopen liep het personeelsbestand terug van circa 450 naar 75 nu. De huidige activiteiten van Chevron beperken zich van Oronite Technology bv (laboratorium) tot lubricants, midstream en marine. Onlangs zijn de upstream belangen in het Nederlandse deel van de Noordzee verkocht. Dus u ziet, een zeer kleine organisatie is overgebleven.

Het bestuur van het Pensioenfonds bestond voor de fusie uit twee vertegenwoordigers van de werkgevers en twee van de werknemers. Na de fusie bestond het bestuur uiteindelijk uit 3 leden namens de werkgevers, twee namens de gepensioneerden en een lid namens de actieve deelnemers. Wij liepen in het begin aardig vooraan daar gepensioneerden in het bestuur niet veel voorkwamen. Door deze opzet was er - naast nog de deelnemersraad – al vrij vroeg inspraak van alle partijen.

Door de al eerder vermelde terugloop van werknemers werd het in de loop der jaren steeds moeilijker om deskundige en geschikte bestuurskandidaten te vinden die daarnaast ook nog voldoende tijd aan het fonds konden besteden. In de diverse strategie sessies door het bestuur werd dit probleem ook onderkend. Binnen het Chevron concern werd eind 2010 een nieuw Pensioenfonds, een zogenaamde IORP, in België opgezet waarin het Ierse fonds en het later het Belgische fonds werd ondergebracht. Een logische stap zou zijn om te onderzoeken of ons fonds ook zou kunnen toetreden tot de IORP. Over de studie hiernaar is in 2012/2013 regelmatig gecommuniceerd. Echter op een bepaald moment heeft Chevron een studie gestart waarin de totale pensioentoezegging en –uitvoering werd meegenomen. Dit heeft er uiteindelijk in geresulteerd dat Chevron heeft aangegeven te gaan onderhandelen over een nieuw pensioenplan (beschikbare premie) en de uitvoering van dit nieuwe plan per 1 januari 2015 door een andere pensioenuitvoerder te laten verzorgen.

Het bestuur heeft hierop een strategische sessie belegd en in deze sessie een aantal mogelijkheden besproken.

Deze waren:

- doorgaan als zelfstandig, slapend fonds (er zouden geen actieven meer zijn, dus geen pensioenopbouw)
- aansluiten bij multi-OPF (meerdere ondernemingspensioenfondsen) of bedrijfstakpensioenfonds
- IORP optie
- overdracht aan een verzekeringsmaatschappij een zog. “buy-out”).

Nadat alle opties geanalyseerd waren werd uiteindelijk unaniem besloten de buy-out optie verder te onderzoeken. Reden hiervoor was dat er meerdere

verzekeraars op de markt actief waren en met een dekkinggraad van boven de 120% de kans dat de regeling goed kon worden ondergebracht, aanzienlijk was. Daarnaast hebben we te maken met steeds hogere eisen van de Nederlandsche Bank met betrekking tot deskundigheid en geschiktheid van bestuurders. Het bestuur had de verwachting in de toekomst steeds moeilijker geschikte bestuursleden te kunnen vinden. Tevens hebben de steeds hoger wordende administratiekosten van het hebben van een eigen pensioenfonds ook meegespeeld. Ook zekerheid voor de toekomst heeft in de beslissing meegespeeld. Er komt nogal wat nieuwe wetgeving op ons af.

Wat ook van invloed is geweest op de beslissing van het bestuur, is de door de Nederlandsche Bank in januari 2014 georganiseerde bijeenkomst waarin werd aangegeven dat voor 60 pensioenfonds de toezichthouder twijfelde aan de toekomstbestendigheid. Ons fonds behoorde ook tot deze groep in een steeds kleiner wordend bedrijfspensioenfonds landschap.

Het bestuur heeft zich in het onderzoek laten bijstaan door Towers Watson; dit kantoor heeft over 2013 en 2014 een 15-tal buy-outs begeleid. Vanaf het begin zijn alle belanghebbende partijen in het proces betrokken: bestuur, werkgevers, verantwoordingsorgaan en zijdelings OR.

Het proces hield in dat er allereerst gekeken is naar de aanbieders op de markt, waarbij wij uitkwamen op 4 gerenommeerde maatschappijen. Deze maatschappijen zijn in november aangeschreven met het verzoek een offerte in te dienen op basis van de volgende uitgangspunten:

- inkoop van nominale pensioenaanspraken
- vaste indexatie of een indexatie gebaseerd op de Europese prijs inflatie (HICPxT)
- gehele of gedeeltelijke inhaalindexatie.

Gelijktijdig is er tussen de belanghebbende partijen overleg geweest over wat de minimale eisen waren voor ieder der partijen om het proces te laten doorgaan: dit was van belang omdat de finale offerte maar een acceptatie duur heeft van 24 uur. Dit overleg heeft uiteindelijk geresulteerd in een intentieverklaring (zog. Heads of Agreement) waarin het volgende is afgesproken:

Het fonds zal de beste offerte accepteren waarin in ieder geval de nominale aanspraken worden ingekocht alsmede 1.6% vaste indexatie of 80% Europese Index en 33% inhaalindexatie. Mochten deze minimale eisen niet gehaald worden dan zouden de liquidatiekosten voor rekening van de werkgevers zijn. In geval de offerte een hogere inkoop mogelijk zou maken, zou eerst zoveel mogelijk inhaalindexatie ingekocht worden, de liquidatiekosten uit de middelen van het fonds betaald worden en zou eventueel nog een hogere indexatie worden toegekend.

Bij de eerste offerteronde (waarbij offertes werden ontvangen van drie verzekeraars) werd duidelijk dat de uitgangspunten van de intentieverklaring gehaald konden worden waarop besloten werd door te gaan met het ingeslagen traject. De beoogde transitiedatum werd vastgesteld op 17 december 2014 zodat wij nog in staat waren om de voorlopige waarde-overdracht voor het einde van het jaar te kunnen laten plaatsvinden. De offertes van de drie aanbieders waren niet gemakkelijk te vergelijken. Zeker op het gebied van indexatie waren er verschillen: 1 partij bood alleen maar een vaste indexatie van 1.4% of 1.6%, de andere bood vaste indexatie of Europese inflatie, en de laatste alleen maar Europese inflatie. Het indexatiebeleid van het pensioenfonds is altijd gebaseerd geweest op de Nederlandse inflatie, maar het is niet mogelijk dat in te kopen bij een verzekeraar. Na uitgebreide discussie met het verantwoordingsorgaan en het bestuur is besloten dat mede op basis van de vergelijking van de beide consumentenindexen er geen groot verschil was tussen de door het fonds toegepaste Nederlandse consumenten index (CPI) en de Europese index (over een periode van 10 jaren was de gemiddelde Europese inflatie 1,73% en de Nederlandse 1,75%). Derhalve was er alleen nog discussie over de vaste indexatie of de Europese inflatie. Mede gezien de aangeboden overdrachtprijzen is uiteindelijk gekozen voor de Europese index. Een aanvullend argument in deze is ook dat compensatie van inflatie het meest nodig is als de inflatie hoog is (dus boven de 1.6%). De definitieve offertes zijn op 16 december ontvangen. Deze hadden een geldigheidsduur van nog geen 24 uur. Op basis van deze offertes is uiteindelijk besloten door alle betrokken partijen om met de verzekeraar asr in zee te gaan. De aanbieding van deze verzekeraar voldeed nagenoeg volledig aan de overeengekomen uitgangspunten.

Deze beslissing had onder andere tot gevolg dat de aandelen- en obligatieportefeuille moest worden verkocht omdat een deel van de portefeuille niet in makkelijk verhandelbare stukken was opgebouwd. Daar de portefeuille al passief belegd was, werd op de verkoop geen slecht resultaat gemaakt. Ook hier viel het moment van verkoop niet in ons nadeel.

We zijn nu druk bezig met de overgang van de diverse bestanden van onze administrateur AON naar asr. Dat is een intensief traject, waarbij we zorgvuldig te werk moeten gaan. Daarom worden de pensioenuitkeringen in de eerste maanden van 2015 nog door het pensioenfonds gedaan.

De Nederlandsche Bank moet nog formeel toestemming geven voor de waarde-overdracht. Naar verwachting zal dit nog 3 maanden in beslag nemen. Het bestuur vertrouwt er echter op dat de toestemming wel gegeven zal worden.

Door de waarde-overdracht is het fonds nu in liquidatie. Wij verwachten de liquidatie uiterlijk eind oktober 2015 rond te hebben. Uw aanspraken zijn ondergebracht bij een goede verzekeraar die in staat is voor een goede uitvoering.

Als wij nu de wetgeving bekijken zoals die per 1 januari 2015 van kracht is geworden, zien we dat vooral de indexatie onder druk is komen te staan. Het zogenaamde nieuwe Financiële Toetsings Kader maakt het door nieuwe, zwaardere eisen aan de vermogenspositie van de pensioenfonds, voor die fondsen zeer moeilijk om nog indexatie te verlenen. Door de zwaardere eisen wordt het bijna onmogelijk om nog inhaalindexatie te verlenen. De kranten hebben al flink geschreven over de problemen die pensioenfonds als ABP, PGGM, etc. hebben met hun dekkingsgraad en dus met hun voorwaardelijke indexatie-toekenning. Door de waarde-overdracht naar a.s.r. hebben we bewerkstelligd dat u in de toekomst met zekerheid een jaarlijkse verhoging van uw pensioen ontvangt, en ook een belangrijk deel van de opgelopen achterstand in de indexatie wordt gerepareerd. Dat is een beter resultaat dan het pensioenfonds u had kunnen bieden als het was blijven bestaan.

Ik hoop dat ik u door het zo volledig mogelijk beschrijven van de stappen die wij gedaan hebben, vertrouwen heb kunnen geven in het proces dat wij hebben doorlopen. Het bestuur heeft in ieder geval wel het gevoel dat we het beste uit

deze situatie voor u, maar ook voor de andere belanghebbenden hebben kunnen halen.

Rest mij nog u te bedanken voor het vertrouwen dat u de afgelopen jaren in het bestuur heeft gesteld. Daarnaast wil ik mijn bestuursploeg danken voor hun deskundige en positieve inbreng. Het was een zeer goede, leerzame en fijne tijd. Ik ben ervan overtuigd dat wij de rest van het traject op een constructieve en goede manier kunnen afmaken.

Daarnaast wil ik ook het verantwoordingsorgaan bedanken voor de constructieve en prettige samenwerking. De professionele instelling van de leden heeft het bestuur erg geholpen in het afwegen van de belangen van alle belanghebbenden. Speciale dank ook aan de sponsors die klaarstonden om goede kandidaten voor bestuursfuncties naar voren te schuiven, maar die ook tekorten in het vermogen direct aanvulden. We hebben een goede werkgever!

Ook wil ik Leon Betzel bedanken die met verve zijn taak binnen het pensioenbureau heeft opgepakt en uitgebouwd. Hij heeft een hoop goed werk gedaan. Gelukkig blijft hij nog werken binnen het Chevron bedrijf.

Tenslotte ook nog een woord van dank aan William van Ettinger die eerst als directeur ad interim een groot aandeel heeft gehad in de opzet van een goede en professionele structuur binnen het bestuur en de beleggingscommissie en vervolgens als risk officer het bestuur bleef wijzen op mogelijke risico's. Hij heeft een hoop goed werk gedaan.

Ja, en dan zullen wij in de loop van dit jaar uw pensioen volledig door asr laten uitvoeren. Wij hebben daar zoals eerder gezegd, veel vertrouwen in. Wij hebben asr in de afgelopen maanden leren kennen als een goede en betrouwbare partij. asr zal u later in haar kennismakingstoespraak nog informeren hoe zij in de toekomst communicatie met u als deelnemer voor ogen heeft.

Nogmaals dank in uw vertrouwen. Mocht u nog vragen hebben of behoefte hebben om met een bestuurslid van gedachten te wisselen, aarzel dan niet met een van ons contact op te nemen. Het ga u goed.

