



*English version available in attachment*

Beste Collega,

Via deze brief informeren wij je graag over de vorderingen die zijn gemaakt en de vervolgstappen die zijn gepland inzake de overgang van onze pensioenregeling van het GE Pensioenfonds naar een Algemeen Pensioenfonds (APF). Hierbij merken we vooraf op dat het gaat om een verandering van de uitvoerder van de pensioenregeling en niet om een inhoudelijke wijziging van de pensioenregeling. De hoogte van je opgebouwde en op te bouwen pensioen bij GE verandert hierdoor niet. We benadrukken dat de overgang niets te maken heeft met het nieuwe pensioenstelsel wat naar verwachting in de komende jaren zal worden ingevoerd.

### **Achtergrond**

Belangrijk voor zowel de deelnemers en gewezen deelnemers als ook de werkgever, is dat de pensioenuitvoering toekomstbestendig is. De pensioenregeling wordt momenteel uitgevoerd door het GE Pensioenfonds. Mede door de toenemende druk vanuit Nederlandse regelgeving blijkt het steeds moeilijker om gekwalificeerde bestuursleden te vinden. Dit maakt het, naast andere ontwikkelingen zoals de dalende trend van het percentage actieve deelnemers, dat het GE Pensioenfonds niet als toekomstbestendige pensioenuitvoerder van de pensioenregeling wordt gezien. Derhalve zijn wij al enkele jaren bezig met het toekomstbestendiger maken van de uitvoering van onze pensioenregeling. Werkgever, werknemersvertegenwoordiging\* en GE Pensioenfondsbestuur hebben hierin allen een eigen verantwoordelijkheid en er wordt dan ook nauw samengewerkt. De gezamenlijke conclusie die getrokken is, is dat een APF meer toekomstperspectief biedt voor de uitvoering van de pensioenregeling.

**Begin 2020** hebben we je geïnformeerd over het voornemen van het bestuur van het GE Pensioenfonds, wat aansluit bij de plannen van de werkgever en ondersteund wordt door de werknemersvertegenwoordiging. Dit voornemen houdt in dat we van plan zijn om onze pensioenregeling onder te brengen bij een APF in Nederland, in een eigen GE-kring, met een gedempte premiesystematiek en zonder wijziging van de pensioenregeling. Als een eerste belangrijke stap in dit proces hebben we eind 2019 de gedempte premiesystematiek ingevoerd na instemming van de werknemersvertegenwoordiging (zoals eerder is toegelicht in onze brief in februari 2020). Vervolgens zijn we gestart met de selectie van en overgang naar een APF.

### **De voordelen van een APF**

Een APF biedt de mogelijkheid om te profiteren van de schaalgrootte van het APF en daarbij het eigen karakter van het GE Pensioenfonds voort te zetten. Binnen het APF zijn er namelijk meerdere kringen die elk een eigen dekkingsgraad en pensioenregeling hebben. Het is mogelijk om binnen een pensioenkring met meerdere werkgevers aangesloten te zijn, deze moeten dan wel dezelfde pensioenregeling hebben. GE krijgt een eigen pensioenkring. Dit maakt het mogelijk dat de pensioenregeling in zijn huidige vorm overgenomen kan worden. Dit was één van de vereisten die het bestuur van GE Pensioenfonds, werkgever en werknemersvertegenwoordiging hadden bij het overgaan naar een andere pensioenuitvoerder. Een APF bleek hierbij de best mogelijke optie. Het voordeel van het APF ten opzichte van het GE Pensioenfonds is dat er één overkoepelend bestuur is en per kring een belanghebbendenorgaan is. De bestuurbaarheid en controle daarop wordt daardoor vergroot (borging van governance) en de uitvoering van de pensioenregeling toekomstbestendiger. Het belanghebbendenorgaan, samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgever, werknemers en pensioengerechtigden, zal de belangen van de deelnemers, werkgever en gewezen deelnemers vertegenwoordigen zoals nu het huidige bestuur van het GE Pensioenfonds dat doet.

### **Hoe staan we er nu voor?**

In het afgelopen jaar hebben we veel stappen gezet in het proces omtrent de overgang naar een APF. Dit is een complex proces waarbij veel verschillende partijen betrokken zijn en waarbij veel speciale wettelijke regels en eisen gelden waaraan voldaan moet worden. Het verzoek tot overgang moet voor akkoord worden voorgelegd aan De Nederlandse Bank (DNB). DNB moet vanuit haar toezichtsrol de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers waarborgen. DNB kan eventueel een verbod op collectieve waardeoverdracht opleggen.

### **Welke belangrijke stappen zijn al gezet?**

- Er is een keuzeproces met verschillende APF'n doorlopen. We zijn gestart met 4 APF'n waar na vele vragen en verschillende rondes er een voorkeur is uitgesproken voor één van deze APF'en. Alle betrokken partijen kozen uiteindelijk unaniem voor één APF.
- We zijn ver gevorderd met het opstellen van officiële documenten die nodig zijn bij het aangaan van een overeenkomst met en het overgaan van de opgebouwde rechten naar het APF. Hierbij kun je denken aan documenten als de uitvoeringsovereenkomst (contract tussen het APF en werkgever dat alle afspraken vastlegt) en het reglement van het Belanghebbendenorgaan (dit is het orgaan dat bekijkt of het bestuur van het APF de de belangen van werkgever, deelnemers en gewezen deelnemers in de kring evenwichtig afweegt)."
- De werknemersvertegenwoordiging en ondernemingsraden hebben de formele vraag voor akkoord ontvangen via een instemmingsaanvraag. Een en ander conform de wet op de ondernemingsraden.

### **Welke stappen moeten er nog gemaakt worden?**

Om tot een akkoord te komen moeten veel onderwerpen in detail worden besproken, hetgeen veel tijd vraagt. In de komende maanden werken we samen verder aan het finaliseren van het voorstel voor een overeenkomst met het APF. Wanneer uiteindelijk instemming vanuit de ondernemingsraden is verkregen, akkoord van DNB en een definitief besluit tot overgang en liquidatie is genomen door het bestuur van GE Pensioenfonds, zal de transitie starten. Deze staat voorsnog gepland in Q3 van dit jaar. Tijdslijnen zijn indicatief door de complexiteit van de te bespreken onderwerpen, de veelheid van betrokken partijen en de vele stappen die (formeel) gezet moeten worden.

We vertrouwen erop dat bovenstaande een goed inzicht geeft van de huidige stand van zaken en de vervolgstappen. Zodra er instemming is verkregen van de werknemersvertegenwoordiging en akkoord van DNB op de overgang is, wordt het besluit van de werkgever definitief. Voorafgaand aan de daadwerkelijke overgang zullen we een informatie sessie opzetten om onze pensioenregeling en de overgang verder toe te lichten.

Mocht je in de tussentijd vragen hebben, neem dan contact op met je HR Manager, Bram Rooijmans of een lid van de werknemersvertegenwoordiging.

Met vriendelijke groet,

Bram Rooijmans                      Regional Total Rewards Manager  
Nanneke Jacobs                      Country HR Manager GE Healthcare  
Leden van de Werknemersvertegenwoordiging zijnde Pia de Boer (namens OR GEHC Eindhoven),  
Dick van Leerdam (namens OR GEHC Hoevelaken) en Tom van Doorn (namens GE Capital)

*\*de verschillende werknemersvertegenwoordigingen bestaan uit de twee ondernemingsraden van GE Healthcare en vertegenwoordigers namens andere bedrijfsonderdelen met entiteiten die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij het GE Pensioenfonds. Momenteel bestaan de leden uit de voltallige leden van de ondernemingsraden van GE Healthcare en een afvaardiging van GE Capital.*