

## **Verslag Informatiebijeenkomst Stichting Pensioenfonds Thales Nederland 20 juni 2019**

Aanwezig: *Bestuursleden*

De heer D.J.H. de Bruijn

De heer J.H.E. Soepenbergh

De heer P.M Dekker

De heer S.C.A. Tjhuis

De heer E.R. Stolp

*Overige* De heer S.G.B. Heemskerk (Bureau Pensioenzaken)

Mevrouw D.A.B. Buijnsters (Bureau Pensioenzaken)

De heer M. Harperink (Bureau Pensioenzaken)

Mevrouw L. Katalanc (Bureau Pensioenzaken)

Mevrouw M.A.A. Timmers (Bureau Pensioenzaken)

M.k.a.: De heer G.J. Mulders

En ca. 180 actieven en gepensioneerden en circa 60 deelnemers en gepensioneerden die online deze bijeenkomst hebben gevolgd.

### **Agenda**

1. Opening
2. Notulen van de deelnemersvergadering van 21 juni 2018
3. Actuele ontwikkelingen rondom pensioen
4. Hoe staat het pensioenfonds er voor?
5. Pensioenpremie en indexatie 2019
6. Op de bestuurstafel
7. Wat merk ik van het pensioenfonds?
8. Meebesturen?
9. Verantwoordingsorgaan
10. Toelichting op het recent tot stand gekomen Pensioenakkoord
11. Rondvraag
12. Sluiting

## **1. Opening**

De heer De Bruijn opent de vergadering om 14 uur en heet de aanwezigen in de zaal, de collega's in Eindhoven, Delft en Huizen die online meekijken

## **2. Notulen van de Informatiebijeenkomst van 21 juni 2018**

De notulen van deze bijeenkomst worden zonder wijzigingen vastgesteld.

## **3. Actuele ontwikkelingen rondom pensioen**

1. Pensioenakkoord; hier vertelt de heer De Geus van WillisTowersWatson later in de bijeenkomst meer over.

2. Pensioen Pro Awards

Het Thales Pensioenfonds is genomineerd voor de Zilveren en Gouden Pensioen Pro Awards. Een delegatie van het bestuur van het pensioenfonds en het pensioenbureau gaan deze avond naar Amsterdam waar de uitreiking van Awards plaats gaat vinden. Op intranet (en de website van het pensioenfonds) wordt binnenkort nadere toelichting gegeven en zal de uitslag kenbaar gemaakt worden.

3. Kortingen van pensioen (niet aan de orde)

Pensioenfonds Thales kan met redelijke zekerheid zeggen dat kortingen de komende jaren niet aan de orde is, gebaseerd op het huidige pensioenstelsel.

## **4. Hoe staat het Pensioenfonds er voor?**

De heer De Bruijn geeft een toelichting op de financiële situatie van het fonds.

### Dekkingsgraad

Allereerst wordt er een toelichting gegeven op de grafiek met de dekkingsgraad. Te zien is dat er in december 2018 een dip is geweest in de dekkingsgraad. De beurs deed het slecht op dat moment. De beurs heeft zich daarna echter weer snel hersteld. Het beleid wordt gebaseerd op de beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden). De beleidsdekkingsgraad bedraagt ongeveer 111%, en ligt boven de indexatiegrens van 110% waardoor het fonds een gedeeltelijke indexatie heeft kunnen toepassen. Eind mei 2019 bedraagt het vermogen bijna 1.5 mrd, de actuele dekkingsgraad 109,5% en de beleidsdekkingsgraad 111,3%.

### Mutaties 2018

De heer De Bruijn neemt de belangrijkste mutaties in 2018 door. Het pensioenvermogen is door de dip in december met 54 mln. afgenomen. Pensioenverplichtingen zijn toegenomen met 25 mln., als gevolg van een lagere rente. Er is 0,35% geïndexeerd. Vorig jaar is er 0,14% geïndexeerd. Het rendement over 2018 is -2,5%, door het herstel van de beurs is deze parameter in 2019 weer gegroeid.

### Beleggingen per 31 december 2018

Er wordt een toelichting gegeven op de verdeling van het vermogen. De vastrentende waarden bedragen 56%, aandelen 35%, vastgoed 10% en cash 1%.

### Rendement van de afgelopen 10 jaar

Het totale beleggingsrendement van de afgelopen 10 jaar bedraagt 131,2%, gemiddeld is dat 8,74% per jaar. Het fonds heeft beter gepresteerd dan de benchmark.

Hoeveel kost ons pensioenfonds? Het vermogensbeheer kost 0,57% van het gemiddeld belegd vermogen. Het pensioenbeheer kost 351 per actieve deelnemer. Dit kostenniveau is in lijn met vergelijkbare fondsen.

### **5. Pensioenpremie en indexatie 2019**

Wordt behandeld bij agenda punt 7.

### **6. Op de bestuurstaafel**

#### Nieuwe pensioenuitvoerder

Het fonds is overgegaan naar een nieuwe pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder waar tot voor kort mee werd gewerkt, AONHewitt, is overgenomen door het bedrijf RiskCo en dat was het moment om te kijken of deze of een andere partij het beste voldoet aan de eisen en wensen voor de toekomst. In het selectietraject heeft het fonds gekozen voor een andere pensioenuitvoerder; Centric. Een overgang gaat vaak gepaard met de nodige pijn. Daar hebben de deelnemers wellicht wat van gemerkt. Excuses worden gemaakt voor het eventuele ongemak, maar tevens wordt aangegeven dat het onvermijdbaar is in een overgangssituatie. Pensioenplanner Deze zou door Centric moeten zijn opgeleverd, maar helaas is dit nog niet gereed. Vanaf juli zal er gestart worden met het testen van de nieuwe pensioenplanner. Dat laat dus nog even op zich wachten. Het is opgelost door de planner van AONHewitt in de lucht te houden. Hier kunnen kleine onvolkomenheden inzitten, maar het geeft voldoende indicatie van het toekomstig pensioen. Het advies van de heer De Bruijn is dat indien er concreet plannen zijn voor het maken van keuzes in het pensioen, er een serviceberekening kan worden aangevraagd bij Centric.

#### Raad van Toezicht

Eind 2018 is er een Raad van Toezicht benoemd, in plaats van de Visitatie Commissie. Pensioenfondsen met een vermogen van meer dan 1 mrd. zijn hiertoe verplicht. De Raad van Toezicht houdt ten opzichte van de Visitatiecommissie een intensiever toezicht. Er vinden meerdere gesprekken per jaar plaats.

#### IRM

Dit jaar is er een integraal risicomanagement beleid geïmplementeerd.

#### Enquête

Naar verwachting zal er in 2019 een enquête worden afgenomen onder deelnemers en gepensioneerden over onze communicatie. Het verzoek is om daar aan deel te nemen zodat de communicatie verder kan worden verbeterd.

### **7. Wat merk ik nu van het pensioenfonds?**

De pensioenpremie bedraagt 27,1% (over grofweg het salaris ((gemaximeerd) minus een zogenaamde franchise van 15.000 euro ivm AOW) over 2018, de verdeling is dat 60% door de werkgever wordt betaald en 40% door de medewerker zelf. De premie is voor 5 jaar vastgelegd van 2016-2020. Eind volgend jaar wordt er weer een pensioenpremie vastgelegd voor de volgende 5 jaar. De indexatie over 2018 is zoals gemeld 0,35%.

### **8. Meebesturen?**

Het bestuur van het pensioenfonds bestaat uit actieve medewerkers (5) en een gepensioneerde medewerker van Thales Nederland. Naast het bestuur is er ook een toezichtsorgaan, het verantwoordingsorgaan. Dit wordt gezien als kweekvijver voor nieuwe bestuursleden. Binnen het verantwoordingsorgaan kan er kennis gemaakt worden met de pensioenmaterie. De heer Stolp gaat het

bestuur verlaten in verband met pensionering en wordt opgevolgd door de heer Weening. De heer Weening maakt nu nog deel uit van het verantwoordingsorgaan. Er zijn momenteel twee vacatures binnen het Verantwoordingsorgaan. Daarom roept de heer De Bruijn de deelnemers op zich aan te melden voor een functie binnen het verantwoordingsorgaan. Aanmelden kan bij het bestuur of bij de werkgever.

## **9.Verantwoordingsorgaan**

De heer Van der Zeeuw, voorzitter van het verantwoordingsorgaan, vervolgt de presentatie.

Wat doet het verantwoordingsorgaan (VO)?

Het verantwoordingsorgaan vertegenwoordigt de deelnemers, werkgever en gepensioneerden en is een wettelijk vastgesteld orgaan.

Het VO geeft een oordeel over:

- Het handelen van het bestuur-Het uitgevoerde beleid

- De beleidskeuzes voor de toekomst

Over tal van punten is het advies van het VO verplicht. Dit ligt ook wettelijk vast.

De samenstelling van het Verantwoordingsorgaan (VO)

Namens de gepensioneerden:

De heer Van der Zeeuw (sinds 2012)

De heer Van Rijn (sinds 2016)

Namens de actieven :

De heer Van Deemter (sinds 2016)

De heer Weening (sinds 2017), hij stroomt door naar het bestuur. Hij wordt opgevolgd door de heer Van de Bosch.

Namens de werkgever

2 vacatures

De leden die hier tot voor kort lid waren zijn gestopt vanwege drukke werkzaamheden. De heer Van der Zeeuw doet een oproep aan de medewerkers om zich beschikbaar te stellen voor het VO. De heer Van der Zeeuw doet tevens een oproep aan de leidinggevenden om ruimte te geven aan medewerkers die plaats willen nemen in het VO. Thales Pensioenfonds is een goed pensioenfonds en hij pleit daarmee dat het voor de werkgever een sociale pijler is waar ze wat mee kunnen (bijvoorbeeld een positieve uitstraling bij het werven van nieuw personeel).

### Activiteiten 2018

Iedere 2 maanden heeft het VO een gesprek met (een delegatie van) het bestuur van het pensioenfonds. Dan wordt er gesproken over de activiteiten van het bestuur. Het VO wordt geïnformeerd door middel van de verslagen van het bestuursvergaderingen van het pensioenfonds. Het VO stelt hierover vragen. Het VO geeft daarnaast adviezen, onder meer over het vaststellen van de premie en collectieve waardeoverdrachten. Ook heeft het VO meegekeken en mee gediscussieerd over

de overgang naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Ieder jaar is er een gesprek met de visitatiecommissie, de actuaris en accountant, waarbij het VO hen bevaart over de bevindingen. Daarmee krijgt het VO een goed beeld van hoe het bestuur/ het pensioenfonds functioneert. Tevens heeft het VO een zelfevaluatie gedaan om te kijken of ze het zelf goed doen. En worden er de nodige opleidingen gevolgd om de kennis up to date te houden.

#### Uitgebrachte adviezen in 2018

In 2018 zijn er adviezen uitgebracht over:

- De profielschets van de Raad van Bestuur.
- De wijziging van de interne klachten-en geschillenprocedure
- De wijziging van het communicatieplan
- De wijziging van de uitvoeringsovereenkomst
- Een collectieve waardeoverdracht
- De samenstelling van de premie

#### Oordeel over 2018

Het VO is positief over het gevoerde beleid en de uitvoering daarvan. De dekkingsgraad is goed. Het beleid van het bestuur is evenwichtig en biedt goede vooruitzichten voor de toekomst. Het feit dat het pensioenfonds is genomineerd voor de zilveren en gouden Pensioen Pro Awards vindt het VO een groot compliment voor het bestuur en het pensioenbureau.

#### Goede en verbeterpunten in het Jaarverslag van het VO

##### *Verbeterpunten:*

- Eén van de verbeterpunten die is geadviseerd door het VO is een betere meetmethode invoeren om de effectiviteit en tevredenheid van de deelnemers over de communicatie van het pensioenfonds te meten. Afgelopen keren is er een onderzoek gedaan door een vragenlijst aan het einde van de informatiebijeenkomst uit te delen. Het VO wilde dit graag anders zien, en dat wordt nu opgepakt.
- Regelmatig contact houden met alle leden van het bestuur. Met bepaalde leden van het bestuur was het contact minder. Het VO wil graag een oordeel vormen over alle bestuursleden. De voorzitter heeft aangegeven alle bijpraatmomenten tussen VO en bestuur bij te willen wonen. Dat vindt het VO een verbetering.
- Tevens heeft het VO gevraagd of de beleidsstukken eerder kunnen worden gedeeld.

##### *Goede punten:*

- De overgang van de pensioenuitvoering naar Centric vindt het VO een goed punt. Het is een modernere manier van administreren wat in de toekomst zijn rendement zal opleveren.
- De indexatie van 0,35% is ook een goed punt. Het gestaag groeien van de beleidsdekkingsgraad is zeer positief, ook al was dit het laatste jaar iets minder.

#### Toekomst:

- Leren samenwerken met de Raad van Toezicht.
- Aandacht voor de wijzigingen in het pensioenstelsel. -Aandacht voor zaken die in de toekomst kunnen spelen zoals bijvoorbeeld een economische recessie.

### Waar staan wij ten opzichte van anderen (actuele dekkinggraad)

Er wordt een plaatje getoond met de dekkinggraden van 4 pensioenfondsen (Philips pensioenfonds, SPTN, ABP en PME). De dekkinggraad van het Philips pensioenfonds is gedurende de jaren hoger dan de dekkinggraad van SPTN. Philips is echter ook een heel specifiek fonds met een andere bestandsopbouw. Echter ABP en PME laten een dekkinggraad zien die ver onder de dekkinggraad van SPTN ligt. Daarmee wordt een compliment gegeven aan het bestuur van SPTN.

### Samenvattend:

2018 was een intensief jaar voor het VO. Het bestuur is degelijk bezig en heeft zich verzekerd van professionele ondersteuning. De dekkinggraad is redelijk stabiel en SPTN kan het vergelijken met andere fondsen goed doorstaan

### **10. Toelichting op het recent tot stand gekomen Pensioenakkoord**

De heer De Bruijn introduceert de heer De Geus van WillisTowersWatson die een toelichting geeft op het recent tot stand gekomen Pensioenakkoord.

De wijzigingen hebben betrekking op:

- De AOW leeftijd-Wijzigingen in de 2<sup>e</sup> pijler (pensioenopbouw via de werkgever)
- Afschaffing van de doorsneeproblematiek
- Nieuw pensioencontract
- Overige onderdelen

De heer De Geus geeft een toelichting op deze wijzigingen. Tevens geeft de heer De Geus een toelichting op de wijzigingen die geadviseerd zijn door de Commissie Parameters in verband met de te hanteren rekenrentes. Deze wijzigingen hebben onder meer een (negatief) effect op de dekkinggraad van pensioenfondsen.

### **11. Rondvraag**

De volgende vragen worden gesteld:

1. Er wordt gesproken in de presentatie van de heer De Geus over zware beroepen. Wat is de definitie van een zwaar beroep?

Antwoord de heer De Bruijn: Dat is de moeilijkheid. Er is geen eenduidige definitie van een zwaar beroep. Geestelijke belasting moet ook niet onderschat worden. Naar zijn idee mag hier niet worden gediscrimineerd. Er moet een mogelijkheid worden geschapen waarbij iedereen van een soort pre-vut gebruik zou kunnen maken. Dit zal verder moeten worden ingevuld in het overleg tussen werkgever en werknemer. In het akkoord wordt een uniforme financiële faciliteit geïntroduceerd.

2. De inflatie was rond de 3%. Vorig jaar is er een indexatie verleend van 0,14% nu 0,35%. Komen er jaren dat het nog wordt ingehaald?

Antwoord de heer De Bruijn: De inflatie is volgens hem geen 3%, dat is ongeveer de helft (reëel gezien). Het streven van Europa is dat dat tegen de 2% aan gaat liggen. Dat is ook waar de commissie parameters rekening mee houdt. Zolang het fonds het Vereist Eigen Vermogen niet bereikt heeft (grofweg een beleidsdekkinggraad tussen de 119% en 123%), mag het fonds niet volledig indexeren. Bij een

beleidsdekkingsgraad boven deze grens kan er nagedacht over het compenseren van kortingen en inhaalindexatie. Dat zal op korte termijn niet bereikt worden. Inhalen of compenseren van kortingen zal de komende jaren niet mogelijk zijn. Het fonds zal proberen te indexeren naar gelang de regels het toelaten en dat is de afgelopen 2 jaar ook gebeurd. Ook al is het weinig, het bestuur vindt het belangrijk dit positieve signaal af te geven.

3. De pensioenleeftijd is naar 68 jaar verschoven. Nu wordt de AOW-leeftijd bevroren, waardoor het pensioen wellicht ook eerder wordt aangevraagd. Wie gaat dat betalen?

Antwoord de heer De Bruijn: De pensioenwet bepaalt de pensioenrichtleeftijd. In het verleden was deze 65 jaar, en is eerst verschoven naar 67 jaar. Er is toen grofweg 14% bijgekomen in de pensioenrechten (actuarieel neutraal). Later is de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar gebracht en toen zijn de opgebouwde pensioenen weer actuarieel neutraal opgehoogd. De mogelijkheid bestaat nog steeds om vanaf 55-jarige leeftijd met pensioen te gaan. De uitkering wordt met rekenfactoren teruggebracht naar de leeftijd waar je mee met pensioen wil gaan. Het staat dus volledig vrij om eerder met pensioen te gaan. Daar kan iedereen zelf flexibel meer worden omgegaan. Grofweg kost het 7% aan pensioenuitkering voor ieder jaar dat er vervoegd wordt. Dit zal altijd actuarieel neutraal zijn.

4. Een nieuwe medewerker geeft aan dat hij waardeoverdracht van PME naar SPTN heeft aangevraagd bij Centric. Deze is niet goed gegaan. Hij vraagt of het bestuur hiervan op de hoogte is. Wat gaat het bestuur eraan doen om ervoor te zorgen dat hij zijn rechten krijgt.

Antwoord de heer Heemskerk: het is een terechte opmerking. Er is geconstateerd dat het bij Centric in de aanloopfase niet altijd loopt zoals graag wordt gezien. Ook is de correspondentie niet altijd correct verlopen. Er zijn gesprekken met Centric gaande om dat te veranderen. Een overgang naar een andere uitvoerder levert vaak opstartproblemen op. Een administratie moet ingericht worden. Dat kostte een aantal maanden. Sinds april 2019 is de administratie wel in productie-omgeving. De verwachting is dat de afhandeling van waardeoverdrachten gaat verbeteren naar het niveau zoals het hoort. Het heeft de volle aandacht van het bestuur en pensioenbureau.

Het is voor deze medewerker nog niet goed geregeld. Er wordt hem geadviseerd bij het pensioenbureau langs te komen met zijn probleem, dan kan er nader naar gekeken worden. De heer Heemskerk geeft aan dat dit opgepakt zal worden om het in goede banen te leiden.

5. Er is sprake geweest om de 45 dienstjaren te koppelen aan het pensioen. Er wordt gevraagd of daar nog iets mee gedaan wordt of dat het van tafel is.

Antwoord de heer De Geus: Het staat nog steeds op de agenda om het mee te nemen in de zware beroepen discussie. Op korte termijn zal daar geen beslissing in worden genomen.

De heer De Bruijn voegt toe dat er met 45 jaar pensioenopbouw wellicht voldoende pensioen moet zijn opgebouwd om het pensioen naar voren te halen. Er kan gekeken worden of er dan een passend inkomen overblijft.

6. Er wordt gevraagd of het nieuwe pensioenakkoord effect heeft op het pensioen dat persoon in kwestie op korte termijn wil aanvragen.

Antwoord de heer De Bruijn: Zijn verwachting is dat het geen effect heeft omdat het pensioenakkoord betrekking heeft op toekomstige opbouw.

7. Er wordt nog een uitsmijter gegeven door de volgende opmerking uit de zaal:  
Na 10 jaar onderhandelen is er eindelijk een pensioenakkoord, binnen een week volgt dat de rekenrente naar beneden wordt bijgesteld en zojuist roept het kabinet op om na te denken over je levenseinde. Is dat toeval?

Het is een hilarisch einde van de bijeenkomst.

## **12. Sluiting**

De heer De Bruijn bedankt alle aanwezigen en sluit de bijeenkomst om 14.30 uur af.