

Missie, visie en strategie 2022

In de zomer van 2017 heeft het bestuur van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (SPTN) de missie, visie en strategie van het fonds herijkt. Sindsdien is er veel gebeurd in de pensioenwereld. Er is een Pensioenakkoord gekomen, de AOW-leeftijd is verhoogd, het sentiment op de financiële markten is veranderd en de trend van lage inflatie en dalende rentestanden is na ruim een decennium scherp omgeslagen. Ook ontwikkelingen als digitalisering en de flexibilisering van de arbeidsmarkt raken het werk van het pensioenfonds. Eind 2022 heeft het bestuur de missie, visie en strategie van SPTN daarom herijkt en geactualiseerd, onder begeleiding van De Ruijter Strategie.

Missie

Een missie beschrijft het waarom van een organisatie en beantwoordt vragen als: voor wie zijn we er en wat valt binnen het werkveld? Kort samengevat is de missie van SPTN:

SPTN voert als zelfstandig pensioenfonds de pensioenregeling uit die tussen de sociale partners is overeengekomen. Dat doen we op een verantwoorde, evenwichtige en transparante manier. Het belang van alle deelnemers (actief, gepensioneerd en slaper) staat voorop: we informeren hen zo duidelijk en volledig mogelijk over de ontwikkelingen rond hun pensioen en stellen hen in staat om weloverwogen persoonlijke keuzes te maken.

De belangrijkste bestaansvraag voor SPTN is of er überhaupt een eigen ondernemingspensioenfonds voor de (oud-)medewerkers van Thales nodig is. SPTN zou zich immers ook kunnen aansluiten bij PME, het pensioenfonds van de bedrijfstak Metalekro, waarvoor ze momenteel dispensatie heeft. Dat zou passen bij de huidige consolidatietrend binnen de pensioensector, en het zou de administratieve kosten per deelnemer kunnen verlagen door de grotere schaal van PME. Er zijn voor het bestuur echter een aantal belangrijke redenen om, in het belang van alle deelnemers, een zelfstandig pensioenfonds te blijven:

- **Eigen regeling:** Thales Nederland heeft de wens om een betere regeling aan te bieden dan PME. De werknemerspopulatie van Thales heeft andere kenmerken dan die van de bedrijfstak als geheel.
- **Hogere dekingsgraad:** momenteel heeft SPTN een hogere dekingsgraad dan PME.
- **Hoger beleggingsrendement:** de afgelopen jaren heeft SPTN een hoger rendement behaald dan PME. Dat komt door de keuze van uitvoerder en een eigen strategisch beleggingsbeleid, wat allebei goed heeft uitgepakt.
- **Hoger serviceniveau:** (oud-)medewerkers van Thales kunnen makkelijk en rechtstreeks in contact komen met medewerkers van het bestuursbureau (onder andere door de aanwezigheid op de Thales-campus in Hengelo).
- **Identificatie:** (oud-)medewerkers zien SPTN als een eigen pensioenfonds. Voor het draagvlak onder een tweede-pijlerregeling is gevoelde en ervaren collectiviteit en solidariteit essentieel. De tweede pijler is immers per definitie niet individueel – daarvoor zijn de derde en vierde pijler – maar collectief en solidair. Deze identificatie en solidariteit wordt wel gevoeld met de eigen groep en minder met de mensen uit de bedrijfstak Metalekro.
- **Deskundigheid bestuur:** de werknemers van Thales zijn bovengemiddeld hoog opgeleid en hebben over het algemeen veel te maken met technisch complexe vraagstukken in een politieke context met grote financiële belangen. Deze achtergrond wordt ook gerepresenteerd in het bestuur. Dat stelt het bestuur in staat om het vertrouwen te houden van de achterban,

maar ook om op niveau het gesprek aan te gaan met onder andere vermogensbeheerders. Hierbij geldt de kanttekening dat het de afgelopen jaren lastiger geworden is om voldoende nieuwe bestuursleden te vinden; hierover meer onder het kopje 'Visie op bestuur en besturen'.

SPTN is en blijft dus een ondernemingspensioenfonds voor de (oud-)medewerkers van Thales Nederland. Zolang de sociale partners hechten aan een eigen pensioenregeling, is er behoefte aan een zelfstandig pensioenfonds dat op verantwoorde, evenwichtige en transparante wijze uitvoering geeft aan afspraken die soms decennia geleden zijn gemaakt, en die over decennia nog steeds waargemaakt dienen te worden. Mocht de werkgever in de toekomst onder een 'high tech-cao' komen te vallen, of in overleg met de sociale partners het werkveld van de cao willen verbreden, bijvoorbeeld richting andere bedrijfsonderdelen zoals TTS, dan zal SPTN op dat moment beslissen of ze haar scope verbreedt of niet. Het belang van de deelnemers zal hierbij voorop staan.

Transparantie, begrijpelijkheid en persoonlijk contact blijven belangrijke uitgangspunten voor SPTN, mede omdat de pensioenwereld met de komst van het nieuwe stelsel complexer zal worden. Het bestuur zet in op continuïteit, passend bij het langetermijnkarakter van de pensioenovereenkomst en geheel in het belang van alle deelnemers: de huidige werknemers van Thales Nederland, de pensioengerechtigden en de oud-werknemers die naar een andere werkgever zijn gegaan.

Visie

Een visie beschrijft de stip op de horizon die de aangeeft welke koers het bestuur wil varen. Kort samengevat is de visie van SPTN:

Bij SPTN draait het om de deelnemers. Hun belang – een goed pensioen – is onze opdracht. Daarom streven we naar een optimaal financieel rendement en houden we oog voor onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We willen zo begrijpelijk mogelijke informatie verstrekken aan onze deelnemers, op een zo persoonlijk mogelijke manier. Zo stellen we hen in staat zelfstandig, bewust en gefundeerd keuzes te maken over hun pensioen.

Deelnemers centraal

SPTN is uitvoerder van de regeling van de sociale partners, maar richt zich bovenal op de deelnemers. SPTN gaat niet over de inhoud van de regeling – daarover gaan de sociale partners – maar wel over de communicatie en dienstverlening naar alle deelnemers. Deze deelnemers (actief, gepensioneerd of slaper) blijven voor SPTN centraal staan, nu en in de toekomst. Ook hier zet het bestuur in op continuïteit.

Aandacht voor communicatie

Aandacht voor communicatie betekent voor SPTN dat ze haar deelnemers bewuster wil maken over de onzekerheden rondom pensioen, en dat ze zorg wil dragen voor een goede informatie-uitwisseling met andere systemen en adviseurs. Daarmee wil SPTN haar deelnemers in staat stellen gefundeerde en afgewogen keuzes te maken over hun pensioen.

SPTN ziet dat veel deelnemers vóór hun 55^{ste} levensjaar weinig interesse hebben in pensioen. Dat is ook logisch: carrière en gezin vragen tot die tijd volop de aandacht. Deelnemers willen in deze fase van hun leven met name ontzorgd worden door het pensioenfonds. In de relatie met haar deelnemers wil SPTN vooral zichtbaar zijn wanneer het ertoe doet. Belangrijke levensgebeurtenissen zoals huwelijk, een nieuwe baan, pensionering en overlijden zijn momenten waarop pensioen relevant wordt, en dan wil SPTN er ook echt zijn.

Het feit dat pensioen onder jongeren niet hoog op de agenda staat en deze arbeidsvoorwaarde vaak onvoldoende op waarde wordt geschat is jammer. SPTN zal in de toekomst blijven werken om de waarde van goed pensioen als arbeidsvoorwaarde helder te krijgen, maar wil ervoor waken dat dit niet leidt tot nutteloze verhoging van de kosten. Verdere digitalisering van de communicatie kan hier twee vliegen in een klap slaan. Indien goed ingezet kan digitalisering namelijk leiden tot lagere informatie- en communicatiekosten, en tegelijk de toegankelijkheid van informatie voor deelnemers vergroten. SPTN volgt ontwikkelingen op dit terrein actief; zodra er op dit gebied op verantwoorde, evenwichtige en transparante wijze stappen gezet kunnen worden, zal het bestuur dit niet nalaten.

Vanaf het 55^{ste} levensjaar, richting het einde van de carrière, wordt het voor deelnemers belangrijk om keuzes te maken, zoals eerder of later met pensioen gaan of gebruik maken van hoog-laagvarianten. Met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel worden zulke individuele keuzes nog belangrijker. SPTN wil haar deelnemers hierbij optimaal informeren, ook over de risico's en onzekerheden die bij de verschillende keuzemogelijkheden spelen. Beleggingsresultaten, rentestanden en levensverwachtingen kunnen immers veranderen, evenals het politieke beleid. Wijzingen in het financieel toezichtskader, het AOW-beleid, de fiscaliteit en het pensioenbeleid doen ertoe voor onze deelnemers. SPTN wil de onzekerheden en risico's helder communiceren om bij de deelnemers reële verwachtingen te wekken. Zo wil SPTN de deelnemers in staat stellen zelfstandig gefundeerde keuzes te maken over hun pensioen.

Daarbij worden de deelnemers erop gewezen dat voor een goede pensioenplanning meer informatie nodig is dan SPTN heeft of kan geven. Het maakt voor je pensioen namelijk veel uit of je onafgebroken aanvullend pensioen hebt opgebouwd, of je een huur- of koophuis hebt, spaargeld, een partner met pensioen, enzovoort. SPTN beschikt niet over al deze informatie en mag haar deelnemers op dit gebied niet adviseren vanwege de Wet op het financieel toezicht (Wft). In de visie van SPTN past wel dat ze ervoor wil zorgen dat haar informatie goed meegenomen kan worden in de advisering door andere partijen of in andere digitale tools.

Voor mensen die met pensioen gaan of al met pensioen zijn, is het in de visie van SPTN van belang dat zij laagdrempelig met het fonds in contact kunnen komen. SPTN ziet in het feit dat het pensioembureau met goede medewerkers op de High Tech Systems Park in Hengelo te vinden is als een belangrijk, service-verhogend aspect. Ook hier zet het bestuur in op continuïteit: de mogelijkheid van laagdrempelige, persoonlijke service zal ook in de toekomst worden gehandhaafd.

Mensen die tijdelijk bij SPTN pensioen hebben opgebouwd, maar van wie het dienstverband bij Thales Nederland voor hun pensionering is beëindigd, vormen een speciale categorie. Deze mensen worden in pensioenjargon 'gewezen deelnemers' of 'slapers' genoemd en vormen een groep die maar net iets kleiner is dan het aantal actieve of pensioengerechtigde deelnemers. Voor sommige van deze mensen is het beter om over te stappen naar het pensioenfonds van het bedrijf waar ze nu werken, vooral als het opgebouwde pensioen klein is. In veel gevallen is de 'slaper' zich waarschijnlijk nauwelijks bewust van wat voor hem of haar het beste is. Waardeoverdracht naar andere fondsen is makkelijker geworden en heeft geen tijdslimiet meer. SPTN wil ervoor blijven zorgen dat slapers óf bewust deelgenoot zijn van het fonds, óf bewust overstappen. Tevens zal SPTN ervoor zorgen dat mensen van wie het arbeidscontract eindigt voor de pensioendatum, expliciet en helder de vraag voorgelegd krijgen om te bedenken wat ze willen: bij het fonds blijven of overstappen.

Visie op beleggen

Om de gewekte verwachtingen in het pensioencontract waar te maken is goed beleggingsbeleid voor SPTN van essentieel belang. De afgelopen jaren heeft SPTN kunnen profiteren van de relatief betere resultaten van de door haar geselecteerde en aangestuurde uitvoerders. Daarnaast heeft vooral ook

de beslissing van het bestuur om een weloverwogen strategisch beleggingsbeleid te volgen en de keuze om renterisico's in hoge mate af te dekken geleid tot een hoger dan gemiddeld resultaat.

Resultaten uit het verleden bieden echter geen garantie voor de toekomst. De jarenlange trend van dalende rentestanden en inflatiecijfers is in 2022 omgeslagen, met alle gevolgen voor financiële markten en reacties van monetaire autoriteiten van dien. De risico's blijven groot en de complexiteit neemt eerder toe dan af. Individuele deelnemers hebben vaak niet de interesse of deskundigheid om in dit speelveld met grote en zeer professionele tegenspelers een partij te zijn. Thales Nederland is een hightech bedrijf met relatief zeer hoogopgeleide medewerkers, die ervaring hebben met werken in complexe en politieke omgevingen met grote financiële belangen. Daardoor zijn er binnen het bedrijf doorgaans genoeg mensen te vinden die over de interesse en competenties beschikken om als bestuurder namens alle deelnemers een goed en gedragen strategisch beleggingsbeleid op te stellen.

Momenteel staan duurzaamheid en de kosten van beleggen hoog op de maatschappelijke agenda. Hoewel actief vermogensbeheer duurder is dan passief, zijn de rendementen van SPTN nog steeds voldoende om de hogere kosten te verantwoorden. De keuze tussen actief en passief beheer blijft richting de toekomst wel continue aandacht vragen. Hetzelfde geldt voor duurzaamheid en, breder dan dat, maatschappelijke verantwoordelijkheid. Verantwoord beleggen moet volgens SPTN een bijdrage leveren aan de hoofddoelstelling van de pensioenregeling: het verschaffen van aantrekkelijke pensioenen tegen een redelijke prijs. Met betrekking tot maatschappelijk verantwoord beleggen heeft het bestuur de ambitie om de komende jaren stapsgewijs te bewegen naar een groenere portefeuille, om uiteindelijk te voldoen aan artikel 8 van de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) van de Europese Unie.

Visie op bestuur en besturen

Sociale partners en alle deelnemers vertrouwen voor de uitvoering van de pensioenregeling op het bestuur. Daarom moet SPTN constant kunnen beschikken over competente bestuurders. Voor het goed beleggen in de toekomst is het vooral zaak om een alert, krachtig, deskundig en divers bestuur te hebben, dat namens de deelnemers goed beleggingsbeleid kan uitzetten en uitvoerders goed kan selecteren, beoordelen en aansturen. Dit vergt continue investering in kennis en deskundigheid bij huidige en toekomstige bestuurders. Het is van belang dat het bestuur als team de verschillende competenties en perspectieven van de individuele bestuurders weet te versterken. Er wordt daarom gestreefd naar een diverse samenstelling van bestuursleden.

In de buitenwereld spelen momenteel grote risico's en onzekerheden. Zowel de politieke als de financieel-economische context kan in de komende periode tot verrassingen leiden. Veel van deze ontwikkelingen zijn door SPTN niet of nauwelijks te beïnvloeden, maar ze kunnen het fonds en de deelnemers wel raken. Dit vraagt om alertheid en goed integraal risicomanagement. Het bestuur dient daarbij ook voldoende op de hoogte te zijn van ontwikkelingen in de politieke en financiële context om tijdig veranderingen te zien aankomen en daarop goed te reageren.

In de politieke context speelt vooral de invoering van de nieuwe pensioenwet, met de transitie naar het nieuwe stelsel als belangrijkste gevolg. SPTN trekt op dit vlak bewust gezamenlijk op met de sociale partners en belanghebbenden. Daarnaast worden in de omgeving continu wijzigingen in het beleid en de fiscaliteit rondom pensioen doorgevoerd. Deelnemers en sociale partners mogen van het bestuur verwachten dat het goed is aangehaakt om tijdig de belangen en de positie van de deelnemers kenbaar te maken bij de politiek en de toezichthouder. Men kiest er echter bewust voor om dit gericht en 'onder de radar' te blijven doen. SPTN wil zich blijven concentreren op het zorgen voor goed pensioen, en zal dit ook kenbaar maken bij partijen die erover gaan via kanalen die daarvoor

het meest geschikt zijn. Ook in de grotere discussie over het stelsel is SPTN aangehaakt. Het bestuur zal ervoor zorgen dat deelnemers goed worden geïnformeerd, en gaat met hen de dialoog aan over de keuzes die met de komst van het nieuwe stelsel gepaard gaan. Tevens zal het bestuur zorgdragen voor het tijdig en efficiënt doorvoeren van de wijziging bij onze uitvoeringspartners.

Om ook in de toekomst een bestuur te hebben met kennis, competenties, ervaring, draagvlak en vertrouwen zal SPTN nu al moeten investeren in de bestuurders van morgen. Daarnaast zal er aandacht nodig zijn voor voldoende erkenning en persoonlijke waardering voor de inspanning die bestuurders leveren. Bestuursleden besteden vanuit interesse en betrokkenheid veel tijd aan hun onbezoldigde taken in het bestuur, in combinatie met hun reguliere functies binnen Thales Nederland. Met de transitie naar het nieuwe stelsel neemt de tijdsvraag waarschijnlijk verder toe. Om zitting in het bestuur ook voor potentiële nieuwe bestuursleden aantrekkelijk te houden, zal er meer balans moeten komen tussen inspanning enerzijds en erkenning en persoonlijke waardering anderzijds, in welke vorm dan ook.

Strategie

SPTN blijft koersvast wat betreft de missie en visie. Gemaakte afspraken en verwachtingen blijven staan, tenzij de sociale partners daarover anders beslissen. Gegeven de turbulentie in de buitenwereld (zie hiervoor de eigenrisicobeoordeling) zal naar de toekomst toe grote wendbaarheid nodig zijn om koersvast te kunnen blijven. SPTN zal bij wijzigingen van beleid of op financiële markten voortijdig de signalen moeten oppikken en met slim laveren ervoor dienen te zorgen dat gewekte verwachtingen ook in de toekomst kunnen worden waargemaakt.

Concreet hanteert het bestuur drie speerpunten in zijn strategie voor de komende jaren:

- *Overgaan naar het nieuwe stelsel op een goed afgewogen en evenwichtige wijze, waarbij we keuzes maken die passen bij de behoeften van onze deelnemers;*
- *Continu verbeteren van de communicatie naar en dialoog met onze deelnemers;*
- *Investeren in een nieuwe, diverse generatie bestuurders, die met alertheid, kennis, goede tools, draagvlak en vertrouwen van alle partijen de missie en visie goed kunnen waarmaken.*

Samengevat zet SPTN in op continuïteit. Het bestuur heeft continue aandacht voor de communicatie en dialoog met alle deelnemers, evenals het beleggingsbeleid en de resultaten daarvan. Hiervoor heeft het een communicatie-, een integraal risicomanagement- en een beleggingsadviescommissie ingesteld, evenals een dagelijks bestuur. De effectiviteit van het beleid wordt voortdurend gemonitord en bekeken door het bestuur, in samenwerking met het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht.