



Inhoud

- De financiële cijfers 2022
- Hoofdpijnen Wet toekomst pensioenen
- Overlijden van Marcel Mars



De financiële cijfers 2022

Op de website is het Jaarverslag van afgelopen boekjaar (2022) terug te vinden in volledige vorm. In deze nieuwsbrief benoemen we de ontwikkelingen uit 2022.

Het was om te beginnen een bijzonder jaar voor het pensioenfonds. De beleggingen lieten forse negatieve resultaten zien, maar daarentegen is de rekenrente in 2022 flink gestegen. Dat had uiteraard te maken met de oorlog tussen Rusland en Oekraïne. Door de enorme stijging van de energieprijzen, liep de inflatie op en daarop hebben de centrale banken de rente flink verhoogd. Een stijging van de rente heeft een positief effect op de financiële positie van het pensioenfonds, omdat de pensioenverplichtingen (de reservering die het pensioenfonds moet aanhouden) hierdoor dalen.

Per 1 januari 2023 heeft het pensioenfonds daarnaast een forse toeslag kunnen toekennen aan alle deelnemers van 12,45%. Hierdoor daalde de dekkingsgraad uiteraard.

De dekkingsgraad kwam eind 2022 uit op 131,4% tegen 132,5% eind 2021. Veel ontwikkelingen in 2022 dus, maar per saldo maar een beperkte daling van de dekkingsgraad.

De bezittingen bedroegen eind 2022 € 626,3 miljoen en de pensioenverplichtingen € 479,1 miljoen. De pensioenverplichtingen zijn voor ons fonds met € 131,1 miljoen afgenomen in vergelijking met 2021. Omdat ook de bezittingen in 2022 daalden, namelijk met € 180,5 miljoen, resulteerde een iets lagere dekkingsgraad van 131,4% eind 2022.

De beleidsdekkingsgraad is in 2022 gestegen van 127,0% naar 138,7%. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad van de voorgaande 12 maanden.

Het totale beleggingsresultaat bedroeg in 2022 ruim 21% negatief. Het pensioenvermogen werd eind 2022 voor circa 39% belegd in aandelen, voor circa 52% belegd in vastrentende waarden en voor circa 9% was sprake van overige beleggingen. Door het vermogen te beleggen probeert het pensioenfonds extra rendement te maken, zodat daaruit later bijvoorbeeld toeslagen kunnen worden ingekocht.

Het pensioenfonds is eind 2022 als financieel gezond beoordeeld, zeker als we ons realiseren dat er een mooie toeslag is toegekend. Ook gedurende de eerste helft van het jaar 2023 doen we het niet slecht, de dekkingsgraad is in 2023 nog iets verder gestegen.

Hoofdpijnen Wet toekomst pensioenen



Het heeft even op zich laten wachten, maar inmiddels is de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) eindelijk formeel aarvaard door de Eerste Kamer. Daarmee gaat de nieuwe pensioenwet in per 1 juli 2023. Dat betekent dat pensioenfondsen, dus ook ons eigen fonds, aan de slag kunnen met de benodigde voorbereidingen op het toekomstige nieuwe pensioensysteem. Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenfondsen voldoen aan de nieuwe wet.

Wat komt er op partijen af?

Zoals al meerdere malen aangegeven, allereerst zijn de sociale partners aan zet. De werkgever Honeywell doet inmiddels onderzoek naar de pensioenregeling in de toekomst en waar die pensioenregeling dan het beste kan worden ondergebracht. Daar is het pensioenfondsbestuur geen partij in. Net als in het verleden bepalen de sociale partners de inhoud van de pensioentoezegging, als onderdeel van het totale arbeidsvoorwaardenpakket.

Betekent dat dan dat het bestuur helemaal niets kan doen? Uiteraard niet, er zal heel veel werk verzet moeten worden bij een toekomstige omzetting van de pensioenregeling en de uitvoering daarvan. Het bestuur is vorig jaar al begonnen met de eerste voorbereidingen hierop.

Dat betekent niet alleen dat het bestuur met haar adviseurs nadenkt over wat er op ons pad komt en welke keuzes wij zelf nog moeten maken, als de sociale partners straks de keuze voor een nieuwe pensioenregeling hebben gemaakt. Dat moeten we ook met onze uitbestedingspartners afstemmen. Wat voor hobbels zien zij die gedurende het proces naar voren kunnen komen en welke maatregelen nemen zij om een soepele overgang te kunnen realiseren?

Hoe ziet het toekomstige pensioenpakket eruit?

Tijd om wat meer achtergrond te delen over de mogelijkheden die sociale partners geboden worden.

Om te beginnen wordt er na het overstappen op een nieuwe pensioenregeling conform de Wet toekomst pensioenen, geen pensioen meer opgebouwd zoals nu in onze middelloonregeling, maar wordt er elk jaar een premie gestort voor de deelnemer. Deze premie wordt toegevoegd aan het eigen aandeel in het pensioenvermogen of pensioenpot. Het pensioenvermogen wordt uiteraard ook door het pensioenfonds belegd.

Er wordt dus eigenlijk overgestapt op een systeem van – eigen – pensioenpotjes, elk jaar wordt er voor alle deelnemers een premie gestort die vervolgens wordt belegd. Dus geen pensioenopbouw meer zoals nu, maar sparen voor een pensioenpot. Elk jaar wordt het beleggingsrendement toegevoegd aan het potje (of aan het gespaarde kapitaal onttrokken als sprake is van negatieve beleggingsopbrengsten). Rond de pensioendatum wordt er dan pensioen ingekocht vanuit de pensioenpot.

Er kan (door sociale partners) gekozen worden uit twee vormen voor de nieuwe pensioenregeling, het solidaire contract en het flexibele contract (waarbij er dus niet door een individu zelf gekozen kan worden):

- In het solidaire pensioencontract wordt de gehele pensioenpot van alle deelnemers collectief belegd. Daarbij bepaalt het pensioenfonds hoe dit belegd gaat worden. Elk jaar wordt het behaalde rendement volgens een door het pensioenfonds bepaalde verdeelsleutel verdeeld over alle deelnemers. De basis voor deze verdeling is dat jonge deelnemers meer beleggingsrisico kunnen lopen dan oudere deelnemers en gepensioneerden.
- In het flexibele pensioencontract, wordt de eigen pensioenpot van de deelnemer belegd volgens een eigen gekozen beleggingsmix. Het beleggen vindt plaats volgens zogenaamde lifecycle's. Dat is een leeftijdsafhankelijke beleggingsmix die meer beleggingsrisico neemt voor een jonge deelnemer en minder beleggingsrisico voor een oudere deelnemer. Daarbij hebben deelnemers keuzemogelijkheden voor het nemen van minder beleggingsrisico over de gehele periode, een zogenaamde defensieve lifecycle, of als men meer beleggingsrisico wil lopen, een offensieve lifecycle. Daar tussenin zit vaak nog een lifecycle (of meerdere) waarbij een gemiddeld beleggingsrisico wordt gelopen. Deelnemers kunnen dus zelf voor de lifecycle kiezen die het beste past bij de wensen rondom het lopen van beleggingsrisico's. Het behaalde beleggingsresultaat wordt dan volgens de individuele beleggingskeuze bepaald.

In beide systemen wordt er dus elk jaar een premie gestort. Het belangrijkste verschil zit vervolgens in de wijze waarop er belegd wordt. In het solidaire pensioencontract wordt het gezamenlijke pensioenvermogen collectief belegd en wordt het behaalde beleggingsrendement volgens een bepaalde verdeelsleutel leeftijdsafhankelijk over alle deelnemers verdeeld. In het flexibele contract heeft iedere deelnemer echt zijn eigen beleggingspotje en wordt dit geld – naar eigen keuze – belegd (binnen de aangeboden keuzemogelijkheden).

Ook voor niet-actieven, waaronder de gepensioneerden, kan dit tot veranderingen leiden. Zo zal er nagedacht moeten worden over hoe de in het huidige pensioensysteem opgebouwde pensioenen het beste kunnen worden ingebracht in het nieuwe pensioensysteem. Dat heet het mogelijk 'invaren' van opgebouwde pensioenen. Hier gaat qua vormgeving en invulling het bestuur van het pensioenfonds over (uiteraard in afstemming met sociale partners).

Zoals gezegd zijn de sociale partners nauw betrokken bij het te doorlopen proces, aangezien die bepalen welke pensioenregeling voor de medewerkers van Honeywell gaat gelden. Het bestuur en de werkgever trekken hierin gezamenlijk op. De ingangsdatum van de wetgeving staat definitief gepland op 1 juli 2023. Pensioenfondsen hebben tot uiterlijk 1 januari 2028 de tijd voor alle benodigde wijzigingen. Dat geeft alle betrokkenen de tijd goed na te denken over dit ingewikkelde vraagstuk. Ook wordt uiteraard goed gekeken wat de ontwikkelingen bij PME (het bedrijfstakpensioenfonds van de Metaalindustrie) zijn. Daarbij is reeds bekend dat veel bedrijfstakpensioenfondsen lijken te gaan kiezen voor het solidaire contract, ook de FNV is hier voorstander van.

Samenvattend

Het vormgeven en inrichten van een nieuwe pensioenregeling is een verantwoordelijkheid van de werkgever. Het pensioenfondsbestuur besluit over de reeds opgebouwde pensioenrechten en pensioenaanspraken. Het pensioenfondsbestuur werkt daarom nauw samen met de werkgever in dit traject. Het is daarbij ook van belang wat het bedrijfstakpensioenfonds PME gaat doen, omdat de pensioenregeling van Honeywell op dit moment de pensioenregeling van PME volgt vanwege de dispensatie (dat betekent dat de pensioenregeling die geldt volgens de CAO in de bedrijfstak, niet bij PME hoeft te worden gevolgd, maar in een eigen pensioenfonds kan worden ondergebracht).

Momenteel vinden regelmatig overleggen plaats bij de werkgever over dit onderwerp, binnen het bestuur, tussen bestuur en werkgever als ook met PME. Daarbij dienen de sociale partners een keuze te maken over de toekomstige pensioenregeling, zowel voor de kortere termijn, als in het kader van de Wet toekomst Pensioenen, dus een keuze tussen het solidaire en het flexibele contract. Naar verwachting zal de werkgever dit jaar nog een – al dan niet voorlopige – keuze maken voor de toekomstige pensioenregeling en de uitvoering daarvan. Wij zijn als bestuur al druk met de voorbereidingen bezig van het overgangstraject dat op ons af komt. We verwachten zelf dat we in 2024 een heel eind komen met het in kaart brengen van het gedetailleerde proces om de benodigde aanpassingen door te kunnen voeren. Afhankelijk van de omstandigheden kunnen we u dan informeren over het verdere verloop van de gehele overgang en wanneer alles naar verwachting in de periode daarna, uiterlijk afgerond voor 2028, geïmplementeerd gaat worden.

Daarbij zijn er de afgelopen tijd in de pers diverse berichten verschenen die de suggestie wekken dat het nieuwe pensioensysteem zou leiden tot slechtere pensioenen. Diverse onderzoeken wijzen echter uit dat dit maar de vraag is. Onder normale omstandigheden zal het nieuwe systeem in de regel leiden tot minimaal vergelijkbare pensioenen, uiteindelijk zal de toekomst uitwijzen hoe een en ander uitpakt.

Uiteraard houden we u op de hoogte over nieuwe ontwikkelingen en mogelijke gevolgen voor ons pensioenfonds. Wilt u meer weten over de nieuwe pensioenwet? Kijk dan eens op de volgende website: www.werkenaanonspensioen.nl.



Overlijden van Marcel Mars

Net voor het uitbrengen van het jaarverslag hebben wij het verdrietige nieuws vernomen dat ons zeer gewaardeerd medebestuurlid Marcel Mars is overleden. Marcel zat namens de werkgever in het bestuur en was de afgelopen twee maanden ernstig ziek. Helaas heeft hij deze ziekte niet kunnen overwinnen. We zullen Marcel gaan missen, niet alleen omdat hij een plezierig en deskundig persoon was, maar ook omdat hij een belangrijke taak omdat het pensioenfonds had met de portefeuille risicomanagement.