

November 2021

Nieuwsbrief 3

Inhoudsopgave

- ❖ Huidige financiële situatie
- ❖ Terugblik informatiebijeenkomsten en webinar (terug te kijken!)
- ❖ Waardeoverdracht
- ❖ Pensioenakkoord: op weg naar een nieuwe pensioenregeling
- ❖ UPO
- ❖ Bestuurslid namens gepensioneerden herbenoemd

Contact

Het pensioenbureau is verhuisd. Je vindt ons nu in het ABC-gebouw, op C2.

@ pensioenfonds@rhdhv.com

☎ 088 - 348 2190

✉ Postbus 1388, 3800 BJ, Amersfoort

www.pensioenfondshaskoningdhv.nl

Huidige financiële situatie

De dekkingsgraad van ons pensioenfonds - eind december 2020 nog 99,1% - heeft zich in 2021 gunstig ontwikkeld. De actuele dekkingsgraad staat eind september 2021 op 110,0%. Verderop lees je wat dit voor de pensioenen betekent.

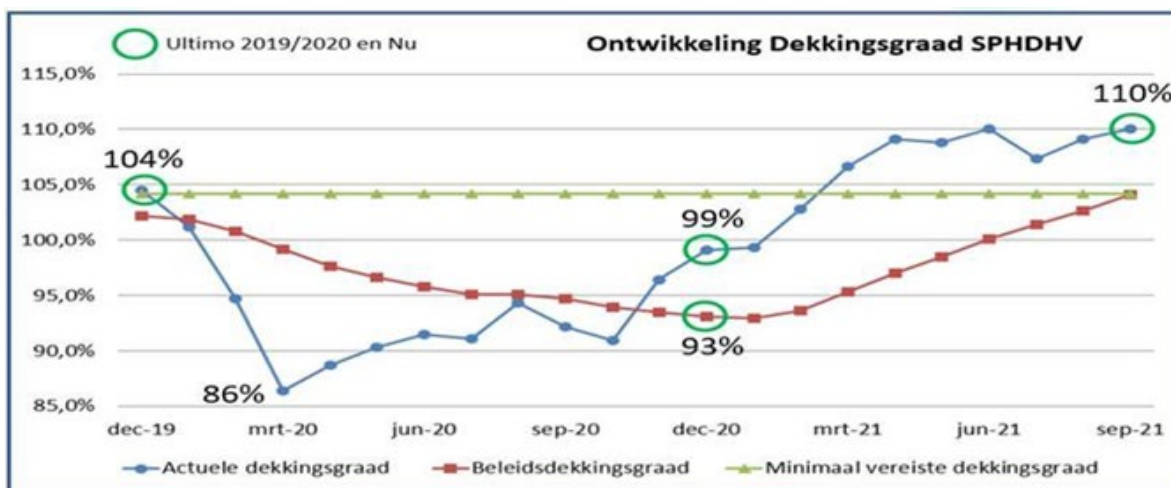
De dekkingsgraad is vooral gestegen door de gunstige ontwikkeling op de financiële markten sinds april vorig jaar. De dekkingsgraad wordt echter niet alleen beïnvloed door het rendement, maar ook door de rentestand. Meer weten over dit effect? Klik [hier](#) voor een korte uitleg.

De actuele dekkingsgraad is een graadmeter voor de financiële gezondheid van een pensioenfonds. De dekkingsgraad geeft aan of een fonds voldoende geld in kas heeft om de pensioenen uit te keren, nu en in de toekomst. De dekkingsgraad wordt uitgedrukt in een percentage, en wordt als volgt berekend:

$$\text{Dekkingsgraad} = \frac{\text{Waarde beleggingen}}{\text{Waarde verplichtingen}} \times 100\%$$

De berekening in het kader geeft de zogenaamde *actuele* dekkingsgraad weer. Deze fluctueert nogal. Daarom wordt veel van het beleid van pensioenfondsgebaseerd op de meer stabiele *beleidsdekkingsgraad* (zie plaatje hieronder). Dit is het voortschrijdend gemiddelde van de actuele dekkingsgraden van de voorgaande 12 maanden.

De wettelijk minimaal vereiste dekkingsgraad is voor ons fonds 104,2%. Dit betekent dat de financiële buffer van ons fonds tenminste 4,2% moet zijn. Als de *beleidsdekkingsgraad* hieronder komt, is er sprake van een dekkingstekort. Het fonds heeft dan te weinig vermogen om de pensioenen in de toekomst uit te kunnen betalen. Indien de *beleidsdekkingsgraad* 5 jaar achter elkaar onder de minimaal vereiste dekkingsgraad blijft, moet het pensioenfonds de opgebouwde pensioenaanspraken verlagen (korten). Als de beleidsdekkingsgraad eind van dit jaar hoger is dan 104,2% dan hoeven we voorlopig niet meer aan korten van de opgebouwde pensioenen te denken.



Terugblik informatiebijeenkomsten en webinar (terug te kijken!)

Dit najaar hebben we voor het eerst sinds de coronacrisis weer fysieke bijeenkomsten voor onze deelnemers kunnen organiseren. Onze voorzitter Liesbeth Galesloot en directeur Cor Zeeman gingen in op de financiële situatie van ons pensioenfonds, de governance, het beleggingsbeleid inclusief duurzaam beleggen en het traject de komende jaren naar een nieuwe pensioenregeling. De aanwezige deelnemers gaven aan dat zij de bijeenkomsten waardeerden. Op 8 oktober 2021 organiseerden we daarnaast een live webinar over dezelfde onderwerpen. Je kunt het [webinar terugkijken](#) op een moment dat het jou goed uitkomt.



Liesbeth Galesloot en Cor Zeeman tijdens de opname van het webinar

Waardeoverdracht voor nieuwe/ vertrekkende werknemers

Als je onlangs bij Royal HaskoningDHV bent komen werken of juist elders gaat werken, kun je besluiten om je opgebouwde pensioen mee te nemen naar de pensioenregeling van je nieuwe werkgever. Dit heet waardeoverdracht. Kies je voor waardeoverdracht, dan ontvang je later geen pensioen meer uit je oude pensioenregeling. In plaats daarvan krijg je door de waardeoverdracht extra pensioenaanspraken vanuit je nieuwe pensioenregeling die ook onder dezelfde bepalingen vallen als je nieuwe opbouw. Of je dit gunstig of prettig vindt, mag je zelf besluiten: waardeoverdracht is niet verplicht. Als je vaker van baan verandert, kun je door waardeoverdracht ook voorkomen dat je later meerdere pensioenuitkeringen van verschillende pensioenfonds (of eigenlijk pensioenuitvoerders: fondsen, verzekeraars of premie-pensioeninstellingen) gaat ontvangen.

Let op: kleine pensioenen (pensioenuitkeringen die lager zijn dan € 503,24 per jaar) worden automatisch overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever.

Nederlandse pensioenuitvoerders (pensioenfonds en pensioenverzekeraars) zijn verplicht om mee te werken aan verzoeken tot waardeoverdracht. Ze kunnen zulke verzoeken echter alleen daadwerkelijk *honoreren* als de beleidsdekkingsgraad van *beide* pensioenuitvoerders boven de 100% is.

De beleidsdekkingsgraad van ons pensioenfonds ligt momenteel boven de 100% (104,1% op 30 september 2021) waardoor ons fonds weer kan meewerken aan waardeoverdrachten.

Waardeoverdracht aanvragen doe je zo:

1. Dien een verzoek in bij het pensioenfonds van je nieuwe werkgever. Dit kan ook als de dekkingsgraad van één van beide pensioenfonds op dat moment onder de 100% is. Let op: de uitvoering van de volgende stappen kan pas plaatsvinden als de beleidsdekkingsgraad van beide pensioenfonds boven de 100% ligt.
2. Je nieuwe pensioenfonds vraagt bij je oude pensioenfonds een opgave van de waarde van het pensioen dat je daar hebt opgebouwd. Deze waarde kan worden overgedragen.
3. Je nieuwe pensioenfonds bepaalt hoeveel pensioen met die waarde in de nieuwe regeling kan worden ingekocht en stuurt je een offerte voor de waardeoverdracht.
4. Als je hiermee akkoord gaat, wordt de waardeoverdracht afgerond.

Pensioenakkoord: op weg naar een nieuwe pensioenregeling

We nemen je in onze nieuwsbrieven steeds stapsgewijs mee in het traject naar de inrichting van een nieuwe pensioenregeling. Alle pensioenfondsen in Nederland doorlopen momenteel een dergelijk traject omdat de wet- en regelgeving zullen veranderen.

Waarom naar een nieuwe pensioenregeling

Het traject naar een nieuwe pensioenregeling volgt uit het zogenaamde pensioenakkoord dat de overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden landelijk met elkaar overeen zijn gekomen. Het pensioenakkoord brengt nieuwe regels voor de pensioenen met zich mee. Nieuwe regels zijn noodzakelijk omdat de huidige opzet van het pensioenstelsel minder goed past bij de samenleving en de arbeidsmarkt van nu. Daarnaast wordt het argument aangedragen dat in het huidige stelsel pensioenfondsen door strenge rekenregels rendementen moeten oppotten en deze niet kunnen gebruiken om de pensioenen te verhogen (aan te passen aan de prijsontwikkeling). Uitgangspunt in het nieuwe stelsel is dat de pensioenaanspraken iets meer mee-ademen met de economische ontwikkelingen.

Wat en hoe

De onderneming Royal HaskoningDHV en de ondernemingsraad van het bedrijf (samen: de sociale partners), zijn in de lead bij de keuze van een nieuwe pensioenregeling ('wat'). Ons pensioenfonds ondersteunt de sociale partners bij het maken van die keuze met kennis en expertise en geeft uiteindelijk aan of het in staat is de gekozen pensioenregeling uit te voeren ('hoe').

Welke opties zijn er

De sociale partners kunnen kiezen uit twee nieuwe pensioencontracten:

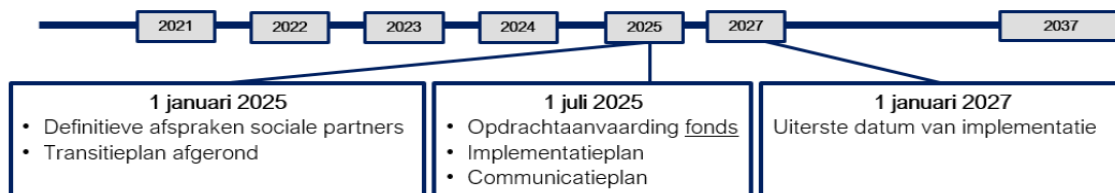
1. De solidaire pensioenovereenkomst (SPO). Hoofdkenmerken van deze pensioenregeling:
 - a. De SPO kent een collectieve opzet. Het pensioenfonds formuleert één beleggingsbeleid, dat geldt voor alle deelnemers (met rekenregels voor een leeftijdsafhankelijk afnemend risico). Deelnemers worden met het collectieve beleggingsbeleid en een solidariteitsreserve 'ontzorgd'.
 - b. De uitkering is altijd variabel en 'ademt mee' met ups en downs in de economie.
 - c. Solidariteit is een kernwaarde. Er is een uitgebreidere risicodeling dan in het alternatief (de FPO, zie hierna), waarbij ook beleggingsrisico's deels kunnen worden gedeeld.
2. De flexibele pensioenovereenkomst (FPO). Hoofdkenmerken van deze pensioenregeling:
 - a. De FPO biedt het individu meer keuzes bij de beleggingen. Het pensioenfonds heeft ook in deze regeling één beleggingsbeleid, maar daarbinnen kunnen deelnemers kiezen voor een hoger of lager risicoprofiel. De verantwoordelijkheid voor die keuze (mee- of tegenvallende beleggingsrendementen) ligt bij de individuele deelnemer.
 - b. Met het gekozen risicoprofiel wordt een vermogen opgebouwd, dat bij pensionering in pensioen moet worden omgezet. Deelnemers kunnen op dat moment kiezen tussen een variabele of een vaste pensioenuitkering. De vaste uitkering 'ademt niet mee' met de economie.
 - c. Er is sprake van minder solidariteit en een beperktere risicodeling. Beleggingsrisico's worden niet gedeeld.

De SPO lijkt het meest op de huidige situatie. Belangrijke afweging voor de sociale partners bij de keuze voor een van de twee regelingen zal zijn welke van de twee het best bij de deelnemers in de pensioenregeling past. Bij de uitvoering van een van de twee pensioenregelingen waaruit sociale partners kunnen kiezen zal een beleid voor duurzaam beleggen net als nu een belangrijk uitgangspunt blijven.

Tijdpad

Aanvankelijk zou uiterlijk op 1 januari 2026 het hele traject moeten zijn doorgelopen en afgerond. Dus vanaf de oriëntatie op en de keuze voor een nieuw pensioencontract tot en met de implementatie ervan. Maar het gereedkomen van de nieuwe wetgeving ('Wet toekomst pensioenen') heeft inmiddels een jaar vertraging opgelopen. De uiterste datum voor invoering van een nieuwe pensioenregeling is daarom uitgesteld tot 1 januari 2027. Eerder invoeren mag, later niet.

Het wettelijke tijdspad voor het traject naar de nieuwe pensioenregeling ziet er momenteel zo uit:



Bron: Sprenkels & Verschuren 2021

Wat merk jij straks van de nieuwe pensioenregeling?

Doel van de pensioenregeling blijft te zorgen dat jij later een adequaat pensioen krijgt. In de toekomst zullen pensioenregelingen echter meer met de economie mee-ademen: in economisch goede tijden gaan de pensioenen eerder omhoog, in minder goede tijden eerder omlaag.

In grote lijnen worden dit de uitgangspunten van je nieuwe pensioenregeling:

- Pensioen wordt voortaan opgebouwd in termen van een individueel pensioenvermogen: 'een zak met geld' die wordt gevuld door premies en behaalde beleggingsrendementen. Er ontstaat overigens geen recht op dit individuele vermogen, het wordt binnen het fonds berekend om het mogelijk te maken het beleggingsrisico af te bouwen naarmate je ouder wordt. Wel wordt duidelijker wat de inleg is en hoeveel vermogen daarmee wordt opgebouwd.
- Vanaf je pensioendatum krijg je een pensioen uitgekeerd vanuit dat vermogen.
- Het pensioenfonds werkt straks niet meer met een dekkingsgraad om de financiële gezondheid van het fonds te bepalen. De rente speelt mogelijk een minder prominente rol.
- Er wordt nog steeds een reserve opgebouwd voor slechte tijden, maar deze buffers worden anders vastgesteld dan in het huidige systeem en zijn lager.
- Het pensioen wordt beweeglijker. Positieve en negatieve schokken in de economie werken sneller door in het pensioenvermogen en de pensioenuitkering, en dat zal zichtbaar zijn in je pensioenoverzicht. Naarmate je pensioendatum dichterbij komt, wordt je pensioen minder beweeglijk en dat geldt ook voor al ingegane pensioenen.
- Het beleggingsrisico wordt leeftijdsafhankelijk. Naarmate je ouder wordt, wordt er minder risicovol belegd. Doel is dat daarmee de pensioenuitkering stabiel blijft.
- Er is maatwerk tussen jong en oud: het pensioenfonds stemt een passende risicohouding voor beleggingen per leeftijdscategorie af met de sociale partners (de onderneming en de ondernemingsraad) en op basis van onderzoek onder de deelnemers.

UPO

Je kunt je Uniform Pensioenoverzicht (UPO) weer downloaden vanaf de mijnomgeving van onze website. Wil je je uniform pensioenoverzicht (ook) op papier ontvangen? Dat kan. Stuur dan je verzoek naar pensioenfonds@rhdhv.com.

Bestuurslid namens gepensioneerden herbenoemd

Het bestuur van ons pensioenfonds bestaat uit zes leden: drie vanuit de werknemers, twee vanuit de werkgever en een lid namens gepensioneerden. Een bestuurslid heeft vier jaar achter elkaar zitting in het bestuur en kan daarna nog tweemaal worden herbenoemd.

Eind 2021 loopt de eerste bestuurstermijn af van Rudolf van Ommen, ons bestuurslid namens de gepensioneerden. In verband hiermee ontvingen gepensioneerden deze zomer een oproep tot kandidaatstelling. Omdat zich geen tegenkandidaten gemeld hebben, heeft het bestuur Van Ommen voorgedragen voor een tweede termijn. De Raad van Toezicht heeft aangegeven in te stemmen met de herbenoeming en De Nederlandsche Bank (DNB) heeft inmiddels aangegeven geen bezwaar te hebben tegen deze herbenoeming. Van Ommen heeft zijn tweede termijn, die loopt van 1 januari 2022 tot uiterlijk 1 januari 2026, inmiddels aanvaard.



Contact Heb je na het lezen van deze nieuwsbrief vragen? Laat het ons dan weten. Dat kan via 088 - 348 2190 of pensioenfonds@rhdhv.com. Ook voor andere vragen over je pensioen kun je natuurlijk met het pensioenbureau contact opnemen.