

# WELKOM



## Stichting Pensioenfonds Ecolab

Informatiebijeenkomst voor Deelnemers en  
(Pre-)Pensioengerechtigden

23 en 25 november 2022

# Agenda

- Opening
- Kerncijfers jaarverslag 2021
- Samenstelling bestuur en Verantwoordingsorgaan
- Update Wet toekomst pensioenen
- Nieuws vanuit het bestuur en de markt
- Rondvraag
- Sluiting

# Jaarverslag 2021 – kerncijfers

<b>Boekjaar</b>	<b>2021</b>	2020	2019	2018	2017
<b>Aantal werkgevers</b>	4	4	4	2	2
<b>Aantal verzekerden</b>					
Actieve deelnemers	<b>171</b>	186	201	138	148
Premievrije rechten (“slapers”)	<b>285</b>	283	279	267	269
Pensioentrekkenden	<b>181</b>	172	163	154	150
<b>Reglementvariabelen (per 1 januari volgend op het genoemde boekjaar)</b>					
Toeslagverlening actieven per 1 januari	<b>1,08%</b>	0,00%	0,00%	0,61%	0,07%
Toeslagverlening inactieven per 1 januari	<b>2,01%</b>	0,00%	0,00%	0,52%	0,06%
<b>Pensioenuitvoering</b>					
Feitelijke premie	<b>3.533</b>	3.758	3.735	1.913	2.003
Uitkeringen	<b>2.835</b>	2.636	2.502	2.438	2.421
<b>Vermogenssituatie en solvabiliteit</b>					
Pensioenvermogen	<b>148.548</b>	142.458	128.612	108.100	111.752
Vereist eigen vermogen	<b>16.436</b>	17.028	15.917	17.571	17.134
Pensioenverplichtingen	<b>119.513</b>	125.946	115.673	100.394	98.365
Beleggingsrendement in %	<b>4,3%</b>	11,1%	18,5%	-2,6%	5,7%
Benchmark in %	<b>2,4%</b>	11,6%	18,5%	-1,2%	5,5%

# Samenstelling bestuur



**Ronald Hagoort**

Voorzitter – extern bestuurslid namens  
werkgever



**Geert-Jan Eissens**

bestuurslid namens werkgever



**Sander Goemans**

bestuurslid namens werknemers



**Ton Jenner**

bestuurslid namens werknemers



**Ugo Hofman**

Extern kandidaat bestuurslid namens de  
pensioengerechtigden

# Ondersteuning bestuur



**Astrid Klaassen**  
extern pensioenadministrateur



**Rachindra Evers**  
extern ambtelijk secretaris

# Samenstelling Verantwoordingsorgaan



**Renate Ruitenberg**

Voorzitter – lid namens werknemers



**Peter Paul van de Poele**

lid namens de werkgever



**Wim van Aarle**

secretaris - lid namens pensioengerechtigden

# Sleutelfunctiehouders



**Ugo Hofman**

extern sleutelfunctiehouder van de  
risicobeheerfunctie



**Jeroen Schilder**

extern sleutelfunctiehouder van de actuariële  
functie



**Bas Vroegh**

extern sleutelfunctiehouder van de interne  
auditfunctie

# Compliance officer



**Paul Elion**  
Compliance Officer



**Update Wet  
toekomst  
pensioenen**



# Inleiding



Op **30 maart 2022** is het wetsvoorstel voor de 'Wet toekomst pensioenen' (=WTP) naar de Tweede Kamer gestuurd. Het wetsvoorstel wordt begeleid door een uitgebreide Memorie van toelichting. Op dit moment vindt de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer plaats



De ingangsdatum van de WTP is recent uitgesteld naar **1 juli 2023**, de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel dient vooralsnog onveranderd uiterlijk op **31 december 2026** te zijn afgerond

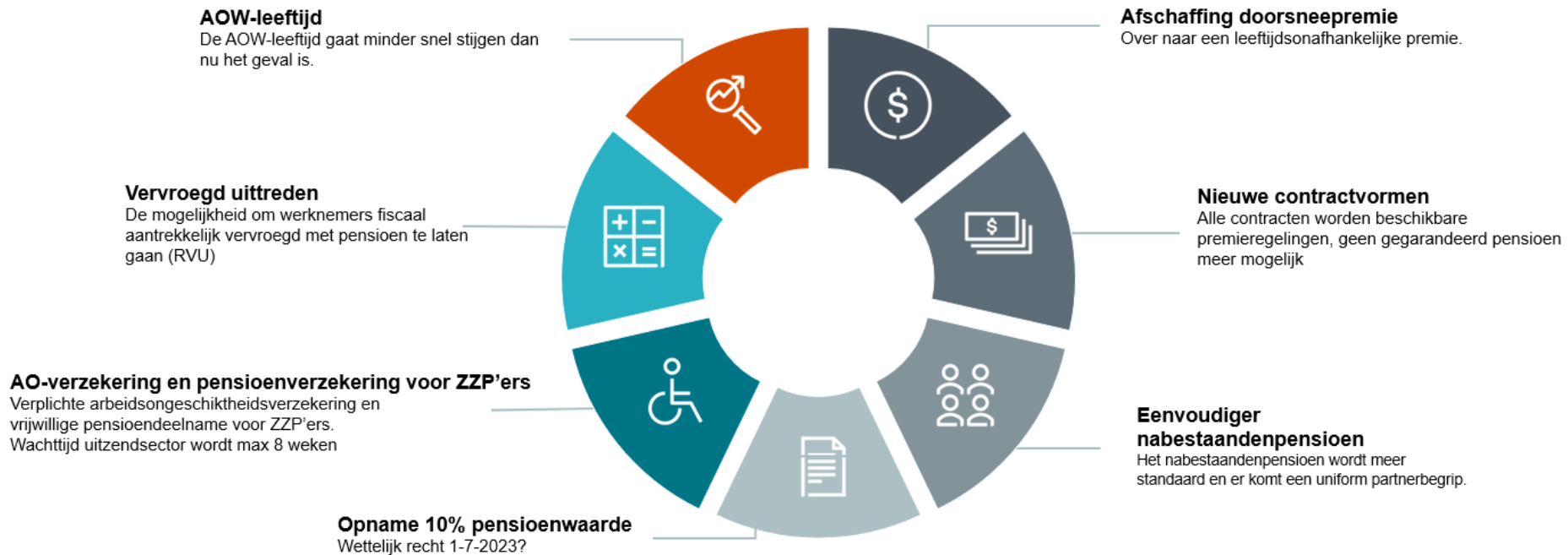
Aanleiding van de herziening van het pensioenstelsel:



Een toekomstbestendig en solidair pensioenstelsel vergt een nieuw evenwicht tussen ambitie, zekerheid en kosten.

Een persoonlijker en transparanter solidair pensioenstelsel gaat niet samen met de doorsneesystematiek.

# Onderdelen uit het Pensioenakkoord



# Hoe wordt het na ingang van de Wet toekomst pensioenen?

Alle pensioencontracten worden premie-overeenkomsten

Verplichte keuze voor één van de volgende soorten premie-overeenkomsten:

- Solidaire premie-overeenkomst (was het nieuwe contract, voor alle uitvoerders);
- Flexibele premie-overeenkomst (was Wet verbeterde premieregeling, voor alle uitvoerders);

Deze premie-overeenkomsten kennen allemaal **een persoonlijk voor pensioen bestemd vermogen** maar verschillen in de wijze waarop mee- en tegenvallers worden verdeeld, bepaalde risico's verzekerd zijn en de mate van keuzevrijheid en flexibiliteit.

- **Opbouw** in een middelloonregeling is vanaf uiterlijk 1 januari 2027 **niet meer mogelijk**
- Opbouw kan vanaf dat moment uitsluitend in de **Flexibele premieregeling** of de **Solidaire premieregeling**. Een eerder overgang is uiteraard ook mogelijk.



## Nieuwe soorten premieovereenkomsten

### **Solidaire premieregeling**

- Collectief beleggingsbeleid;
- Collectieve opbouw- en uitkeringsfase;
- Beleggingsrendementen worden via vaste verdeelsleutel per leeftijdscohort verdeeld;
- Risicoprofiel per leeftijdscohort;
- Solidariteitsreserve is verplicht (max 15%, collectieve spaarpot voor deling risico's, te vullen met premie en rendement);
- Niet in combinatie met overgangsrecht;
- Alleen variabel pensioen;
- Geen shoprecht op pensioendatum.

### **Flexibele premieregeling**

- Individueel pensioenvermogen lifecycles obv leeftijdscohort
- Eventueel collectieve uitkeringsfase;
- Risicodelingsreserve is mogelijk (vullen uit enkel premie);
- Keuze voor vast of variabel pensioen;
- Wel shoprecht op pensioendatum.

# Wettelijk transitiekader

## Mijlpalen

1 juli 2023

Mijlpaal 1

### Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Uiterlijk 1 januari 2025 is er overeenstemming tussen sociale partners dan wel werkgever/werknemer over de nieuwe pensioenregeling en moet het transitieplan zijn afgerond.

Mijlpaal 2

### Onderbrengen bij pensioenuitvoerder

Uiterlijk 1 juli 2025 hebben alle pensioenuitvoerders hun implementatieplan gereed.

Mijlpaal 3

### Implementatie afgerond

De transitie moet afgerond zijn op 1 januari 2027.

1 januari 2027

# Wettelijk transitiekader

## Fase 1: Transitieplan

### Verplichte onderdelen transitieplan:

- Het karakter van de pensioenregeling.
- Informatie over hoe wordt omgegaan met bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten, en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen (**'invaren'**). Invaren is hierbij het standaard transitiepad.
- Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de overstap op de nieuwe pensioenregeling, berekend aan de hand van de voorgeschreven maatstaven (netto profijt of bruto profijt).
- De gemaakte afspraken over compensatie voor de hiervoor genoemde cohorten. Een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor betreffende deelnemers adequaat en kostenneutraal wordt gecompenseerd.
- Een financieringsplan voor de compensatie waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate elke bron ingezet zal worden.
- Voor zover van toepassing, de gemaakte afspraken over de initiële vulling van de solidariteitsreserve of **risicodelingsreserve (nieuw)**.

**Werkgevers zijn primair verantwoordelijk** voor het (laten) opstellen van het transitieplan. De ondernemingsraden dienen akkoord te gaan. Voor pensioenfondsen is het transitieplan een informatiebron bij de opdrachtaanvaarding.



# Wettelijk transitiekader

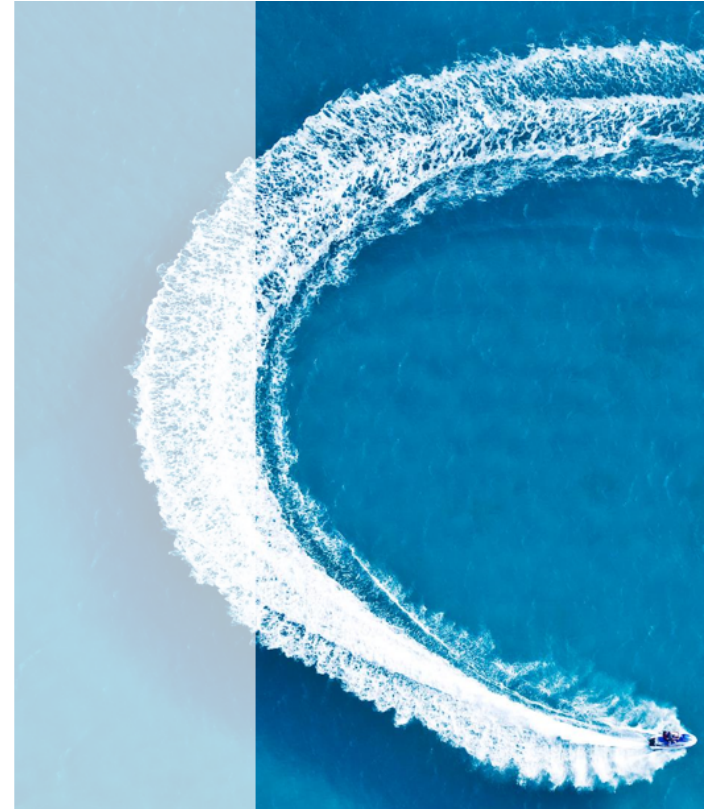
## Invaren

### **Keuze aan werkgever**

Wijziging pensioenregeling en invaren, is keuze werkgever. Keuze dient in transitieplan te worden onderbouwd. De ondernemingsraden dienen akkoord te gaan

### **Pensioenfondsen**

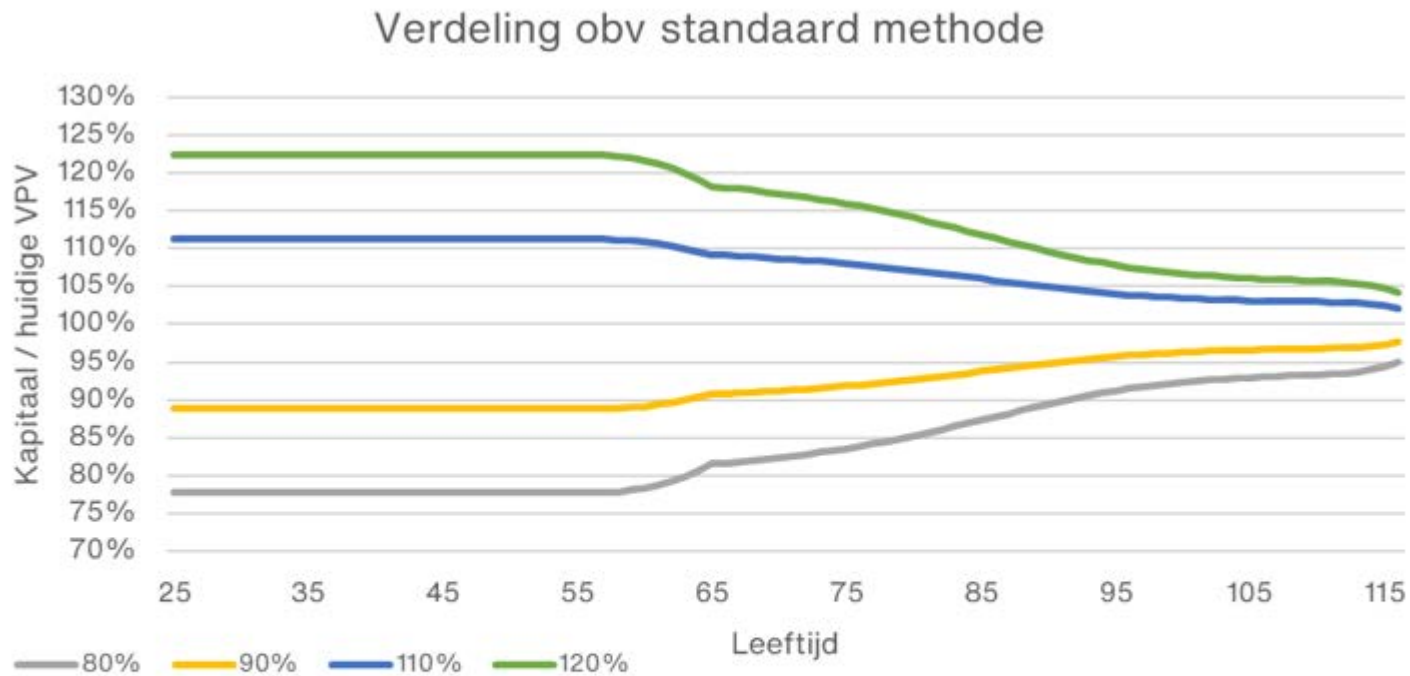
Bij niet invaren pensioenfonds maar wel nieuwe premieregeling → opgebouwde aanspraken en pensioenrechten automatisch financieel geheel gescheiden van nieuwe premieregeling. Op de huidige aanspraken en rechten blijft het huidige financieel toetsingskader van na de transitieperiode.





# Wettelijk transitiekader

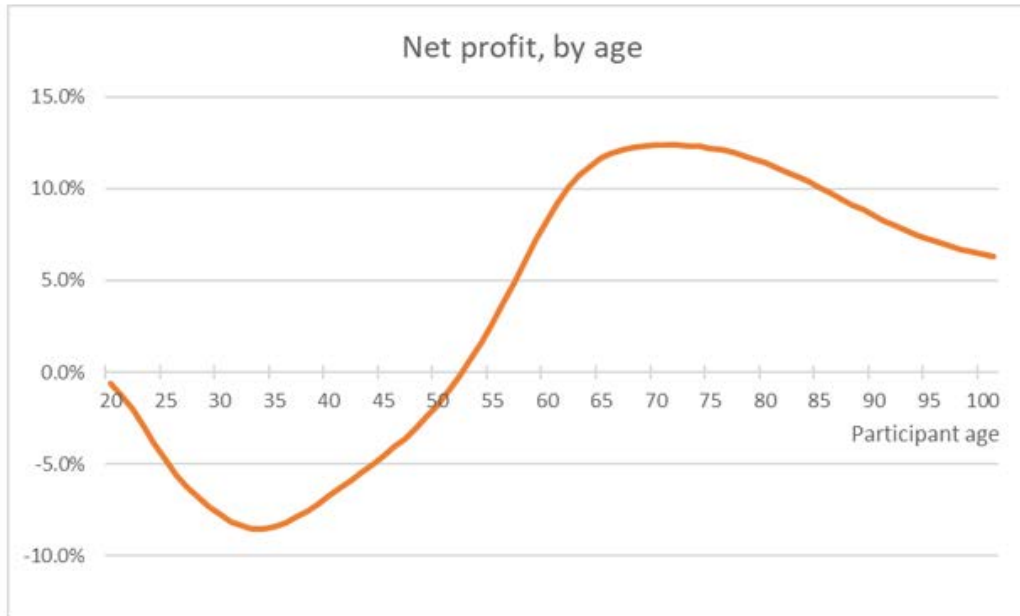
## Standaardmethode invaren



Alternatieve methode: Value-based ALM

# Wettelijk transitiekader

Twee methodes van invaren – VBA methode



Nauwkeurige berekening van verwachte effecten van overdracht per deelnemer, rekening houdend met risico's.

Mogelijk om meer kapitaal toe te wijzen aan de meest getroffen deelnemers: minder compensatie nodig.

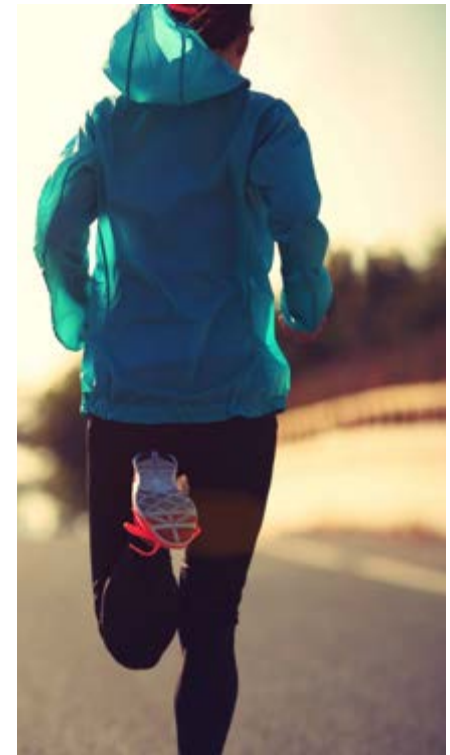
# Lange weg te gaan?

De lange transitieperiode is er voor een reden!



## Gedurende de transitieperiode moet elke werkgever:

1. Creëer bewustwording en identificeer de voorkeuren van de werknemers. Start gesprekken met de werknemersvertegenwoordigers en belanghebbenden van het bedrijf. Houd ook rekening met de reeds opgebouwde aanspraken!
2. Decide on the best fitting choices for the company going forward in the new framework. Onderzoek de mogelijkheden van eerbiedigende werking en/of compensatie maatregelen.
3. Implementatie van de nieuwe pensioenregeling en/of compensatie maatregelen, uiterlijk 1 januari 2027.



# Extra indexatiemogelijkheden in 2022 en 2023

In tweede helft

# 2022

Voor pensioenfondsen *die verwachten in te varen*

Voorwaarde is dat Ecolab en de ondernemingsraden richting het pensioenfonds aangeven dat het de intentie is om in te varen

Ecolab heeft aangegeven dat er op dit moment geen intentie is om in te varen



Verlaging indexatiedrempel van 110% naar 105%



Regels van toekomstbestendig indexeren zijn **niet van toepassing**



Regels voor inhaalindexatie wijzigen niet

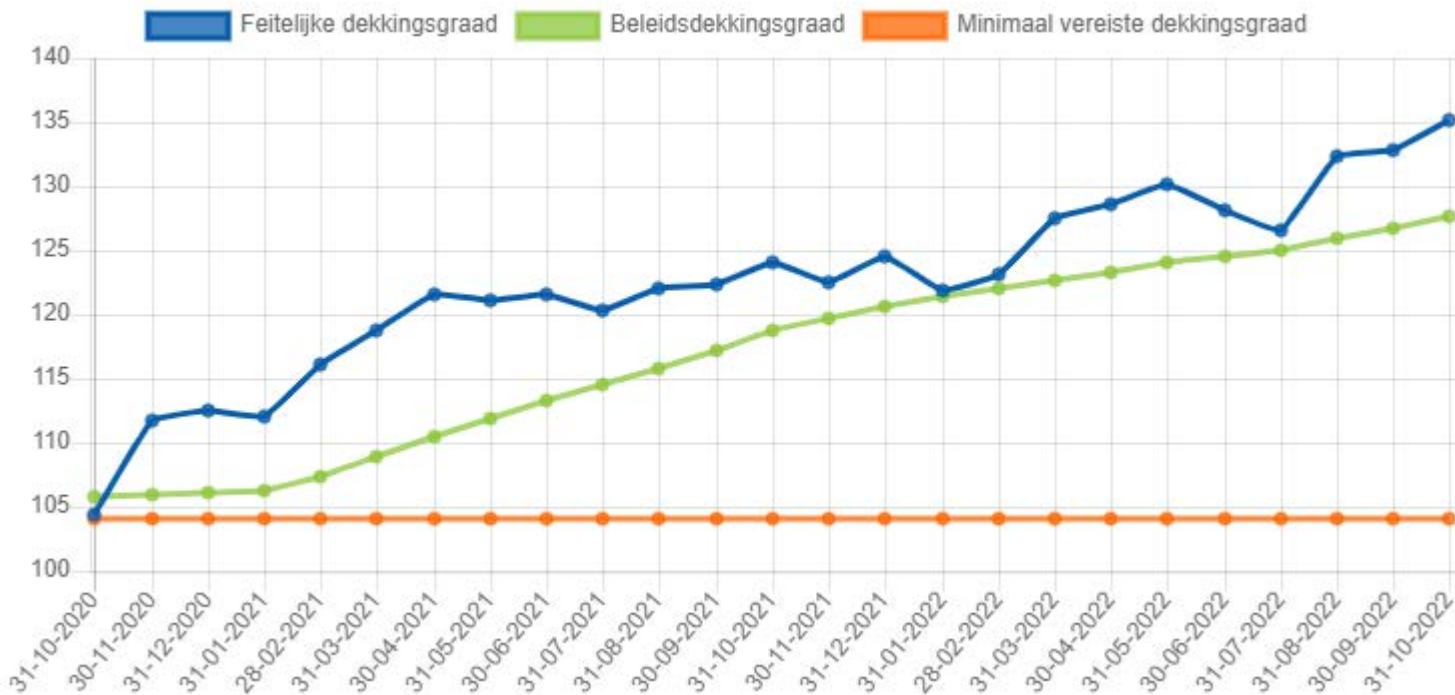
# Nieuws vanuit het bestuur en de markt

- Hoe staat het fonds er financieel voor?
- Indexatie per 1 januari 2023
- Overstap naar ADP
- Covid-19
- Oorlog Rusland en Oekraïne
- Beleggingen
- Pensioenregeling
- Premie en premiedepot
- Toekomst van het fonds

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (1)

Hoe staat het fonds er financieel voor?

Actuele dekkingsgraad ultimo oktober 2022 is gelijk aan 135,2%,  
beleidsdekkingsgraad per die datum is gelijk aan 127,7%



- De actuele dekkingsgraad vindt u op onze website, [www.pfecolab.nl](http://www.pfecolab.nl)

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (2)

## Indexatie per 1 januari 2023

- Onder het nFTK zijn de regels van toekomstbestendig indexeren van toepassing
- Dat wil zeggen dat de financiële positie van het fonds zodanig is, dat het te verlenen toeslagpercentage naar verwachting in de toekomst ook uitgekeerd kan worden
- Het bestuur hanteert hierbij de volgende leidraad:
  - Beleidsdekkingsgraad < 110% : toeslagverlening nihil
  - Beleidsdekkingsgraad tussen 110% en de bovengrens (eind oktober 2022 circa 146%) : toeslagverlening naar rato
  - Beleidsdekkingsgraad > bovengrens : volledige toeslagverlening plus evt. inhaaltoeslagen
- Voor de indexatie per 1 januari 2023 wordt gekeken naar de beleidsdekkingsgraad per 31 oktober 2022
- Aangezien de beleidsdekkingsgraad ultimo oktober 2022 gelijk was aan 127,7%, mag het fonds per 1 januari 2023 gedeeltelijk (naar rato) indexeren. Per 1 januari 2023 worden de volgende indexaties toegekend:
  - De indexatie voor actieve deelnemers is gebaseerd op de loonindex. Op basis van de standaard rekenregels bedraagt de indexatie voor de actieve deelnemers 1,56%. De Nederlandsche Bank staat dit jaar echter ook alternatieve parameters toe. Op basis van deze alternatieve parameters is de indexatie voor actieve deelnemers 1,98%. Het bestuur heeft besloten 1,98% toe te kennen
  - De indexatie voor gewezen deelnemers en (pre-)pensioengerechtigden is gebaseerd op de prijsindex en gemaximeerd op 6% per jaar. Het bestuur heeft besloten 6% toe te kennen

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (3)

## Overstap naar ADP

- De verloning van de uitkeringen werd verzorgd door InAdmin RiskCo (hierna: RiskCo)
- In maart 2021 heeft RiskCo aangekondigd de dienstverlening per 31 december 2022 te stoppen
- Het bestuur is op zoek gegaan naar een nieuwe uitvoerder voor deze werkzaamheden
- Hiervoor zijn bij 4 partijen offertes opgevraagd
- Na een zorgvuldig selectieproces is gekozen voor ADP
- De werkgever heeft met deze keuze ingestemd
- Sinds 1 januari 2022 verzorgt ADP de verloning van de pensioenen



# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (4)

## Covid - 19

- Februari / maart 2020 sterke daling effectenbeurzen
- Actuele dekkingsgraad fonds gedaald van 111,2% (eind december 2019) naar 99,4% (eind maart 2020)
- Eind 2020 heeft de dekkingsgraad zich hersteld naar 113,1%
- Eind 2021 is de actuele dekkingsgraad verder gestegen naar 124,3%
- In 2022 is de actuele dekkingsgraad verder gestegen (oktober 2022: 135,2%)
- Operationele impact, instellen crisisteam
- Bestuursvergaderingen waar nodig via video-conference
- Het bestuur heeft hiervoor de statuten aangepast

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (5)

## Oorlog Rusland en Oekraïne

- Het fonds heeft geen deelnemers die in Rusland of Oekraïne wonen
- Bij het uitbreken van de oorlog heeft het fonds onderzocht of het (via de beleggingsfondsen waarin belegd wordt) belangen heeft in Rusland of Oekraïne
- In totaal bleek het om een zeer beperkt bedrag te gaan van ca. € 17.000
- Door het uitbreken van de oorlog zijn deze beleggingen ca € 4.000 in waarde gedaald
- In maart 2022 hebben de betreffende beleggingsfondsen de beleggingen in Rusland of Oekraïne omgezet in beleggingen in Italië, UK en VS
- Sindsdien heeft het fonds geen beleggingen meer in Rusland of Oekraïne

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (6)

## Beleggingen

- Het fonds houdt zich aan de volgende uitgangspunten voor verantwoord beleggen:
  - De Global Compact Principles van de Verenigde Naties
  - Principles for Responsible Investment
  - Nederlandse wetgeving (bijvoorbeeld niet beleggen in clustermunitie)
- Omdat de omvang van de beleggingen van het fonds relatief beperkt is, zijn er minder mogelijkheden dan bij een groot fonds om expliciet rekening te houden met duurzaamheidsfactoren. Het fonds doet wat er mogelijk is
- Zo is er in 2021 overgestapt naar een aandelenfonds dat een duurzamer karakter heeft dan het eerdere aandelenfonds en zijn de beleggingen binnen een obligatiefonds waarin het fonds belegt groener geworden
- Het fonds overlegt regelmatig met de vermogensbeheerders om te onderzoeken of er groenere varianten van de huidige beleggingsfondsen beschikbaar zijn

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (7a)

## Pensioenregeling Ecolab deelnemers

	<b>Pensioenregeling Ecolab 2021</b>	<b>Pensioenregeling Ecolab 2022</b>	<b>Wettelijk maximum 2022</b>
Soort regeling	Middelloodregeling	Middelloodregeling	
Opbouwpercentage	1,875%	1,875%	<b>1,875%</b>
Pensioenleeftijd	68 jaar	68 jaar	<b>68 jaar</b>
Franchise (voor pensioenopbouw en totale premie)	€ 14.544	€ 14.802	<b>Minimaal € 14.802</b>
Franchise voor deelnemersbijdrage	€ 15.410	€ 15.682	
Maximum pensioengevend salaris	€ 72.564	€ 73.845	<b>€ 114.866</b>

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (7b)

## Pensioenregeling Nalco deelnemers

	Pensioenregeling Nalco 2021	Pensioenregeling Nalco 2022	Wettelijk maximum 2022
Soort regeling	Middelloodregeling	Middelloodregeling	
Opbouwpercentage	1,875%	1,875%	1,875%
Pensioenleeftijd	68 jaar	68 jaar	68 jaar
Franchise (voor pensioenopbouw en totale premie)	€ 14.544	€ 14.802	Minimaal € 14.802
Franchise voor deelnemersbijdrage	€ 17.944	€ 18.202	
Maximum pensioengevend salaris	€ 112.189	€ 114.866	€ 114.866

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (8)

## Premie en premiedepot

- De premie die aan het pensioenfonds wordt afgedragen bedraagt 45% van de pensioengrondslagsom
- De pensioengrondslag is dat deel van het salaris waarover een deelnemer pensioen opbouwt (salaris minus franchise)
- Uit deze premie financiert het pensioenfonds de jaarlijkse pensioeninkoop ter grootte van 1,875%
- Als er meer premie ontvangen wordt dan dat er nodig is, wordt 50% van dit verschil toegevoegd aan het premiedepot
- Omdat de deelnemers steeds ouder worden, wordt de inkoop van pensioen steeds duurder
- Als de premie van 45% niet meer voldoende is om de pensioeninkoop van 1,875% te kunnen financieren, worden de middelen in het premiedepot gebruikt voor de financiering van de pensioeninkoop
- Als het premiedepot leeg is, waardoor een opbouw van 1,875% niet langer mogelijk is, zal het bestuur de werkgever om extra premie vragen
- Als de werkgever besluit geen aanvullende premie af te dragen (de werkgever is hier niet toe verplicht), dan zal de pensioeninkoop in dat jaar verlaagd worden
- Naar verwachting is het saldo in het premiedepot eind 2022 gelijk aan € 287.000
- Eind 2021 was het saldo in het premiedepot gelijk aan € 492.000

# Nieuws vanuit het bestuur en de markt (9)

## Toekomst van het fonds

- Ecolab heeft aangegeven voorlopig geen intentie te hebben de uitvoeringsovereenkomst met het pensioenfonds op te zeggen. Ecolab wil eerst volledige duidelijkheid hebben over de impact van de Wet toekomst pensioenen en de consequenties van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel
- Het pensioenfonds blijft daarom vooralsnog de uitvoerder van de huidige middelloonregelingen van Ecolab en Nalco
- Het bestuur is met de komst van Ugo Hofman weer op sterkte en toegerust voor haar taak
- Het nieuwe Verantwoordingsorgaan is eveneens weer op volle sterkte en toegerust voor haar taak

# Rondvraag

?



# Toch nog vragen?

Neem dan contact op met de administrateur van het fonds. Dit kan (bij voorkeur) per mail naar [pensioenfonds@Ecolab.com](mailto:pensioenfonds@Ecolab.com) of telefonisch op 06 – 30 03 83 89.



Astrid Klaassen