



Uw nieuwe
pensioenregeling:
bestuur oordeelt positief



Uw nieuwe pensioenregeling: bestuur oordeelt positief

Werkgever DNB en de vakbonden FNV Finance en de Vereniging van Werknemers (VvW) hebben afspraken gemaakt over uw nieuwe pensioenregeling. Deze staan in het transitieplan. Het bestuur van Pensioenfonds DNB is positief over het transitieplan. De nieuwe pensioenregeling is uitvoerbaar en evenwichtig voor alle deelnemers. Ook is de pensioenregeling goed uit te leggen en is de financiering ervan op orde.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Onze doelen	7
3.	De methode	9
4.	Het pensioenfonds is akkoord	11
5.	Solidariteitsreserve en compensatie beoordeeld	13
6.	Dit verandert er in het beleggingsbeleid	14
7.	Zo gaat het verder	16
8.	Uw nieuwe pensioenregeling	18

1. Inleiding

De overheid heeft nieuwe pensioenregels gemaakt. De pensioenregeling van DNB verandert om aan de nieuwe regels te gaan voldoen. Werkgever DNB en de vakbonden FNV Finance en de Vereniging van Werknemers (VvW) hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Deze staan in het transitieplan. Scan hier de QR-code om het transitieplan te zien.



In deze brochure leest u de voornaamste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling. Wilt u lezen wat de nieuwe regeling voor verschillende personen en in verschillende situaties betekent? Scan hier de QR-code.

Voor alle (oud-)werknemers en iedereen die pensioen ontvangt

Op 17 juli 2024 ontving het bestuur het transitieplan van sociale partners. De nieuwe pensioenregeling geldt voor alle werknemers en oud-werknemers die nog pensioen bij ons pensioenfonds hebben staan. De regeling geldt ook voor iedereen die pensioen van ons ontvangt, dus ook voor de nabestaanden, wezen en arbeidsongeschikten.

Bestuur is positief

In het transitieplan vragen sociale partners het pensioenfonds twee dingen:

- Is de nieuwe pensioenregeling uitvoerbaar?
- Willen jullie alle opgebouwde pensioenen overdragen naar de nieuwe pensioenregeling?

Het pensioenfonds beoordeelt deze zaken:

- Zijn de afspraken uit het transitieplan evenwichtig, uitvoerbaar en uit te leggen?
- Is de financiering voor de nieuwe pensioenregeling op orde?

Het bestuur van Pensioenfonds DNB gaat de nieuwe pensioenregeling uitvoeren. Ook is het bestuur positief over het overbrengen van alle bestaande (opgebouwde) pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling. De beoogde ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling is 1 juli 2026. De bestaande (opgebouwde) pensioenen van de oud-PVK-groep worden waarschijnlijk niet overgedragen naar de nieuwe pensioenregeling.

Rol toezichthouders

De nieuwe pensioenregeling geldt alleen vanaf 1 juli 2026 als de toezichthouders DNB en AFM op tijd aangeven hiertegen geen bezwaar te hebben. Zij bekijken of het bestuur het transitieplan goed beoordeeld heeft. Ze beoordelen ook de manier waarop het bestuur het transitieplan wil uitvoeren. Of DNB en AFM op tijd aangeven geen bezwaar te hebben, is nu (april 2025) nog niet bekend.

In deze brochure leest u:

- De doelen van het pensioenfonds bij de beoordeling van de afspraken.
- De methode die het pensioenfonds gevolgd heeft om de afspraken te beoordelen.
- Nadere informatie over:
 - *de solidariteitsreserve;*
 - *de compensatie;*
 - *het beleggingsbeleid.*
- Het vervolg.
- Een samenvatting van de pensioenregeling.

Disclaimer

De informatie in deze brochure is algemeen en kan veranderen. De informatie is met zorg samengesteld en is betrouwbaar. Toch is het gebruik ervan voor eigen risico. AZL N.V. en Pensioenfonds DNB zijn geen van beide aansprakelijk voor:

- schade door onjuistheden of onvolkomenheden in de informatie;
- schade ontstaan door het gebruiken, het afgaan op of verspreiden van de informatie.

U kunt alleen rechten ontlenen aan het pensioenreglement dat voor u als deelnemer geldt.





2. Onze doelen: liefst gaat iedereen erop vooruit in de nieuwe pensioenregeling

Onder welke voorwaarden kan het pensioenfonds de nieuwe pensioenregeling uitvoeren en alle al opgebouwde pensioenen in de nieuwe pensioenregeling onderbrengen? Om dat te bepalen heeft het pensioenfonds doelen gesteld. Het pensioenfonds bekijkt de overgang naar de nieuwe pensioenregeling daarbij integraal en in zijn totaliteit.

Dit zijn onze doelen:

1. Positieve transitie-effecten

Berekeningen hebben het pensioenfonds inzicht gegeven in de verschillen tussen de nieuwe en de huidige pensioenregeling: de transitie-effecten. Het pensioenfonds wil dat de transitie-effecten in beginsel voor alle leeftijden positief zijn. Dan gaan alle leeftijdsgroepen er in de nieuwe pensioenregeling op vooruit.

- Zijn er toch verschillen in transitie-effecten tussen leeftijden en deelnemersgroepen, dan zijn die bij voorkeur beperkt. In ieder geval moeten de verschillen kunnen worden uitgelegd.
- Niet iedereen gaat er evenveel op vooruit. Dat kan komen door de leeftijd van een deelnemer. Of door de situatie van de deelnemer: is deze nog in dienst, inmiddels al uit dienst, of met pensioen? Bij de verdeling van het vermogen van het pensioenfonds mogen de verschillen tussen groepen niet te groot worden.

2. Het pensioen dat in de nieuwe regeling verwacht wordt, wordt door de overgang niet lager dan het (verwacht) pensioen in de huidige regeling

Het pensioenfonds vindt het belangrijk dat de pensioenen in de nieuwe pensioenregeling niet lager worden dan dat ze in de huidige pensioenregeling zouden zijn. Het verwachte pensioen dat met het vermogen uit het persoonlijke pensioenvermogen kan worden verkregen zou dus voor zoveel mogelijk deelnemers minimaal gelijk moeten zijn aan het verwachte pensioen uit de huidige pensioenregeling. Hierbij zijn de verschillen in de effecten op de (verwachte) pensioenen tussen leeftijden en deelnemersgroepen bij voorkeur beperkt. In ieder geval moeten deze verschillen kunnen worden uitgelegd.

3. Een gevulde solidariteitsreserve met een evenwichtige werking

Het pensioenfonds vindt het heel belangrijk dat de solidariteitsreserve bij de start van de nieuwe pensioenregeling voldoende gevuld is. De solidariteitsreserve kan er immers voor zorgen dat de pensioenuitkeringen niet (of minder) verlaagd moeten worden als resultaten tegenvallen.

Daarnaast is het belangrijk dat de solidariteitsreserve evenwichtig werkt. Alle leeftijdsgroepen moeten er op ongeveer een zelfde manier voordeel van hebben. Dat is niet het geval als bijvoorbeeld alleen ouderen of juist alleen jongeren voordeel hebben van de solidariteitsreserve. Een evenwichtige reserve betekent ook dat de reserve niet hoger is dan nuttig is.

4. Elke deelnemer krijgt minimaal het vermogen dat voor hem gereserveerd is

Alle pensioenen die al opgebouwd zijn gaan alleen naar de nieuwe pensioenregeling als iedere deelnemer minimaal het vermogen meekrijgt dat nu voor hem of haar is gereserveerd.

5. Risico op verlaging niet hoger dan nu

Het risico dat de pensioenuitkering verlaagd moet worden, is niet significant hoger dan dit risico (op verlaging) in de huidige pensioenregeling.





3. De methode: zo beoordeelde het pensioenfonds het transitieplan op evenwichtigheid

Het pensioenfonds heeft met berekeningen gekeken of de afspraken uit het transitieplan beantwoorden aan de doelen. Ook is beoordeeld of de afspraken evenwichtig zijn. Dat is wettelijk verplicht en DNB ziet hier als toezichthouder op toe.

Hoe de beoordeling gedaan moet worden is wettelijk voorgeschreven: de berekeningen die gedaan moeten worden en met welke variabelen. Denk daarbij aan de rentes en rendementen die in de toekomst verwacht kunnen worden. Deze zaken liggen allemaal vast. Door deze uniformiteit kijken alle pensioenfonds met dezelfde bril naar de transitie en kan DNB als toezichthouder hierop streng toezien.

Het pensioenfonds heeft naar pensioenverwachtingen gekeken en naar de resultaten die straks op het Uniform Pensioenoverzicht van u als deelnemer staan. Ook zijn berekeningen gemaakt waaruit blijkt welke leeftijdsgroepen er financieel op vooruit- of achteruitgaan bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en hoeveel. Met al deze berekeningen zien we welke gevolgen de nieuwe regeling heeft voor alle groepen in verschillende situaties. Zowel als het heel goed gaat (bijvoorbeeld hoge rentes en rendementen) als wanneer het slechter gaat (lage rentes en rendementen). Uit de berekeningen blijkt dat onze doelen worden behaald.

Het pensioenfonds houdt ook rekening met kwalitatieve argumenten.

- In de berekeningen gaan ouderen er relatief meer op vooruit. Dat komt doordat hun pensioen (bij een voldoende hoge dektingsgraad) met 10% ineens verhoogd wordt. Dit is verklaarbaar en uitlegbaar, omdat het pensioen van ouderen vaak ook meer achterloopt door toeslagen die in het verleden gemist zijn.
- In de berekeningen van het pensioenresultaat over langere termijn gaan jongeren er relatief veel op vooruit. Zij beleggen met meer risico en naar verwachting wordt dat beloond met een hoger rendement. Door het hogere risico vallen de resultaten in 'slecht weer' scenario's wel tegen.

Uit de berekeningen blijkt het volgende: de kans dat deelnemers in de nieuwe pensioenregeling beter uitkomen dan in de huidige pensioenregeling is voor alle groepen groter dan 50%. Voor pensioengerechtigden is deze kans zelfs groter dan 90%. Ook blijkt de kans op een verlaging van de pensioenuitkering iets lager dan in de huidige pensioenregeling.

4. Het pensioenfonds is akkoord

Het pensioenfonds heeft de transitie als totaal beoordeeld, zoals de wet voorschrijft. Het pensioenfonds is van mening dat de afspraken uit het transitieplan evenwichtig, uitvoerbaar en uit te leggen zijn en dat de financiering voor de nieuwe pensioenregeling op orde is. Daarom kan de transitie wat het bestuur betreft doorgaan.

Het pensioenfonds oordeelt dat het overbrengen van alle al opgebouwde pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling evenwichtig is. We hebben hierbij het alternatief onderzocht: de pensioenen die al opgebouwd zijn zouden dan onder de huidige pensioenregeling blijven vallen, terwijl deelnemers per 1 juli 2026 (beoogde datum) wel starten in de nieuwe pensioenregeling. Conclusie is dat dit slechter uitpakt voor de deelnemers. Berekeningen laten zien dat het overbrengen van de opgebouwde pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling voor alle groepen naar verwachting beter uitpakt.

Het pensioenfonds vindt dat de transitie nog iets evenwichtiger kan, door bepaalde groepen een beperkte extra bijdrage te geven. Het gaat om oud-werknemers en om jonge pensioengerechtigden (meestal nabestaanden). Deze gaan er in de transitie anders te veel op achteruit of ze gaan er onvoldoende op vooruit, terwijl dat niet altijd goed uit te leggen is. Het pensioenfonds heeft met sociale partners afgesproken dat deze groepen een beperkte extra compensatie krijgen bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Of de transitie werkelijk doorgaat, hangt ervan af of toezichthouder De Nederlandsche Bank aangeeft dat er geen bezwaar is. Ook het Verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht beoordelen de plannen nog. Er wordt een separaat communicatieplan opgesteld, dat door AFM wordt beoordeeld.



5. Solidariteitsreserve en compensatie beoordeeld

Het pensioenfonds wil nog iets dieper ingaan op twee elementen van het transitieplan: de solidariteitsreserve en de compensatie voor groepen die nadeel kunnen ondervinden van de transitie. Deze zaken hebben namelijk invloed op de verdeling van de middelen.

Beoordeling solidariteitsreserve: minimale vulling van 2,5% gewenst

Werkt de solidariteitsreserve evenwichtig? Om dat te beoordelen heeft het pensioenfonds onder andere baten- en lastenanalyses van de solidariteitsreserve gemaakt voor alle leeftijdsgroepen.

Conclusie: er is een minimale vulling van de solidariteitsreserve van 2,5% gewenst. Starten met een lege solidariteitsreserve is niet gewenst. Deze zou niet genoeg beschermen tegen een daling van de pensioenuitkering. Ook moet de solidariteitsreserve dan alleen uit beleggingsresultaten gevuld worden. En dat beleggingsresultaat moet voornamelijk door jongeren worden opgebracht. Dat vindt het pensioenfonds onwenselijk. Bij een niveau van 5% beschermt de solidariteitsreserve langere tijd tegen een verlaging van de uitkeringen.

Beoordeling compensatie afschaffen doorsneesystematiek: belangrijk voor wie het betreft

Uit de transitieberekeningen blijkt duidelijk dat het afschaffen van de doorsneesystematiek nadelig is voor deelnemers van 27 tot 67 jaar die nog pensioen opbouwen. Zij gaan er zonder compensatie op achteruit of ze gaan er significant minder op vooruit dan andere groepen of leeftijden. De methodiek voor compensatie die sociale partners gekozen hebben, verkleint dit nadeel en draagt zo bij aan de evenwichtige transitie.

Het pensioenfonds vindt het belangrijk dat deze compensatie goed is geregeld. De compensatie wordt in principe betaald uit het vermogen van het pensioenfonds. Het effect hiervan is beperkt voor oud-medewerkers en pensioengerechtigden. De oud-medewerkers die nu hun toeslag ontvangen op basis van looninflatie krijgen ook een extra compensatie op het moment dat de pensioenen overgaan naar de nieuwe regeling. Deze compensatie is vanwege het verlies van het huidige voordeel van de looninflatie ten opzichte van prijsinflatie.

Voor de medewerkers die getroffen worden door de afschaffing van de doorsneesystematiek heeft de compensatie een belangrijk positief effect. Is het vermogen onverhoopt niet voldoende, dan wordt de compensatie betaald uit een tijdelijke extra premie. Zonder deze compensatie zou deze groep meer risico lopen in het nieuwe pensioenstelsel, zonder dat daar een hoger verwacht pensioen tegenover staat.

6. Dit verandert er in het beleggingsbeleid

Er is straks één beleggingsbeleid, net als nu. Deelnemers kunnen niet zelf bepalen hoe er wordt belegd. Maar er zijn veranderingen in dat beleid: het risico dat deelnemers lopen vanwege het beleggen is afhankelijk van leeftijd en er zijn regels opgesteld voor het verdelen van de rendementen.

We blijven samen beleggen

Sociale partners kozen voor de solidaire premiereregeling. Daarom blijven we in de nieuwe pensioenregeling samen beleggen. Het pensioenfonds bepaalt daarbij het beleggingsbeleid, maar dat doen we niet alleen. We vragen iedereen: 'Hoeveel risico wilt u nemen met het oog op een hoger pensioen?' Dat doen wij via een risicobereidheidsonderzoek. In 2022 deden wij zo'n onderzoek voor het eerst. We herhalen dat elke vijf jaar.

Belangrijke uitkomst van het onderzoek was dat met name leeftijd bepaalt hoeveel risico deelnemers kunnen en willen nemen met beleggen. Om de risicohouding per leeftijdsgroep (per vijf jaar) vast te stellen, gebruiken we de uitkomsten van dit eerste onderzoek én inzichten uit wetenschappelijk onderzoek.

Beleggingsrisico's per leeftijdsgroep

Voor jongeren gaan we meer beleggingsrisico nemen en voor ouderen minder. Jongeren hebben immers nog meer tijd voordat ze hun pensioenleeftijd bereiken. Ouderen hebben minder tijd om tegenvallers op te vangen. En uit het onderzoek blijkt dat zij meer behoefte aan zekerheid hebben. Komen deelnemers dichterbij hun pensioen, dan wordt het beleggingsrisico dus afgebouwd. Ook als deelnemers met pensioen zijn, wordt er minder beleggingsrisico voor hen genomen. Zo verkleinen we de kans dat het pensioen in enig jaar omlaag moet.

Dat we het beleggingsrisico kunnen afstemmen op de leeftijd, is een voordeel van de nieuwe pensioenregeling. In de huidige regeling moeten we voor iedereen hetzelfde risico nemen, terwijl dat eigenlijk niet past bij het risico dat zij willen nemen en bij wetenschappelijke inzichten.

Verdeling van de beleggingsresultaten

Bij het verdelen van de beleggingsresultaten onderscheiden we beschermingsrendementen en overrendementen:

- Beschermingsrendementen beschermen de pensioenuitkeringen tegen rentewijzigingen. Deze zijn met name belangrijk voor oudere (oud-)werknemers en pensioengerechtigden. Hierdoor blijft hun (verwachte) pensioenuitkering stabiel.
- Overrendementen laten het pensioenvermogen op lange termijn (deels) meegroeien met de prijsstijgingen. Jongeren lopen meer risico en krijgen een groter deel van het overrendement.

Een keer per jaar wordt voor de pensioengerechtigden gekeken wat het beschermingsrendement en het overrendement betekenen voor de hoogte van hun pensioen. Dit pensioen wordt daarop dan aangepast.



7. Zo gaat het verder

Nadat het Verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht de plannen heeft beoordeeld dient het pensioenfonds het implementatieplan en het inbaarverzoek in bij de toezichthouder DNB. Hierin staat hoe het pensioenfonds de overgang naar de nieuwe pensioenregeling gaat uitvoeren. Ook staat hierin hoe pensioenen die al opgebouwd zijn, worden ondergebracht in de nieuwe pensioenregeling.

Het pensioenfonds heeft een communicatieplan opgesteld. Dit dienen we in bij toezichthouder AFM.

- Op de website staan aparte pagina's over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling.
- In de communicatie richten we ons zoveel mogelijk op persona's die ieder een bepaalde doelgroep vertegenwoordigen.
We besteden extra aandacht aan life-events: wat betekent het als u in de transitieperiode bijvoorbeeld met pensioen gaat, pensioen wil laten overdragen, uw pensioen verdeelt in verband met een scheiding?



Alle stukken vindt u straks op de website van het pensioenfonds. We verwachten dat we in het eerste kwartaal van 2026 van de toezichthouders horen dat er geen bezwaar is tegen de plannen.



8. Uw nieuwe pensioenregeling

Dit verandert niet:

Pensioen én AOW

Zolang u werkt bij DNB bouwt u via deze werkgever pensioen op bij Pensioenfonds DNB. De totale maximale premie die wordt betaald blijft gelijk. De overheid blijft zorgen voor een wettelijke basisuitkering, de AOW.

U krijgt uw pensioen levenslang; het kan niet opraken

Bent u eenmaal met pensioen dan krijgt u uw pensioen elke maand, zolang u leeft. Iedereen krijgt een persoonlijk pensioenvermogen, maar dit kan niet opraken. Als u ouder wordt dan verwacht wordt uw pensioenvermogen aangevuld. Ook als u 100 wordt. Overlijdt u, dan blijft de rest van uw pensioenvermogen binnen het pensioenfonds. Uw nabestaanden erven dit niet, net als in de huidige regeling.

Keuzes bij pensionering

De standaard pensioendatum blijft de eerste van de maand volgend op de maand waarin u 68 jaar wordt. U kunt eerder met pensioen gaan, maar niet meer vanaf 55 jaar. In de nieuwe pensioenregeling kan dat op zijn vroegst 10 jaar vóór de AOW-datum die in dat jaar geldt. Deeltijdpensioen blijft mogelijk en u kunt er nog steeds voor kiezen om eerst een periode (maximaal vijf jaar) een hoger pensioen en daarna een lager pensioen te ontvangen.

Pensioen voor nabestaanden

Bij overlijden blijft er een nabestaandenpensioen voor uw partner en kinderen. Zolang u in dienst bent bij DNB, heeft uw partner recht op een partnerpensioen mocht u overlijden.

- Uw partner krijgt dit pensioen elke maand, zo lang hij of zij leeft. Daarbij maakt het niet uit hoe lang u al in dienst bent bij DNB.
- Ontvangt uw partner nog geen AOW als u overlijdt? Dan krijgt hij/zij, naast het partnerpensioen, ook een tijdelijk partnerpensioen. Dit tijdelijk partnerpensioen krijgt hij/zij tot de AOW-leeftijd.

Gaat u uit dienst bij DNB en heeft u nog geen andere pensioenregeling? Dan loopt de verzekering voor het partnerpensioen automatisch nog drie maanden door. Als u in deze periode overlijdt, heeft uw partner nog steeds recht op een partnerpensioen en dan is er ook wezenpensioen voor kinderen tot 25 jaar. Overlijdt u na deze drie maanden? Dan is er geen pensioen voor uw partner en

kinderen. U kunt deze periode zelf met nog maximaal 15 jaar verlengen. De premie hiervoor betaalt u dan vanuit uw persoonlijk pensioenvermogen.

Zolang u in dienst bent bij DNB, heeft uw kind recht op een wezenpensioen mocht u overlijden. Daarbij maakt het niet uit hoe lang u al in dienst bent bij DNB, tot hij/zij 25 jaar is. Het wezenpensioen is 20% van het inkomen dat meetelt voor uw pensioen.

U betaalt geen premie meer als u arbeidsongeschikt wordt

Kunt u niet meer werken en wordt u arbeidsongeschikt, dan blijft u pensioen opbouwen. Zowel u als de werkgever DNB betalen daarvoor geen premie meer. Uw werkgever heeft dit elders verzekerd.

Raakt u gedeeltelijk arbeidsongeschikt en blijft u nog gedeeltelijk werken bij DNB, dan blijft u voor dat deel pensioen opbouwen en premie betalen. Voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent bouwt u ook pensioen op, maar hiervoor wordt geen premie meer betaald.

Dit verandert er:

Ieder een persoonlijk pensioenvermogen

In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen een persoonlijk pensioenvermogen. Daarin brengen we straks het geld onder van het pensioen dat u tot 1 juli 2026 opbouwt in ons pensioenfonds. Vanaf 1 juli 2026 ziet elke deelnemer zijn ingelegde premie en de behaalde rendementen in het persoonlijke pensioenvermogen. Rendementen kunnen positief of negatief zijn. Het risico dat u loopt voor uw pensioen en de mate waarin u meedeelt in de beleggingsresultaten van het pensioenfonds hangen af van uw leeftijd en of u al maandelijks pensioen ontvangt of niet.

De nieuwe pensioenregels maken duidelijker hoeveel geld er voor uw pensioen beschikbaar is. U ziet hoeveel geld er in uw pensioenvermogen zit én hoeveel pensioen u daarvoor op uw pensioendatum mag verwachten. Verandert u van werkgever, dan kunt u het pensioenvermogen meenemen naar een andere pensioenuitvoerder. We raden u wel aan hier goed naar te kijken en eventueel financieel advies in te winnen.

Partner- en wezenpensioen anders berekend

Het partnerpensioen is 35% van het inkomen dat meetelt voor uw pensioen. Uw kind heeft recht op wezenpensioen tot hij/zij 25 jaar is. Het wezenpensioen is 20% van het inkomen dat meetelt voor uw pensioen.

Verhogen of verlagen: uw pensioen wordt jaarlijks aangepast

Het persoonlijk pensioenvermogen gaat meer meebewegen met de financiële markten. Gaat het goed en stijgen beleggingen in waarde, dan wordt het pensioenvermogen verhoogd. Andersom geldt dat het pensioenvermogen direct verlaagd wordt als de financiële markten er minder goed voorstaan.

Bent u eenmaal met pensioen, dan verwachten we dat uw pensioen sneller dan nu verhoogd kan worden:

1. Het pensioenfonds hoeft geen hoge reserves meer aan te houden (nu is die reserve zichtbaar in de 'vereiste dekkingsgraad').
2. Een verhoging wordt niet meer beperkt door regels. Zit er meer in uw pensioenvermogen dan nodig is voor uw levenslange pensioen, dan kan de uitkering omhoog.
3. Voor een verhoging geldt geen maximum meer.

De hoogte van uw pensioen wordt wel iets onzekerder. Uw pensioen kan namelijk ook dalen als er minder in uw pensioenvermogen zit dan nodig voor de levenslange uitkering. Bijvoorbeeld als de gemiddelde levensverwachting van alle deelnemers stijgt. Of als het rendement in een bepaald jaar negatief is.

We proberen zo veel mogelijk te voorkomen dat de pensioenen die in uitkering zijn dalen. Dat doen we met de solidariteitsreserve (zie hierna) en door de mee- en tegenvallers over drie jaar te spreiden.

Zo werkt het spreiden van mee- en tegenvallers

We spreiden rendementen over drie jaar om uw pensioen stabiel te maken:

- Kan uw pensioen door hoge rendementen bijvoorbeeld 9% omhoog, dan verhogen we uw pensioen het eerste jaar met een derde daarvan = 3%
- Zou uw pensioen het jaar erop 6% omlaag moeten door tegenvallers, dan hoeft het pensioen niet 6% omlaag. De 6% stijging die u nog tegoed had strepen we weg tegen de 6% daling.

Het pensioen van alle pensioengerechtigden wordt met eenzelfde percentage aangepast. Er wordt voor alle pensioengerechtigden samen belegd en ieder krijgt hetzelfde rendement.

Er is geen toeslag meer, maar een jaarlijkse aanpassing van het pensioen. Er is hierbij geen directe relatie meer tussen de jaarlijkse verhoging en de jaarlijkse prijs- of loonontwikkeling. Het pensioenfonds heeft de ambitie om de pensioenen op de

langere termijn gemiddeld voor 70% mee te laten stijgen met de prijsontwikkeling. Dat was ook 70%. Uit berekeningen is gebleken dat we naar verwachting aan deze ambitie kunnen voldoen. We verwachten dus dat de koopkracht van het pensioen in de nieuwe regeling voor een groot deel (maar niet volledig) behouden blijft.

Ambitie: pensioen stijgt met 70% van de prijsontwikkeling

Stel de inflatie is 2% per jaar. In 10 jaar stijgen de prijzen dan met 20%. Het is onze ambitie dat het pensioen minimaal met 70% van die 20% stijgt = met 14%.

Er komt een solidariteitsreserve

Uw pensioen kan lager worden als de rendementen in een jaar tegenvallen of als de gemiddelde levensverwachting stijgt. Voor pensioenen die in uitkering zijn beperken we de verlagingen door rendementen over drie jaar te spreiden én door de solidariteitsreserve te gebruiken. Met geld uit deze reserve vullen we ingegane pensioenen aan als dat nodig is.

Zo werkt de solidariteitsreserve

Bij de start van de nieuwe pensioenregeling vullen we de solidariteitsreserve met ongeveer 5% van het vermogen van het pensioenfonds. Hoeveel precies hangt af van de dekkingsgraad op dat moment, maar nooit met meer dan 7,5%. De reserves hoeven niet hoger te zijn dan nodig. Een hogere reserve betekent immers minder geld voor ieders persoonlijk pensioenvermogen.

- Zit er in de periode daarna minder dan 6% in de solidariteitsreserve?
Dan gaat ieder jaar 5% van het rendement op de beleggingen naar de reserve.
- Zijn de rendementen zo slecht dat de pensioenen omlaag zouden moeten?
Dan gebruiken we de solidariteitsreserve om de verlaging te voorkomen of te beperken.
- Is de solidariteitsreserve in een jaar meer dan 7,5%? Dan verdelen we alles wat boven deze grens zit over iedereen.

Ieder jaar kan maximaal 20% van de solidariteitsreserve worden gebruikt om de pensioenen die in uitkering zijn aan te vullen tot het niveau van het jaar daarvoor. Is dit niet genoeg dan wordt het pensioen verlaagd.

Eenmalige compensatie voor werknemers van 27 tot 67 jaar

In de huidige pensioenregeling betalen jongere en oudere werknemers evenveel premie en bouwen ze per jaar eenzelfde percentage aan pensioen op. Dat heet de 'doorsneesystematiek'. Dit systeem wordt afgeschaft onder de nieuwe regels. Daardoor hebben de leeftijdsgroepen in het midden van hun carrière nadeel. Het gaat om werknemers tussen de 27 en 67 jaar. Zij verliezen extra pensioen dat zij de komende jaren zouden hebben opgebouwd onder de oude pensioenregels. Zij hebben in het begin van hun loopbaan relatief meer pensioenpremie betaald dan waar pensioen voor is opgebouwd, en zij konden verwachten dat zij dat later terug zouden krijgen. Door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling gebeurt dat niet. Daarom krijgt deze groep een compensatie.

Twee manieren om de compensatie te financieren

Hoe hoog is de dekkingsgraad op het moment dat alle pensioen die al opgebouwd zijn, overgaan naar de nieuwe pensioenregeling?

Dat bepaalt hoe de compensatie gefinancierd wordt:

- Is de dekkingsgraad op dat moment hoog genoeg, dan wordt de compensatie betaald uit het vermogen van het pensioenfonds. Het persoonlijk pensioenvermogen wordt dan eenmalig extra verhoogd.
- Is de dekkingsgraad op dat moment niet hoog genoeg, dan wordt de compensatie betaald uit een extra premie. Deze extra premie geldt maximaal 10 jaar.

Opgebouwd pensioen wordt pensioenvermogen

Alle (opgebouwde) pensioenen worden bij de start van de nieuwe pensioenregeling omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen (het 'invaren'). Bij het omzetten gaat niets verloren. We rekenen nauwkeurig uit wat de waarde is van uw (opgebouwde) pensioen. Die waarde gaat over naar de nieuwe pensioenregeling en komt in uw pensioenvermogen. Vervolgens tellen we alle persoonlijke pensioenvermogens bij elkaar op. Dat totale bedrag vergelijken we met het bedrag dat we in kas hebben. Is dat hoger, dan verdelen we wat er over is volgens regels die sociale partners hiervoor hebben afgesproken.

Voorbeeld

Stel de dekkingsgraad is 122,7% als we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling:

- 100% is nodig om de persoonlijke pensioenvermogens te vullen.
- 22,7% is over.

Verdelen van het resterende vermogen

Stel dat de dekkingsgraad inderdaad 122,7% is als we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. Dan wordt 22,7% als volgt verdeeld:

- 2,5% is voor het vullen van verplichte reserves.
- 6% gaat naar de solidariteitsreserve.
- 4,2% is voor de compensatie voor werknemers tussen 33 en 65 jaar die op 30 juni 20026 pensioen opbouwen bij ons pensioenfonds.
- 10% wordt naar rato over de persoonlijke pensioenvermogens verdeeld. Ieders persoonlijke pensioenvermogen stijgt met 10%. Ook de pensioenen van degenen die al pensioen ontvangen.

Let op! Is de dekkingsgraad hoger of lager als de opgebouwde pensioenen overgaan naar de nieuwe pensioenregeling, dan worden deze percentages hoger of lager.

- Is de dekkingsgraad op dat moment lager dan 104,6%, dan gaan de sociale partners opnieuw in overleg. Dan is er minder dan 2,5% beschikbaar voor het vullen van de solidariteitsreserve. Dat vindt het pensioenfonds niet gewenst. Om die reden kan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling eventueel worden uitgesteld.
- Is de dekkingsgraad hoger dan 122,7%, dan gaat er meer vermogen naar de solidariteitsreserve; maximaal 7,5%. Is er meer dan 10% beschikbaar voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens, dan wordt uitgegaan van een verdeling met een spreiding van tien jaar. In de huidige pensioenregeling wordt de reserve namelijk ook door (inhaal)toeslagen geleidelijk over de tijd uitgekeerd en mag de reserve niet in één keer worden verdeeld.

Deze regel geldt feitelijk ook voor de eerste 10%, maar sociale partners maken gebruik van de mogelijkheid om beperkt af te wijken van de wettelijke standaardregels. Hun motivatie hiervoor is de maximale toeslagachterstand van ca. 10%. Voor een uitzondering boven de 10% vinden sociale partners geen motivatie. Ook is de ruimte voor afwijking wettelijk beperkt, waardoor dit niet in alle gevallen kan.



Uitgegeven door:

Pensioenfonds DNB
Postbus 4471
6401 CZ Heerlen
088 116 3066
info@dnbpensioenfonds.nl
www.dnbpensioenfonds.nl

April 2025