

TEKSTVERSIE Deelnemersbijeenkomst 8 april 2025

Inleiding en opzet van de presentatie

Goedemorgen allemaal, welkom in dit prachtige gebouw en auditorium. Het is voor mij de eerste keer dat ik hier mag spreken, dus dat voelt bijzonder. Ik wil vandaag met jullie een aantal zaken bespreken over de besluitvorming rondom de pensioenregeling, en waarom wij als bestuur van Pensioenfonds DNB vinden dat we een aanvraag kunnen doen voor de zogeheten 'invaarschikking' bij toezichthouder DNB.

Er zijn vandaag geen slides, geen grafieken of tabellen – enkel een verhaal. Een verhaal over de keuzes die het bestuur heeft gemaakt, de afwegingen die we daarbij hebben gemaakt, en waarom we denken dat dit de juiste weg is.

Aanleiding en achtergrond

De aanleiding voor dit verhaal was een vraag van Loek Schmidt tijdens een vorige bijeenkomst: *“Leg nou eens niet alleen uit hoe de regeling in elkaar zit, maar ook waarom jullie bepaalde keuzes als bestuur hebben gemaakt. Wat zijn de dilemma's geweest? Waarom vinden jullie dit een goede zaak?”*

Dat gaan we vandaag doen. De besluitvorming staat gepland voor mei. Op dit moment voeren we gesprekken met het verantwoordingsorgaan (VO) en met de Raad van Toezicht, die respectievelijk advies moeten uitbrengen en goedkeuring moeten geven voor het invaren.

Omdat het een onderwerp betreft dat iedereen aangaat – het gaat tenslotte over úw geld – vinden we het belangrijk om verantwoording af te leggen, niet alleen aan het VO, maar ook aan zoveel mogelijk deelnemers. Er zitten hier vandaag zo'n 100 à 150 mensen in de zaal, en naar ik begrepen heb kijken er ook nog zo'n 200 mensen mee via de livestream. De opname is ook later nog terug te kijken.

De Wet Toekomst Pensioenen

We beginnen bij het begin: de Wet Toekomst Pensioenen. Aan deze wet is meer dan tien jaar gewerkt en sinds 1 juli 2023 is ze officieel van kracht. Toch is er nog discussie in het parlement. Er hangt zelfs nog een amendement boven de markt, waarvan we de uitkomst niet kennen.

De wet is een compromis – en dat woord heeft tegenwoordig soms een negatieve lading. Mensen denken dan: "Dat is het slechtste van alles bij elkaar." Maar ik zie het compromis juist als iets positiefs. In ons polderland betekent een compromis een breed gedragen oplossing voor een groot maatschappelijk vraagstuk.

Het vertrouwen in het oude stelsel was afgenomen. Gepensioneerden begrepen niet waarom er niet volledig geïndexeerd werd, terwijl er veel geld in kas zat. Jongeren vroegen zich af of er straks nog wel iets over zou zijn. Het stelsel sloot slecht aan op de arbeidsmarkt en leidde tot onbedoelde vermogensoverdrachten.

Het was een belangrijke opgave voor sociale partners én de politiek om hiervoor een oplossing te vinden. Om belangen te wegen en in balans te brengen. Een verstandige weg te vinden die op breed draagvlak kan rekenen en het vertrouwen in ons pensioenstelsel kan terugbrengen.

Dat vertrouwen moest hersteld worden, en dat is precies waar de wet op inzet: een nieuw, moderner pensioenstelsel, geschikt voor de bankmedewerker, de huisarts, de horecamedewerker én de metaalbewerker. Geen perfect systeem, maar wel één waarin belangen zorgvuldig zijn afgewogen.

De rol van het bestuur en de sociale partners

De Wet Toekomst Pensioenen maakt een duidelijke rolverdeling tussen wie waarvoor verantwoordelijk is. De sociale partners – dat wil zeggen de werkgevers en vakbonden – zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de regeling. Zij doen het verzoek tot invaren, en zij bepalen de verdelingsregels. Dat leidt tot een transitieplan.

Dat transitieplan wordt vervolgens voorgelegd aan de vereniging van pensioengerechtigden – in ons geval de BP – die hoorrecht heeft. Het fondsbestuur bepaalt uiteindelijk of het de regeling wil en kan uitvoeren. Daarbij vraagt het advies aan het verantwoordingsorgaan (VO) en goedkeuring aan de Raad van Toezicht.

Voor ons als bestuur was vanaf het begin duidelijk: je kunt dit traject alleen succesvol doorlopen als je het samen doet. Dus met respect voor de formele rolverdeling wilden wij vanaf het begin samenwerken met sociale partners én met de BP.

Een gezamenlijk traject

Drie jaar geleden is er een technische werkgroep opgericht waarin al deze partijen samenkwamen. Alles wat relevant was – wijzigingen, berekeningen, uitvoerbaarheid – werd daar besproken. Iedereen keek naar dezelfde data en nam die weer mee naar de eigen achterban voor verdere discussie.

We hadden ook al in een vroeg stadium contact met AZL, onze pensioenuitvoeringsorganisatie. Want alles wat we willen, moet natuurlijk ook uitvoerbaar zijn.

Toen de technische fase afgerond was, kwamen de echte keuzes aan bod. Op bestuurlijk niveau hebben we met vakbonden, werkgevers, het pensioenfonds en de BP een zogenoemd pensioenoverleg ingericht. Dat heeft ongeveer anderhalf jaar gefunctioneerd. Samen hebben we de hoofdlijnen besproken en zijn de uiteindelijke keuzes vastgelegd in het transitieplan.

Een breed gedragen compromis

Dat transitieplan is dus het resultaat van intensief overleg. Een compromis, ja – maar wel een goed afgewogen compromis, waarin de belangen van sociale partners, de BP en het pensioenfonds zijn meegewogen.

Op sommige onderdelen hadden we als fondsbestuur bewust geen voorkeur. Bijvoorbeeld bij de keuze tussen een solidaire of flexibele regeling: die beslissing ligt wettelijk bij de sociale partners. Wel hebben wij veel informatie aangeleverd, zodat zij een goed onderbouwde keuze konden maken.

Op andere punten hebben we wél een duidelijke inbreng gehad. Bijvoorbeeld hoe het bestaande vermogen (zo'n 2 à 2,5 miljard euro) moet worden verdeeld over de ruim 6.000 deelnemers. Dat is een complexe klus, vergelijkbaar met het netjes verdelen van een erfenis – maar dan in het groot.

Evenwichtige verdeling van het vermogen

De wet schrijft voor dat de verdeling van het bestaande vermogen evenwichtig moet zijn. Maar wat is 'evenwichtig'? Om die vraag te kunnen beantwoorden, hebben we als bestuur een eigen evenwichtigheidskader opgesteld. Daarmee bepaalden we waaraan keuzes in de verdeling moeten voldoen.

We hebben ons gericht op drie hoofdvragen:

1. Hoe gaan we om met het verleden?
2. Hoe vullen we de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek in?
3. Hoe passen we de spreiding van de inbreng van vermogen toe?

Bij alle drie deze onderdelen hebben we als bestuur een duidelijke rol gespeeld.

1. Omgaan met het verleden

In de loop der jaren hebben deelnemers in verschillende mate toeslagachterstanden opgelopen. Oudere gepensioneerden hebben soms tot wel 10% achterstand opgelopen, afhankelijk van of er is gerekend met loon- of prijstoeslag. Jongere actieve deelnemers hebben vaak minder dan 2% achterstand, en sommige groepen – zoals deelnemers met een oud-PVK-regeling – hebben helemaal geen achterstand.

Die verschillen zijn ontstaan door keuzes die sociale partners destijds bewust hebben gemaakt, vaak als onderdeel van aanpassingen in de regeling (zoals het instellen van het toeslagen- en premiedepot per 1 januari 2015). Toen zijn bijvoorbeeld compensaties toegekend voor versoberingen in de regeling.

Het bestuur heeft al die jaren steeds per toeslagbesluit vastgesteld of het evenwichtig was. Omdat dat steeds zo beoordeeld is, vinden wij als bestuur dat er in principe geen reden is om bij het invaren ineens al die historische verschillen te corrigeren.

Wel hebben we ons gerealiseerd dat gepensioneerden en ex-medewerkers, die nu nog uitzicht hebben op inhaaltoeslag, dat perspectief verliezen onder het nieuwe stelsel. Daarom vinden wij dat daar bij de verdeling van vermogen rekening mee gehouden moet worden – daar kom ik straks bij de spreiding nog op terug.

2. Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

De doorsneesystematiek betekende dat iedereen dezelfde premie betaalde, ongeacht leeftijd. Bij de overgang naar het nieuwe stelsel ontstaat hierdoor nadeel voor met name deelnemers van ongeveer 40 tot 55 jaar: zij verliezen extra pensioen dat zij de komende jaren zouden hebben opgebouwd onder de oude pensioenregels.

Voor ons als bestuur was het evident dat dit gecompenseerd moest worden. De wet biedt daar ruimte voor: je mag gedurende 10 jaar een extra premie van 3% inzetten om die overgang te verzachten. Sociale partners hebben er echter voor gekozen om de compensatie te betalen uit het vermogen van het pensioenfonds.

Wij begrijpen die keuze, al betekent het wel dat met name gepensioneerden en bijna-gepensioneerden de kosten dragen, omdat zij het meeste vermogen vertegenwoordigen. Tegelijkertijd is de vermogenspositie van het pensioenfonds zeer goed, en is dit ook de weg die veel andere fondsen kiezen. Daarom achten wij dit een acceptabele en uitlegbare keuze.

3. Spreiding van de inbreng van vermogen

Volgens de wet geldt een standaardtermijn van 10 jaar spreiding voor de toekenning van het ingebracht vermogen. Dat betekent: als je bijvoorbeeld 10% extra in je pensioenpot krijgt door de inbreng van vermogen, wordt die waarde actuariael verspreid over je resterende levensverwachting. Het wordt wel in een keer toegevoegd aan het vermogen op het moment van invaren.

Voorbeeld: stel, je hebt een pensioen van €3.000 en er wordt 10% aan vermogen toegekend. Dan wordt dat niet letterlijk €30 per maand extra de komende 10 jaar, maar wordt dat bedrag actuariael berekend op basis van je levensverwachting. Doordat een 100-jarige een lagere levensverwachting heeft, krijgt deze minder dan een jongeren met een veel hogere levensverwachting. Het extra vermogen wordt namelijk in één keer toegekend.

Dit stuitte met name bij gepensioneerden op vragen en zorgen. Sommigen vroegen zich af: is dit geen leeftijdsdiscriminatie? Dat is juridisch onderzocht – en nee, dat is het niet. De methode houdt namelijk rekening met de verwachte levensduur, en iedereen krijgt actuariael gezien hetzelfde.

Een alternatieve invulling voor de eerste 10%

Toch wilde het bestuur, samen met de BP, iets doen om de gepensioneerden met toeslagachterstand tegemoet te komen. Want onder het nieuwe stelsel verdwijnt het recht op inhaaltoeslag. Daarom hebben we een alternatief voorstel ontwikkeld:

Het bestuur stelt voor gebruik te maken van de mogelijkheid die de wet biedt om bij invaren een beperkte herverdeling van vermogen te doen. Die herverdeling leidt ertoe dat iedereen een gelijk percentage over de eerste 10% krijgt toebedeeld, zonder actuariële correctie. Gepensioneerden krijgen daarmee direct hun uitkering verhoogd met 10%, wat bij oudere pensioengerechtigden ongeveer overeenkomt met de opgelopen achterstanden.

Boven die 10% wordt volgens de 10 jaarspreiding verdeeld. Daarmee is er een balans gevonden tussen juridische kaders, actuariële gelijkheid en een stukje herstel van vertrouwen.

Beleggingsbeleid (kort aangestipt)

Op het beleggingsbeleid gaan we vandaag niet uitgebreid in, maar het is goed om te weten dat ook dit aanzienlijk verandert met de invoering van het nieuwe stelsel.

In 2022 hebben we een risicopreferentieonderzoek gedaan onder deelnemers. Daaruit bleek welk risico mensen willen en kunnen dragen. Die informatie combineren we met de ambitie van de sociale partners: wat moet het pensioen opleveren?

Op basis daarvan gaan we voortaan beleggen in cohorten van 5 jaar. Jongeren en ouderen worden dus anders behandeld, omdat hun risicoprofiel anders is. Jongeren krijgen meer exposure naar zakelijke waarden (zoals aandelen), terwijl gepensioneerden meer bescherming krijgen via rente-afdekking om schommelingen in hun uitkering te beperken.

Het beleggingsbeleid is een belangrijk onderwerp waar we in een volgende bijeenkomst uitgebreider bij stil willen staan.

Tot slot – de conclusie

De nieuwe pensioenregeling en de afspraken over de verdeling van het vermogen zijn – net als de wet zelf – het resultaat van een compromis. Maar het is wel een compromis waarin alle betrokken partijen – sociale partners, de BP en het fondsbestuur – hun stem hebben gehad.

Alle belangen zijn zorgvuldig ingebracht, gewogen en afgewogen. En juist omdat dat zo is, is het bestuur van mening dat het resultaat beter is dan wanneer slechts één partij de keuzes had gemaakt.

Daarom zal het bestuur – mits het VO positief adviseert en de Raad van Toezicht goedkeuring geeft – met overtuiging overgaan tot het indienen van de aanvraag voor de invaarbeschikking bij DNB.

Dank voor jullie aandacht.