

Jaarverslag Belangenvereniging Pensioengerechtigden en gewezen deelnemers DNB over 2022

Inhoudsopgave

1	Woord van de Voorzitter	2
	Het invoeren van een nieuw pensioenstelsel	2
2	Ontwikkelingen bij het Pensioenfonds	2
2.1	De financiële positie van het pensioenfonds.....	2
2.2	Toeslagverlening door het pensioenfonds	3
2.3	Pensioenuitvoeringsorganisatie – overgang naar AZL	4
3	Ontwikkelingen op het gebied van wetgeving.....	4
3.1	Het nieuwe Pensioenstelsel.....	4
3.2	DNB Pensioenakkoord 2021-2024	7
3.3	Contacten met De Nederlandsche Bank.....	7
3.4	Overleg met het bestuur van het Pensioenfonds van DNB.....	8
3.5	Overleg met de Vereniging van Werknemers (VvW) en de FNV	9
3.6	Vertegenwoordiging van de pensioengerechtigden in het Pensioenfonds DNB en het verantwoordingsorgaan.	9
3.7	Koepel Gepensioneerden	10
4	Interne organisatie BP-DNB.....	11
4.1	Bestuurssamenstelling.....	11
4.2	Bestuurs- en Algemene ledenvergaderingen	12
4.3	Ontwikkeling van het ledenbestand	12
4.4	Communicatie met de leden.....	12
4.5	Klankbordwerkgroep	13
5	Tot slot	13
5.1	DNB Reünie.....	13
5.2	Wet pensioenverdeling.....	13

1 Woord van de Voorzitter

In dit jaarverslag kijken wij terug op 2022 en kijken wij vooruit op wat ons in 2023 staat te wachten. De BP-DNB zal de komende jaren met veel belangrijke kwesties te maken krijgen. Het is daarom van groot belang dat zoveel mogelijk pensioengerechtigden en gewezen deelnemers zich aansluiten bij onze vereniging. Mocht u al lid zijn, dan kunt u helpen nieuwe leden te werven. Hoe meer leden, hoe sterker de positie van de BP-DNB als behartiger van uw pensioenbelangen. En des te krachtiger wij onze stem kunnen laten horen. Uiteraard blikken wij in dit verslag terug op ontwikkelingen binnen ons bestuur en het ledenbestand.

Het invoeren van een nieuw pensioenstelsel

Het Nederlands Pensioenland staat voor een enorme verandering/transitie: een nieuw pensioenstelsel. Per 1 juli 2023 wordt naar alle waarschijnlijkheid het landelijke Pensioenakkoord omgezet in wetgeving. De Tweede Kamer is inmiddels akkoord, momenteel buigt de Eerste Kamer zich over de voorliggende wettekst. De sociale partners (DNB en vakbonden) zijn samen met Pensioenfonds DNB aan zet om de nieuwe regelingen concreet te maken en in te voeren. Uiterlijk 1 januari 2027 - het Pensioenfonds DNB heeft overigens als streefdatum 1 januari 2026 - gaat de nieuwe pensioenregeling in. Het regelen van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel én de communicatie hierover, zijn grote uitdagingen waar alle betrokken partijen reeds in 2021 mee zijn begonnen.

De BP-DNB is in het afgelopen jaar nauw betrokken geweest bij het proces om te komen tot een nieuwe pensioenregeling van de DNB. In hoofdstuk 3 geven wij een overzicht van onze werkzaamheden.

Jan Westland, voorzitter.

2 Ontwikkelingen bij het Pensioenfonds

2.1 De financiële positie van het pensioenfonds

De financiële positie van het fonds heeft ondanks de daling van de beurskoersen na het uitbreken van de oorlog in de Oekraïne eind februari 2022 alsmede de inmiddels torenhoge inflatie vanaf midden 2022, waardoor de Europese Centrale Bank geen andere mogelijkheid ziet dan het sinds juli 2022 stapsgewijs verhogen van de rente, het afgelopen jaar 2022 een redelijk goede ontwikkeling doorgemaakt.

De maanddekkingsgraad van het pensioenfonds bedroeg 133,9% per 31 december 2022 en 134,0% per 31 december 2021. In de tussenliggende maanden vertoonde de dekkingsgraad een stijgende tendens de eerste 6 maanden van 2022, terwijl na een

forse omslag in juli 2022 de maanddekkingsgraden in de resterende maanden van 2022 weer (nagenoeg) zijn teruggekrabbeld naar het niveau van 31 december 2021. Deze daling van de dekkingsgraad in juli was overigens mede een gevolg van de stijging van de verplichtingen door de indexatie van de pensioenen op 1 juli 2022. (zie hierna).

De beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de maanddekkingsgraden van de laatste 12 maanden) steeg van 127,7% ultimo 2021 tot 132,7% ultimo 2022 hetgeen een vrij forse stijging is.

De ontwikkeling van de dekkingsgraden is te volgen op de vernieuwde site van Pensioenfonds DNB (www.dnbpensioenfonds.nl) en op onze website (www.bp-dnb.nl).

2.2 Toeslagverlening door het pensioenfonds

Het pensioenfonds van DNB kent voor de meeste gewezen deelnemers en pensioengerechtigden een voorwaardelijk recht op toeslagverlening. Het is dus niet zeker of en in hoeverre toeslagen zullen worden verleend.

Voor de meeste deelnemers en pensioengerechtigden is de toeslagverlening gebaseerd op het consumentenprijsindexcijfer (CPI) van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS). Peilperiode 1 april tot en met 31 maart. De gewezen deelnemers en pensioengerechtigden uit de oude pensioenregeling van DNB voor wie de deelneming geëindigd is vóór 2003, hebben een voorwaardelijke aanspraak op toeslagverlening op basis van de loonontwikkeling bij de werkgever peilperiode van 1 juni tot 1 juni. Ook de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden uit de oude PVK-pensioenregeling voor wie de deelneming geëindigd is vóór 1 januari 2005, hebben een aanspraak op toeslagverlening op basis van de loonontwikkeling bij de werkgever.

Er kan een gedeeltelijke toeslag verleend worden als de beleidsdekkingsgraad op de peildatum hoger is dan 110%. Een volledige toeslag kan pas verleend worden als de beleidsdekkingsgraad op de peildatum hoger is dan de grens voor toekomstbestendig indexeren. De toeslag wordt per 1 juli toegekend. De meest recente toeslagverlening was per 1 juli 2022. De beleidsdekkingsgraad was voldoende voor een bijna volledige toeslagverlening van 99%. Helaas steeg de prijsindex veel sneller dan de afgelopen jaren, en wel met 9,73% in de referentieperiode. Per 1 juli 2022 ontvingen de deelnemers en pensioengerechtigden die de CPI volgen derhalve een prijscompensatie van 9,63% ($9,73\% \times 0,99\%$).

Voor diegenen die nog aanspraak hebben op indexatie volgens de loonontwikkeling bij DNB bedroeg de pensioenverhoging per 1 juli 2022 ‘slechts’ 2,77%. De stijging van de cao-lonen bij DNB van 1 juni 2021 tot en met 31 mei 2022 en komt uit op 2,80%. Later is de toeslag met terugwerkende kracht extra verhoogd tot 2,98% omdat de cao-lonen over die periode ook hoger bleken te zijn.

Zie voor nadere informatie over de toeslagverlening de site van het fonds.

(www.dnbpensioenfonds.nl). Doordat er in 2022 geen volledige toeslag kon worden verleend is de totaal opgetelde achterstand in toeslagen verder opgelopen (zie onderstaande tabel). Het bestuur van het Pensioenfonds kan pas besluiten om deze

achterstand in te lopen als de beleidsdekkingsgraad boven de grens voor toekomst bestendig indexeren ligt.

Overzicht totaal opgelopen achterstand in de Toeslagverlening

Groep		2022	Totaal maximaal
Actieven	Prijsinflatie van 9,73%	9,63%	1,7%
Inactieven	Prijsinflatie van 9,73%	9,63%	10,38%
Inactieven ex-DNB voor 2003	Loonontwikkeling van 2,8%	2,77%	7,81%
Inactieven ex-PVK ontstaan voor 2005	Loonontwikkeling van 2,8%	2,8%	Geen

De totaal opgetelde achterstand in toeslagen is voor actieven lager, omdat er voor deze groep tot 2015 sprake was van een onvoorwaardelijke indexatie en daarna vanuit het toeslagendepot een bijdrage kon worden geleverd voor de te verlenen toeslag. Dit toeslagendepot bestond tijdelijk en is inmiddels leeg.

2.3 Pensioenuitvoeringsorganisatie – overgang naar AZL

Pensioenfonds DNB heeft een andere pensioenuitvoeringsorganisatie gevonden ter vervanging van TKP. AZL heeft de uitvoering van de pensioenadministratie per 1 januari 2023 van TKP overgenomen.

Belangrijk gevolg van de overstap is de verschuiving van de uitbetalingsdatum van ingegane pensioenen; deze is verschoven van de 1^e naar de 23^e van de maand.

Hierover is indringend met het fondsbestuur gesproken, zie paragraaf 3.4.

Een tweede consequentie van de overgang is het naar verwachting negen maanden durende ontbrekende inzicht in de persoonlijke pensioengegevens. Eventueel kan hier gelukkig wel maatwerk worden geleverd. Wij blijven de prestaties van AZL uiteraard volgen.

3 Ontwikkelingen op het gebied van wetgeving

3.1 Het nieuwe Pensioenstelsel

Het Nederlandse pensioenstelsel wordt vernieuwd. Het huidige pensioenstelsel stamt uit de jaren '50 van de vorige eeuw en sluit niet goed meer aan op de huidige samenleving.

Een belangrijke ontwikkeling is dat we met z'n allen steeds langer leven. Er zijn dus steeds meer gepensioneerden ten opzichte van het aantal werkenden. Ook wisselen mensen vaker van baan, waardoor de behoefte aan flexibiliteit in ons pensioenstelsel toeneemt. Verder is het in het huidige stelsel door de hoge reserves die het Pensioenfonds geacht wordt aan te houden, vaak niet mogelijk de pensioenen volledig of zelfs maar gedeeltelijk te indexeren. Niet voor ons pensioenfonds, maar wel voor een

aantal andere soms grote pensioenfondsen zoals in de metaalsector, zijn zelfs kortingen op de pensioenen noodzakelijk gebleken. Kortom ons pensioenstelsel is dan ook toe aan vernieuwing.

De regering maakte in 2019 nieuwe afspraken samen met de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en legde deze vast in het Pensioenakkoord. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkte de gemaakte afspraken uit in de **Wet Toekomst Pensioenen (WTP)**. In december 2022 heeft de Tweede Kamer de Wet Toekomst Pensioenen aangenomen. Nu volgt behandeling in de Eerste Kamer. De nieuwe wetgeving gaat naar verwachting in op 1 juli 2023. En fondsen hebben dan tot 1 januari 2027 de tijd om het nieuwe systeem te implementeren

Dan gaat het niet alleen om de toekomstige pensioenopbouw van actieve deelnemers. Ook de opgebouwde rechten van alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden worden in beginsel in het nieuwe systeem onder gebracht, tenzij dat onevenredig nadelig is voor alle of bepaalde groepen van deelnemers of de werkgever. Het zogenoemde 'invaren'.

Volgens de WTP zijn er voor pensioenfondsen straks twee soorten premieregelingen mogelijk. De 'solidaire' premieregeling en de 'flexibele' premieregeling. Bij een premieregeling wordt geen pensioen toegezegd zoals thans bij DNB, maar een premie. Het pensioen wordt op de pensioendatum vastgesteld op basis van de voor de deelnemer ingelegde premies en het rendement dat daarop gemaakt is.

Solidaire premieregeling

De solidaire premieregeling is een premieregeling met een collectief beleggingsbeleid. De beleggingsresultaten worden via vooraf vastgestelde regels leeftijdsafhankelijk toegekend aan elke deelnemer. D.w.z. dat jongere deelnemers een groter deel van de negatieve resultaten toebedeeld krijgen, maar ook van de positieve; de ouderen krijgen juist een kleiner deel van de negatieve resultaten, maar ook een kleiner deel van de positieve.

Vanaf de pensioendatum ontvangt iedereen een variabel pensioen. Dit pensioen wordt elk jaar opnieuw berekend. Het kan hoger uitvallen als de beleggingsresultaten goed zijn. Maar als de resultaten tegenvallen, kan het pensioen gekort worden.

Binnen een solidaire premieregeling is een buffer verplicht. Sociale partners bepalen zelf in overleg met het fonds welk niveau de buffer heeft. Er geldt een wettelijk maximum van globaal 15% van de verplichtingen. Deze buffer kan worden gebruikt om ervoor te zorgen dat het pensioen niet of minder daalt als de beleggingsresultaten tegenvallen, maar kan ook voor andere doelen worden ingezet. De buffer heet ook wel solidariteitsreserve.

Flexibele premieregeling

De flexibele premieregeling is een premieregeling met meer individuele keuzevrijheid. Deelnemers kunnen tot pensioendatum vaak kiezen uit verschillende beleggingsprofielen. Ze kunnen meer of minder beleggingsrisico nemen, of bijvoorbeeld meer klimaatbewust beleggen. Op de pensioendatum kan iedereen kiezen tussen een vast of een variabel pensioen. Daarbij zal een vast pensioen wel lager zijn dan een variabel pensioen omdat daarvoor de huidige buffer eisen in stand blijven, waardoor het risico op kortingen zeer gering zal zijn.

De flexibele premiereregeling kent geen verplichte buffer maar partijen kunnen er wel voor kiezen een buffer aan te houden: de risicodelingsreserve. Deze reserve is eveneens gemaximeerd op 15%.

Inmiddels is met ingang van januari 2022 binnen DNB een project van start gegaan om de nieuwe wetgeving concreet te maken en in te voeren in de pensioenregeling van het Pensioenfonds van DNB. Het bestuur van de BP-DNB is (met Margriet van den Dobbelsteen-Bos en Leendert van Driel), samen met DNB/HR en de vakbonden, vertegenwoordigd in de Technische Werkgroep die (als onderdeel van het project) de invoering van het nieuwe pensioenstelsel bij DNB voorbereidt.

De sociale partners hebben medio 2022 een voorlopige keuze gemaakt voor een solidair contract. Wij betreuren die keuze en kunnen ons tevens niet aan de indruk onttrekken dat deze keuze meer op dogmatische gronden genomen is, dan dat er serieus rekening is gehouden met de gerechtvaardigde belangen van alle deelnemerscategorieën in het Pensioenfonds DNB alsook met de uitkomst van het onlangs gehouden risicopreferentie onderzoek. Uit dit risicopreferentieonderzoek bleek onder meer dat nogal wat pensioengerechtigden opteren voor meer keuze mogelijkheden, terwijl ook veel werknemers meer invloed willen hebben bij de beleggingen. Bovendien maakt de complexiteit van het solidaire contract deze variant moeilijk uitlegbaar aan de deelnemers. Als een verdere consequentie hebben wij gewezen op de onwenselijkheid van individueel verschillende pensioenaanpassingen van de gepensioneerden die bij het solidair contract op kunnen treden.

Een recente aanpassing van de WTP die op de valreep tot stand is gekomen n.a.v. een amendement (waarbij ook de Koepel Gepensioneerden betrokken is geweest) tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer eind december jl. heeft het nochtans mogelijk gemaakt ook onder het solidaire contract een collectieve (variabele) uitkeringsfase te hebben. Eerdere pogingen tot introductie van een collectieve uitkeringsfase in het solidaire contract waren door de Minister verworpen. De flexibele premiereregeling heeft al standaard een collectieve uitkeringsfase,

Collectieve variabele uitkeringsfase

Volgens Agnes Joseph, actuaire bij Achmea en onafhankelijk (deeltijd-)bestuurslid bij het Pensioenfonds van DNB, heeft een collectieve variabele uitkeringsfase onder meer tot gevolg dat:

- een hoger en stabiel pensioen kan worden uitgekeerd;
- er gelijke aanpassingen van de (pensioen-)uitkering mogelijk zijn;
- er bescherming is tegen pensioenverlagingen, uitgesloten zijn pensioenverlagingen echter niet;
- pech- en geluksgeneraties worden voorkomen;
- de nieuwe regeling solidair én goed uitlegbaar is;
- zowel binnen de solidaire als flexibele premiereregeling past en
- invaren erg makkelijk maakt.

Door de introductie van de collectieve uitkeringsfase in het solidaire contract is het merendeel van de bezwaren van de BP-DNB tegen het solidaire contract ondervangen. Een bezwaar dat blijft, is dat het onder het solidaire contract niet mogelijk is voor een vaste uitkering te kiezen. Er zullen ongetwijfeld gepensioneerden zijn die aan een lager

vast en - behoudens extreme ontwikkelingen - gegarandeerd pensioen de voorkeur geven boven een hoger variabel pensioen dat gekort kan worden.

De werkgever legt alle besluiten die sociale partners genomen hebben ten aanzien van de nieuwe regeling en het invaren vast in een zogenoemd transitieplan.

Het bestuur zal zich in het kader van het (wettelijk vastgelegde) hoorrecht - naar het zich laat aanzien in de vierde kwartaal van dit jaar- een mening vormen over specifiek het 'invaren' en de toedeling van het bestaande pensioenvermogen aan de individuele deelnemers in de nieuwe pensioenregeling zoals dat vastligt in het transitieplan.

In 2024 beoordeelt het Pensioenfonds DNB de voorgestelde nieuwe regeling en onder meer de evenwichtigheid van de beoogde vermogenstoedeling en de uitvoerbaarheid en de rechtmatigheid er van. Tenslotte moet het pensioenfonds besluiten of ze de door sociale partners opgestelde regeling met alle ins en outs zoals die vastliggen in het transitieplan in uitvoering wil nemen. Gedurende 2025 wordt de nieuwe pensioenregeling door de Toezichthouder beoordeeld en vervolgens wordt deze regeling door pensioenuitvoerder AZL in samenwerking het Pensioenfonds DNB geïmplementeerd. Het streven is er op gericht om de nieuwe pensioenregeling daadwerkelijk per 1 januari 2026 te starten.

Wilt u meer weten? In onze nieuwsbrieven op het besloten deel van onze website (www.bp-dnb.nl) staat uitgebreidere informatie. Ook op de site van het Pensioenfonds DNB en de site van de Koepel Gepensioneerden wordt het nieuwe systeem toegelicht.

3.2 DNB Pensioenakkoord 2021-2024

Eind 2020 hebben de cao-partijen (Directie en vakbonden) een akkoord bereikt over de DNB-pensioenregeling 2021-2024. De BP-DNB was graag al tijdens het onderhandelingsproces geïnformeerd, zodat de BP-DNB reeds tijdens de onderhandelingen in plaats van achteraf haar visie namens de gepensioneerden kenbaar had kunnen maken. De BP-DNB heeft dit, zoals in ons jaarverslag van 2021 gemeld, in een brief aan de Directie aan de orde gesteld. De Directie heeft in haar antwoord aangegeven hier niet op te willen ingaan en verwijst naar het Pensioenfonds, dat de uitvoering van het pensioenakkoord moet realiseren en waarin de pensioengerechtigden zijn vertegenwoordigd in het bestuur en het verantwoordingsorgaan. De BP-DNB heeft het bestuur van het Pensioenfonds gevraagd haar visie op het cao-akkoord met de BP-DNB te delen. Dit is gebeurd in het kwartaaloverleg tussen het bestuur van het Pensioenfonds (waarbij steeds Jos Kleverlaan als bestuurslid namens de pensioengerechtigden aanwezig is) en van de BP-DNB op 22 februari 2021. Het oordeel van het bestuur van het Pensioenfonds luidt dat het bereikte pensioenakkoord uitvoerbaar en evenwichtig is. Het bestuur van de BP-DNB blijft overigens nog steeds van mening dat het wenselijk is haar bij de cao-onderhandelingen over pensioenrechten te betrekken, zodat mogelijke nadelige gevolgen voor de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers van een af te sluiten cao tijdig worden gesignaleerd. Daarenboven hebben de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers in het bestuur en het verantwoordingsorgaan een minderheidspositie ten opzichte van de vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers.

3.3 Contacten met De Nederlandsche Bank

De keuze voor een nieuwe pensioenregeling en de transitie daarnaar hebben grote gevolgen voor de gepensioneerden en de gewezen deelnemers. De groep gepensioneerden telt bijna 1.600 leden zijnde ca. 27,5 % van alle deelnemers en vertegenwoordigt ca 43,5% van het kapitaal van het Pensioenfonds. De BP-DNB behartigt de belangen van bijna 1000 gepensioneerden en gewezen deelnemers die lid zijn van de vereniging.

In het licht van de grote belangen die de gepensioneerden en de slapers bij de keuze voor de regeling en transitie hebben, is de BP-DNB van mening dat een “hoorrecht” voor de belangenbehartigers van de gepensioneerden en de slapers nadat de sociale partners een besluit hebben genomen onvoldoende is en dat de BP-DNB als ultieme vertegenwoordiger van de belangen van gepensioneerden en gewezen deelnemers rechtstreeks betrokken moet worden bij de daadwerkelijke besluitvorming over de invulling van het toekomstige stelsel om van een evenwichtige belangenafweging te kunnen spreken

Nadat de sociale partners in september 2022 hun voorlopige keuze voor de solidaire regeling bekend maakte, heeft het bestuur van de BP-DNB dan ook gemeend in een brief aan de Directie te vragen om de BP-DNB als vertegenwoordiger van de belangen van de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers bij de besluitvorming over de invoering van een nieuwe pensioenregeling bij DNB op gelijke voet met de vertegenwoordiging van de actieve deelnemers te betrekken. De Directie heeft dit verzoek afgewezen met verwijzing naar de huidige tekst van de WTP waarin de besluitvorming wordt overgelaten aan de cao-partijen.

Het bestuur heeft op haar verzoek recent wel van DNB-HR de verzekering gekregen dat de BP-DNB op ieder moment dat verdere besluitvorming in het kader van de invoering van de nieuwe pensioenregeling plaatsvindt, naar haar visie op het te nemen besluit wordt gevraagd *voordat* de cao-partijen een besluit nemen.

3.4 Overleg met het bestuur van het Pensioenfonds van DNB.

Mede naar aanleiding van onze brieven aan de directie en het bestuur van het Pensioenfonds over de betrokkenheid van de BP-DNB bij de ontwikkelingen op pensioen-gebied bij DNB vindt er vanaf 2021 op kwartaalbasis overleg plaats tussen de BP-DNB en het Pensioenfonds DNB aangaande ontwikkelingen waarmee het bestuur te maken krijgt en de zaken waarmee het bestuur van het PF bezig is. Van het bestuur van het PF zijn aanwezig Margreet Schuit en Jos Kleverlaan. Het uitwisselen van informatie en meningen tussen de BP-DNB en het PF is daardoor in ieder geval goed en beter dan voorheen gewaarborgd.

Zoals eerder aangekondigd heeft het Pensioenfonds DNB een andere pensioenuitvoeringsorganisatie gevonden ter vervanging van TKP. AZL heeft de uitvoering van onder meer de pensioenadministratie inmiddels per 1 januari 2023 overgenomen van TKP. Het bestuur van het PF was zich er van bewust dat de opzegging van de samenwerking door Pensioenuitvoerder TKP en de overgang naar AZL niet zonder risico op problemen zou zijn. Met name de eis van AZL om de reguliere betaaldatum van ons pensioen te verschuiven van het begin van de maand naar de 23ste van de maand had de nodige voeten in de aarde. Na meerdere malen te hebben

overlegd met het bestuur van het PF is ook het bestuur van de BP-DNB tot de conclusie gekomen dat deze wijziging helaas onvermijdelijk was om een goede pensioenuitvoeringsorganisatie als AZL binnen te halen bij ons Pensioenfonds.

3.5 Overleg met de Vereniging van Werknemers (VvW) en de FNV

In 2022 is met een zekere regelmaat overleg gepleegd met de (voorzitter van de) VvW. Op verzoek van de BP-DNB is dit overleg inmiddels uitgebreid met de deelname van de FNV. Dit overleg vindt met een om en nabij één maal per kwartaal en doorgaans op digitale wijze plaats (Teams). Vooral onderwerpen betreffende het nieuwe Pensioenstelsel zijn punt van bespreking. Zoals bekend is de BP-DNB geen partner in de onderhandelingen met de werkgever; de VvW en FNV zijn dat wel.

3.6 Vertegenwoordiging van de pensioengerechtigden in het Pensioenfonds DNB en het verantwoordingsorgaan.

Drie jaar geleden is het bestuur van de Pensioenfonds DNB naar 4 leden (2 benoemd door de werkgever, 1 door de werknemers en 1 door de gepensioneerden) aangevuld met 2 onafhankelijke leden, waaronder de voorzitter. Vanaf 1 juli 2021 is Jos Kleverlaan - overigens tot volle tevredenheid van de BP-DNB - bestuurslid namens de gepensioneerden en gewezen deelnemers in het bestuur van het Pensioenfonds DNB. De BP-DNB kan een bindende voordracht doen voor drie vertegenwoordigers in het VO: twee namens de gepensioneerden en één namens de gewezen deelnemers.

Louis Kuypers heeft per 1 oktober 2022 vanwege drukke werkzaamheden, waaronder de supervisie van de bouw van een huis elders in Nederland, helaas het VO verlaten en is per diezelfde datum opgevolgd door Bob Coppens. Louis (nogmaals) dank voor jouw inzet en de met veel (juridische) kennis verrichte werkzaamheden in het VO namens de gepensioneerden.

Voor de BP-DNB hebben heden aldus zitting in het VO:

- Erich Abeen (namens de gewezen deelnemers)
- Ries de Kogel (namens de pensioengerechtigden)
- Bob Coppes (namens de pensioengerechtigden).

Het bestuur van de BP-DNB overlegde tot op heden circa tweemaal per jaar met onze vertegenwoordigers in het Verantwoordingsorgaan. Dit overleg dient om elkaar over en weer te informeren over zaken die zowel voor 'onze' vertegenwoordigers in het Verantwoordingsorgaan als ook voor het bestuur van de BP-DNB van belang kunnen zijn. Met het oog op de complexe invoering van het nieuwe Pensioenstelsel bij DNB zullen de contacten beginnende in 2023 in de komende jaren ieder kwartaal gaan plaatsvinden.

Het VO moet t.z.t ook adviseren over de transitie naar het nieuwe systeem. Als dat advies negatief is – en ook als slechts één gelding van het VO negatief adviseert - moeten sociale partners de voorgestelde transitie heroverwegen.

Mede met het oog daarop is het ook van groot belang dat er een goede afstemming tussen de BP-DNB en de vertegenwoordigers van gepensioneerden en gewezen deelnemers in het VO plaatsvindt.

3.7 Koepel Gepensioneerden

De BP-DNB is lid van de Koepel Gepensioneerden. De Koepel Gepensioneerden is ontstaan uit het samengaan van twee overkoepelende belangenverenigingen van gepensioneerden, KNVG en NVOG, in het bedrijfsleven, de overheid en maatschappelijke organisaties en 82 onafhankelijke ouderen- en seniorenverenigingen. Samen met haar zusterorganisaties en ander ouderenbelangenverenigingen behartigt Koepel Gepensioneerden de belangen van de ruim 3 miljoen pensioengerechtigden bij de overheid, politieke partijen en andere relevante instanties. De Koepel Gepensioneerden is ook actief op EU-niveau, onder meer door deelname aan de Social Protection Expert Group in AGE EUROPE, als vertegenwoordiger van AGE-Nederland, waarvan een aantal landelijke organisaties lid is. De drie hoofdthema's waarop Koepel Gepensioneerden zich richt zijn Pensioenen, Zorg, Welzijn & Wonen (ZWW) en Inkomen en Koopkracht en AOW. Centraal staat de materiële belangenbehartiging voor gepensioneerden. De Koepel vraagt met name aandacht voor herstel van de indexatie achterstanden. Vanaf nu zou de berekening van de dekkingsgraad zoveel mogelijk op basis van de rekenmethoden van het nieuwe stelsel moeten plaatsvinden, hetgeen meer perspectief biedt op volledige indexatie.

De Koepel Gepensioneerden is georganiseerd middels platforms. De belangenvereniging BP-DNB maakt onder meer deel uit van het zogenaamde Platform Financiële Instellingen. Dit orgaan is voor ons van groot belang omdat wij gebruik kunnen maken van de aanwezige kennis en ervaring bij de (gelijkgestemde) belangenverenigingen van een aantal grote financiële instellingen. Ook in 2022 heeft het Financieel Platform circa eenmaal per kwartaal vergaderd, waarvan meestal middels een fysieke bijeenkomst. Een belangrijk agendapunt bij de platform vergaderingen is uiteraard het nieuwe pensioenstelsel dat in 2026/2027 zal worden ingevoerd. Een ander onderwerp betreft voortdurende uitwisseling van zaken die binnen de verenigingen van de leden van het Financieel Platform spelen. Dat is ook voor de BP-DNB uiterst leerzaam al zal het niemand verbazen dat de onderwerpen die binnen de diverse belangenverenigingen de revue passeren dikwijls eensluidend zijn. Uitwisseling van Nieuwsbrieven, Bulletins en dergelijke is eveneens een goede manier van kruisbestuiving tussen de deelnemende Belangenverenigingen, waaronder die van ING/NN, ABNAMRO, Rabo, NIBC, Achmea en de BP-DNB. Het bestuur van de BP-DNB werd in 2022 in het Financieel Platform vertegenwoordigd door Rocus van Oossanen en Jan Westland.

In november 2021 heeft BP-DNB Bestuurslid Margriet van den Dobbelsbos voor de Koepelgepensioneerden een presentatie gegeven aangaande de Juridische ins en outs van de nieuwe Pensioenwet, zoals deze er destijds voor stond.

4 Interne organisatie BP-DNB

4.1 Bestuurssamenstelling

Tijdens de Algemene Ledenvergadering van 2021 op 21 april 2022 zijn Wiebe Okkema en Dick Bais afgetreden als afgetreden als bestuurslid van de BP-DNB. Het bestuur is beide heren zeer erkentelijk voor het vele werk dat zij in de afgelopen jaren als bestuurder van de BP-DNB hebben verricht. Berend van Baak is tijdens deze ALV herbenoemd als secretaris voor een nieuwe bestuurstermijn van drie jaar. Rocus van Oossanen heeft zich bereid verklaard zitting te nemen in het bestuur van de BP-DNB en wordt na een voorstelronde bij acclamatie door de ALV benoemd als nieuw bestuurslid. Na de ALV per 21 april 2022 bestaat het bestuur van de BP-DNB uit de volgende personen:

Jan Westland	voorzitter
Berend van Baak	secretaris
Vacature	
Margriet van den Dobbelsteen-Bos	penningmeester
Guus van Honschooten	lid
Leendert van Driel	lid
Rocus van Oossanen	lid

Zoals eerder gesteld heeft Louis Kuypers vanwege drukke werkzaamheden moeten besluiten zijn werkzaamheden als lid van het Verantwoordingsorgaan te beëindigen. Omdat een functie als bestuurder qua tijdsbesteding wel passend is, heeft Louis zich daarna kandidaat gesteld als bestuurslid voor de bestaande vacature in het bestuur van de BP. Louis was al eerder voor zijn benoeming in het verantwoordingsorgaan lid van het Bestuur van de BP-DNB. Het bestuur stelt voor op de aankomende Algemene ledenvergadering d.d. 20 april 2023 Louis daadwerkelijk te benoemen als bestuurslid van de BP-DNB.

Tevens stelt het bestuur van de BP-DNB voor

Jan Westland als voorzitter,

Margriet van den Dobbelsteen-Bos als penningmeester,

Guus van Honschooten als lid en

Leendert van Driel als lid te benoemen.

Het bestuur is overigens uitermate verheugd dat ons lid Kees Bal zich bereid heeft verklaard de ledenadministratie op zich te zullen nemen, hetgeen een aanzienlijke ontlasting betekent voor onze penningmeester.

4.2 Bestuurs- en Algemene ledenvergaderingen

Het bestuur heeft na in de verslagperiode na 2 jaar nagenoeg uitsluitend online bijeenkomsten weer met een zekere regelmaat fysiek vergaderd. Te beginnen met de Algemene Ledenvergadering op 21 april 2022 in het Auditorium bij DNB, waarbij onder meer de jaarstukken over 2022 in aanwezigheid van 35 aanwezige BP-leden zijn vastgesteld. In totaal is het bestuur van de BP-DNB dit verslagjaar negen keer fysiek (en deels digitaal) in het DNB Toorop Gebouw bijeengekomen. Het bestuur is DNB zeer erkentelijk voor de ondersteuning die het daarbij heeft ontvangen van de medewerkers van de afdeling FMA en de audiovisuele dienst van DNB.

4.3 Ontwikkeling van het ledenbestand

Het aantal leden bedroeg op <u>31 december 2022</u> :	919
Het verloop in 2022 was als volgt:	
Het aantal leden bedroeg op 31 december 2021:	915
Overleden	- 20
Nieuwe leden	+ 31
Beëindiging lidmaatschap	- 7

4.4 Communicatie met de leden

Website

Een belangrijk communicatiemiddel is de website van de vereniging (www.dnb.nl). De inhoud van de website is gedurende het verslagjaar geleidelijk uitgebreid en regelmatig geactualiseerd. In 2022 is verder aan vorm en inhoud gewerkt, bovendien zijn alle technische werkzaamheden met betrekking tot de website extern uitbesteed. Kost een paar centen, maar dan heb je ook wat! Sinds begin 2023 wordt er een nieuwe website gewerkt, waardoor de inhoud en de actualiteit worden verbeterd en onze website nog beter doorzoekbaar zal worden.

Nieuwsbrief

De Nieuwsbrief is bedoeld om leden snel te informeren over zaken die voor hen van belang zijn. In 2022 werden vijf Nieuwsbrieven verzonden. De Nieuwsbrief wordt alleen verzonden naar BP-leden waarvan het e-mailadres bekend is. Het aantal leden, waarvan het e-mailadres bekend is, neemt nog steeds toe. Van circa 85% van de leden is het e-mailadres inmiddels bekend. Wij verzoeken u uw e-mailadres indien u daarover beschikt, aan ons door te geven indien u dit nog niet heeft gedaan en ook e-mailadreswijzigingen door te geven. Dit kan niet via onze website maar bij voorkeur per e-mail aan info@bp-

dnb.nl. Uiteraard zijn de nieuwsbrieven ook raadpleegbaar op de website van de BP-DNB (www.bp-dnb.nl).

4.5 Klankbordwerkgroep

Als resultaat van onze eerdere ledenraadpleging is onder voorzitterschap van Loek Schmidt inmiddels een ruim bemenste Klankbordgroep opgericht. De groep bestaat uit de volgende leden:

- Loek Schmidt, voorzitter
- Hans Hoek
- Karel Honselaar
- Jos Denissen
- Peter ter Berg
- Wilbert van der Hoeven
- Nanno Immelman
- Ab Horsting.

De Klankbordgroep is op 17 januari 2023 voor het eerst bijeen geweest. Namens het bestuur van de BP-DNB heeft Leendert van Driel bij deze gelegenheid de leden onze waardering uitgesproken om zitting te nemen in de Klankbordgroep. Tijdens deze bijeenkomst hebben in de eerste plaats de leden met elkaar kennis gemaakt, want niet iedereen kende elkaar. Vervolgens is het doel (te weten: het voeden van het bestuur met meningen van de achterban over lopende zaken) van de Klankbordgroep aan de orde gekomen en de werkwijze. Er is afgesproken dat eind 2023 de toegevoegde waarde van de Klankbordgroep voor het Bestuur van de Belangenvereniging zal worden geëvalueerd.

Het eerste onderwerp dat door de Klankbordgroep zal worden besproken is de recent door het bestuur van de BP-DNB opgestelde concept Strategienota. Er is de Klankbordgroep gevraagd commentaar te geven op deze nota. Het is de bedoeling dat de concept strategienota gepresenteerd zal worden op de Algemene Ledenvergadering op 20 april aanstaande.

5 Tot slot

5.1 DNB Reünie

De jaarlijkse DNB Reünie heeft na twee coronavrije jaren voor het eerst weer plaatsgevonden; dit keer in de grote zaal bij Artis. Zo'n 300 à 350 personen waren aanwezig bij dit goed door DNB georganiseerde evenement; veel meer dan gebruikelijk dan in de vóór Corona-jaren. Een aantal aanwezigen is, daartoe uitgenodigd door bestuursleden van de BP-DNB, ter plekke lid geworden van onze belangenvereniging.

5.2 Wet pensioenverdeling

De gevolgen van het nieuwe wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding zijn groot. Niet alleen inhoudelijk maar ook procedureel. Conversie wordt de hoofdregel. Dat betekent dat de regeling voor bijzonder nabestaandenpensioen bij scheiding in de WTP ook sterk

afwijkt van de regeling in de huidige wet. In de huidige situatie kunnen ex-partners gemaakte afspraken binnen twee jaar doorgeven. Onder de nieuwe wet moet dit al binnen zes maanden. Voor Pensioenfonds DNB betekent dit dat ze gescheiden deelnemers en hun ex-partners tijdig zullen vragen óf er andere afspraken zijn gemaakt. De ingangsdatum voor de Wet pensioenverdeling bij scheiding was 1 januari 2022. Dit is niet gehaald; het wijzigingsvoorstel ligt momenteel bij de Eerste Kamer. Vanwege de grote samenhang met de WTP en de regeling voor bijzonder partnerpensioen wordt nu gestreefd naar gelijktijdige inwerkingtreden van beide wetten zodat fondsen hun systemen op dat vlak maar eenmaal hoeven aan te passen.

Het bestuur BP-DNB, april 2023