

**STRATEGIENOTA BELANGENVERENIGING PENSIOENGERECHTIGDEN EN GEWEZEN DEELNEMERS**  
**DNB**

maart 2023

1. Inleiding

Deze strategienota is bedoeld als voorstel voor een definitieve strategie van de Belangenvereniging Pensioengerechtigden en Gewezen Deelnemers DNB. De strategienota is eerst besproken binnen het bestuur van de Belangenvereniging Pensioengerechtigden en Gewezen Deelnemers DNB (BP DNB). Daarna is de strategienota gepresenteerd aan de recent ingestelde Klankbordgroep. De Klankbordgroep heeft vervolgens commentaar gegeven op de strategienota. Dit commentaar is meegenomen in de huidige versie van de strategienota. Tenslotte zal de strategienota worden gepresenteerd aan de leden van de BP DNB. Vervolgens zal de nota als volwaardige strategie voor de BP DNB door het bestuur van de BP DNB worden uitgedragen. In de strategienota worden prioriteiten genoemd en punten behandeld waar het bestuur de komende jaren aandacht aan wil geven. Het bestuur krijgt graag commentaar op deze nota tijdens de ALV in 2023. Na de ALV zal de strategienota definitief worden gemaakt en verspreid worden.

2. Algemene filosofie

Het doel van de vereniging is het in de meest ruime zin behartigen van gemeenschappelijke belangen van haar leden, in het bijzonder met betrekking tot:

- de inkomens uit ouderdoms-, nabestaanden- en invaliditeitspensioen;
- het beschermen en het op peil houden van de verkregen rechten.

De BP DNB doet dat door middel van de volgende activiteiten:

- het onderhouden van regelmatige contacten met het DNB Pensioenfonds, de afdeling HR van DNB, de Vereniging van Werknemers en andere vakbonden;
- de BP DNB heeft naast de sociale partners (werkgever en vakbonden) zitting in de Technische Werkgroep die zich bezig houdt met de invoering van Wet Toekomst Pensioenen bij DNB;
- haar leden regelmatig op de hoogte houden van haar activiteiten en andere relevante zaken via de periodiek verschijnende Nieuwsbrieven en de website [www.bp-dnb.nl](http://www.bp-dnb.nl);
- het beleggen van ledenvergaderingen en, indien gewenst, het organiseren van andere activiteiten voor haar leden;
- het inwinnen van adviezen bij ter zake kundige personen en/of instellingen;
- het doen van een voordracht voor (drie) leden in het Verantwoordingsorgaan (VO); twee namens de Gepensioneerden en één lid in het VO namens de gewezen

deelnemers en het voorstellen van kandidaten voor het lid van het Bestuur van het Pensioenfonds van DNB namens de gepensioneerden.

Maar belangenbehartiging gaat verder dan alleen opkomen voor het opgebouwde pensioen. De BP DNB streeft er daarom ook naar om als volwaardige sociale partner erkend te worden naast de werkgever en de vakbonden.

Tevens spelen voor de BP DNB allerlei andere zaken op landelijk niveau een rol, zoals de AOW, de houdbaarheid van het pensioenstelsel en de ontwikkeling van de zorgkosten. Om op die thema's mede invloed uit te kunnen oefenen is de BP DNB lid van de Koepel van Gepensioneerden.<sup>1</sup>

De BP DNB doet niet aan individuele belangenbehartiging. De BP DNB probeert groepen van leden met raad en daad terzijde te staan. Soms komt de BP DNB wel met antwoorden op vragen vanuit de leden zelf, maar er wordt ook advies ingewonnen bij ter zake kundige instellingen of personen, lid of geen lid, of bij een advocaat.

### 3. Analyse huidige situatie

De basis van het beleid van BP DNB is een analyse van de sterke en zwakke punten van de BP DNB en de kansen en bedreigingen die op de BP DNB afkomen gemaakt.

De sterke punten van de BP DNB zijn:

- In relatie tot de vakbonden een hoge representativiteit van het ledenbestand
- Positief imago van de BP DNB bij de leden
- Expertise bestuursleden

Zwakke punten van de BP DNB zijn:

- Relatieve onbekendheid bij gewezen en actieve werknemers DNB
- Beperkt proactief zijn van de BP DNB
- Aantrekkelijkheid bestuursfunctie

Kansen:

- Invloed uitoefenen bij de Invoering nieuwe pensioenstelsel
- Verder uitbreiden ledenbestand door sturen aanmeldingsflyers via pensioenuitvoerder AZL aan alle pensioengerechtigden en gewezen deelnemers
- Gebruik maken van inhoudelijke kennis binnen bestuur BP DNB
- Samenwerking met VO optimaliseren
- Samenwerking met ons bestuurslid in het Pensioenfonds van DNB optimaliseren

Bedreigingen

- Het ontbreken van stemrecht voor de BP DNB bij invoering van de Wet Toekomst Pensioenen

---

<sup>1</sup> Hans Hoek, lid van de Klankbordwerkgroep van de BP DNB, is tevens lid van de Commissie Zorg, Welzijn en Wonen (ZWW) van de Koepel Gepensioneerden. Genoemde commissie wil expert en belangenbehartiger zijn op het gebied van Zorg, Welzijn en Wonen. Daarbij richt men zich op thema's zoals Preventie en de Derde Levensfase.

- Relatie met directie DNB
- Werkdruk bestuursleden
- Aantrekken nieuwe bestuursleden

Het beleid van de BP DNB is er op gericht de sterke punten, indien mogelijk, verder uit te bouwen en de zwakke punten zoveel mogelijk te corrigeren dan wel te mitigeren.

De leden van de BP DNB vormen het belangrijkste bezit van de vereniging. Daarom staat het belang van de leden centraal bij de activiteiten van de vereniging.

#### 4. Bestuur BP DNB

Het bestuur kent thans 7 leden waarvan 1 dame. Er zal naar worden gestreefd dat de samenstelling van het bestuur een weerspiegeling is van het ledenbestand. Het is gewenst dat er minimaal 1 dame lid is van het bestuur en er zal extra aandacht worden gegeven aan het invullen van bestuursfuncties door vrouwen.

Vanwege de doorstroming wordt er naar gestreefd om de totale zittingsduur van bestuursleden te maximeren op 9 jaar (3 maal drie jaar).

De werving van nieuwe bestuursleden is problematisch. Er wordt naar gestreefd om binnen het bestuur bestuursleden met de volgende expertises te hebben:

- Pensioenkennis
- Juridische kennis
- IT kennis
- Financiële kennis
- Administratieve kennis

Er zal worden bekeken hoe het aantrekkelijker kan worden gemaakt om in het bestuur zitting te nemen.

Daarnaast zal er bekeken worden of het zinvol is om commissies in te stellen waarbij gebruik kan worden gemaakt van de kennis van leden. Een dergelijke commissie zou dan worden voorgezeten door een bestuurslid van de BP DNB. Een voorbeeld hiervan zou kunnen zijn het instellen van een Commissie Ledenwerving.

#### 5. Ledenonderzoek

Om te peilen wat er leeft onder de leden is er eind 2021 door een extern bureau een enquête onder de leden gehouden. Er was een respons van 29%. Dat is een hoge response-rate wat duidt op een grote betrokkenheid van de leden bij de vereniging.

Naar aanleiding van het onderzoek is het volgende geconcludeerd. Ongeveer negen op de tien leden zijn het (helemaal) eens met de stellingen dat de BP DNB het goed met hen voorheeft en hun belangen goed behartigt. Ook over de communicatiemiddelen vanuit de belangenvereniging is een meerderheid (heel) tevreden. Driekwart is (heel) tevreden over de communicatie in zijn algemeenheid, ditzelfde geldt voor de nieuwsbrief. Vooral de begrijpelijkheid van zowel de communicatie in zijn algemeen als van de nieuwsbrief scoren hoog. Over de persoonlijke relevantie van beide is men het minst tevreden. Toch is hierover een meerderheid (heel) tevreden.

Van alle communicatiemiddelen werd de nieuwsbrief in de afgelopen 12 maanden het vaakst geraadpleegd, de besloten homepage het minst vaak. Heeft men de besloten homepage wél bezocht, dan doet een meerderheid dit ongeveer eens per kwartaal. Men wordt bij voorkeur op de hoogte gehouden van actualiteiten via e-mail, gevolgd door de digitale nieuwsbrief.

Over de activiteiten die de belangenvereniging voor haar leden organiseert is men over het algemeen tevreden. Dat de BP DNB contacten onderhoudt met stakeholders van het pensioenfonds, vragen van leden over pensioenzaken beantwoordt en leden vertegenwoordigt in verschillende gremia was onder ongeveer een tiende niet bekend. Als nieuwe activiteiten worden voorgesteld, is men het meest enthousiast over een klankbordgroep.

Het is de bedoeling om dit ledenonderzoek in de toekomst periodiek te herhalen waarbij gedacht wordt aan eens in de 4 à 5 jaar.

## 6. Leden

De BP DNB heeft eind 2022 919 leden. Verreweg het grootste deel van de leden van de BP DNB bestaat uit gepensioneerden. Er wordt naar gestreefd om zowel onder de gepensioneerden als onder de gewezen deelnemers van het pensioenfonds meer leden te werven. Het streven van de BP DNB is om het ledenaantal zo groot mogelijk te maken, waardoor de invloed van de BP zal toenemen.

De werving van nieuwe leden vindt op de volgende manieren plaats:

- Uitreiking van BP DNB brochure bij pensionering van een DNB medewerker
- Periodieke ledenwerfacties onder gepensioneerden en gewezen deelnemers met hulp van het pensioenfonds en de pensioenuitvoerder
- Wervende uitingen op de websites van het pensioenfonds en de BP DNB
- Mond op mond reclame

Naar aanleiding van de resultaten van het ledenonderzoek is er een Klankbordgroep (KBG) ingesteld. De KBG bestaat uit 8 leden. Een eerste bijeenkomst van de KBG was in januari 2023. Het doel van het instellen van de KBG is dat het bestuur van de BP DNB gevoed wordt met meningen van de achterban over lopende zaken.

## 7. Partijen waarmee structureel contact wordt gehouden

Met de volgende partijen wordt structureel contact onderhouden:

- Bestuur pensioenfonds DNB; 1 lid van het bestuur is bestuurslid namens de pensioengerechtigden
- Afdeling personeelszaken van DNB
- Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds (twee vertegenwoordigers namens de pensioengerechtigden en één namens de gewezen deelnemers)
- Vereniging van Werknemers DNB
- FNV
- Koepel Gepensioneerden (KG)
- Financieel Platform binnen de KG, waarbinnen ieder kwartaal met banken en verzekeringsmaatschappijen ideeën en ervaringen worden uitgewisseld.

Met Jong DNB is recentelijk een eerste contact geweest. Het is de bedoeling om dat een meer structureel karakter te gaan geven.

Met het bestuur van het Pensioenfonds (en de vertegenwoordiger daarin van de pensioengerechtigden), de vertegenwoordigers in het Verantwoordingsorgaan en de vakbonden vindt periodiek overleg plaats.

Een of meerdere bestuursleden nemen deel aan de ledenvergaderingen van de Koepel en een bestuurslid is lid van een van de commissies van de Koepel.

## 8. Communicatie

Communicatie met de leden vindt nu plaats op de volgende manieren:

- Via Nieuwsbrieven
- Via de website
- Minimaal 1 keer per jaar vindt er een ALV plaats
- Klankbordgroep

Daarnaast is er een brochure die gebruikt wordt voor de werving van nieuwe leden. Er zal de komende tijd bekeken worden of er verbeteringen c.q. vernieuwingen in de communicatie uitingen van de BP DNB kunnen worden bewerkstelligd.

## 9. Financiën

De contributie bedraagt momenteel € 10,- per jaar. Dit is in vergelijking met andere belangenverenigingen laag. Bijvoorbeeld de jaarcontributie van de BP ABN AMRO bedraagt m.i.v. 2023 € 25.

Binnen het bestuur is de penningmeester verantwoordelijk voor de financiën. Er wordt jaarlijks een financieel jaarverslag opgesteld en een begroting. De boekhouding wordt gecontroleerd door een kascommissie.

De BP DNB heeft een omvangrijk eigen vermogen van ruim € 75.000. Recent is daarom een contributie verlaging doorgevoerd. Vooralsnog vindt het bestuur het niet gewenst dit eigen vermogen aanmerkelijk te verlagen omdat met dit eigen vermogen operationele flexibiliteit wordt verkregen en daarmee snel op nieuwe ontwikkelingen kan worden ingespeeld. Ook speelt hier mee dat er wellicht juridische acties moeten worden ondernomen in het kader van de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen.

## 10. Administratie en IT

De IT is uitbesteed aan een externe partij, Strila, i.c. Daniel Philipsen. Binnen het bestuur is een lid van het bestuur verantwoordelijk voor het monitoren van deze uitbesteding.

Binnen het bestuur is een lid verantwoordelijk voor het beheer van de website en de nieuwsbrief.

De ledenadministratie wordt verricht door Kees Bal.

#### 11. Planningscyclus

Deze strategienota wordt 1 keer per jaar in het najaar door het bestuur besproken en indien nodig bijgewerkt.

Daarnaast wordt er dan voor het komende jaar een plan van aanpak opgesteld waarin komt te staan waar voor het komende jaar de prioriteiten komen te liggen en welke activiteiten door de BP zullen worden opgepakt en wie daar binnen het bestuur voor verantwoordelijk is. Het plan van aanpak zal als vast agendapunt tijdens iedere bestuursvergadering aan de orde komen.