

Uitsluitend per e-mail

Belangenvereniging Pensioengerechtigden en Gewezen
Deelnemers De Nederlandsche Bank NV
Postbus 98
1000 AB Amsterdam

De Nederlandsche Bank N.V.

Human Resources (NL)

Postbus 98
1000 AB Amsterdam
+31 20 524 91 11
www.dnb.nl

Handelsregister 3300 3396
BTW: NL003569056B01

Onderwerp

Reactie sociale partners DNB op uw hoorrecht transitieplan DNB-pensioen

Beste Louis en overige bestuursleden van de BP,

Op 27 mei jl. hebben wij uw reactie ontvangen in het kader van het hoorrecht op het concept transitieplan. Wij danken u voor uw uitgebreide reactie.

Wij betreuren het dat naar uw inzicht niet alle gerechtigden zich evenwichtig behandeld kunnen voelen op basis van het concept transitieplan. Uw reactie is door ons besproken en beoordeeld en wij geven in deze brief graag onze reactie op uw punten en lichten toe tot welke aanpassingen van het transitieplan het hoorrecht heeft geleid.

Wij starten onze reactie met het punt rondom het proces en uw positie daarin en houden daarna de volgorde uit de bijlage van uw reactie aan.

Proces en positie BP

In het proces van de transitie maakt de wetgever onderscheid in de rollen en verantwoordelijkheden van sociale partners, het pensioenfonds(bestuur) en verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers. In de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is geregeld dat de belangen van gepensioneerden en gewezen deelnemers worden behartigd door de vakbonden. Daarnaast is een hoorrecht aan de groep uitkeringsgerechtigden en gewezen deelnemers op het concept transitieplan (opgesteld door sociale partners) toegekend. Uiteindelijk wordt het pensioenfonds verzocht het transitieplan te aanvaarden. Het pensioenfonds maakt daarbij ook weer een eigen afweging, waarbij de belangen van alle stakeholders in aanmerking moeten worden genomen. Zodoende is de belangenafweging van alle bij de transitie betrokken partijen in de wet geborgd.

Wij zagen, naar aanleiding van uw verzoek aan de start van het traject om als onderhandelingspartner betrokken te worden (en herhaald in augustus 2022), geen reden om af te wijken van de door de wetgever vastgestelde governance en besluitvorming bij de pensioentransitie. Wel is de Belangenvereniging Pensioengerechtigden en gewezen deelnemers De Nederlandsche Bank N.V. (BP) bij de opzet van het project Pensioentransitie binnen De Nederlandsche Bank (DNB) vanaf de start betrokken bij de technische werkgroep (en later in het brede Pensioenoverleg). Parallel hebben de betrokken partijen (werkgever, vakbonden en Pensioenfonds DNB) periodiek en afzonderlijk met uw bestuur overlegd. Daarnaast is gedurende het proces afgesproken dat u schriftelijke input kunt leveren aan de onderhandelingspartners via position papers. Hiervan heeft u ook gebruik gemaakt en de informatie uit de position papers en brieven hebben wij als waardevolle input meegenomen bij de overleggen van de technische werkgroep en het brede

Datum

24 juni 2024

Uw kenmerk

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

Behandeld door

Ruijter, E.D. de (Erik) (HR_HR)

Telefoonnummer

020-524 2199

Mailadres

e.d.de.ruijter@dnb.nl

Pensioenoverleg, de gesprekken met het bestuur van de BP en de onderhandelingen van sociale partners.

Wij willen u bedanken voor uw inzet en bijdrage gedurende het gehele traject, die wij hebben meegewogen in onze overwegingen en besluitvorming. Het feit dat uw reactie geen noemenswaardige verrassingen voor ons heeft opgeleverd, onderstreept dat. Wij realiseren ons dat niet al onze keuzes aansluiten bij uw input, maar u heeft er getuige van kunnen zijn dat uw bijdrage tot en met de besluitvormingsfase tot heroverwegingen heeft geleid.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

1. Regeling keuze

U verzoekt om een kwantitatieve toets uit te voeren waarbij de flexibele premiereregeling wordt doorgerekend. De flexibele premiereregeling wordt daarbij zoveel mogelijk op dezelfde wijze ingericht als de solidaire premiereregeling (risicodelingsreserve en vergelijkbaar beleggingsbeleid).

De contractkeuze is vroeg in het proces gemaakt omdat wij ons bewust waren dat inrichting van één van de twee contracten al een complex geheel aan afspraken vergt en dat twee contractvormen uitwerken het proces vertraagt en nog complexer maakt. In de technische werkgroep is de contractkeuze daarom als eerste onderwerp behandeld (januari - april 2022). Hiervoor zijn aan het begin van het transitietraject in de technische werkgroep ook diverse kwantitatieve analyses verkend. Op basis hiervan is geconcludeerd dat de kwantitatieve resultaten geen doorslaggevend argument zijn voor één van beide contracten. In de technische werkgroep hebben de betrokken partijen (werkgever, vakbonden, Pensioenfonds DNB en de BP) vervolgens hun kwalitatieve argumenten voor en tegen beide regelingen met elkaar gedeeld en besproken.

De input uit de technische werkgroep, in combinatie met de uitkomsten van het deelnemersonderzoek van februari 2022, zijn door ons besproken en gewogen. Dat heeft uiteindelijk in totaliteit van alle voordelen en nadelen geresulteerd in een voorlopige keuze voor het solidaire contract. De uitkomsten van het deelnemersonderzoek hebben ook een rol gespeeld bij de verdere invulling van de solidaire premiereregeling (bijvoorbeeld de collectieve uitkeringsfase en de doelstelling van de solidariteitsreserve). In februari 2023 hebben wij nogmaals met elkaar stilgestaan of er, bijvoorbeeld door de amendementen die in de Tweede Kamer zijn aangenomen, redenen zijn om de keuze voor de solidaire premiereregeling te herzien. De mogelijkheid om in de solidaire premiereregeling een collectieve uitkeringsfase in te richten versterkte op dat moment juist de keuze voor de solidaire premiereregeling.

Een uitgebreide onderbouwing voor de keuze voor de solidaire premiereregeling is in juni 2023 afgerond en gedeeld met Pensioenfonds DNB en de BP. Deze onderbouwing is ook opgenomen in het transitieplan. Bij de inwerkingtreding van de Wtp op 1 juli 2023 hebben wij nogmaals bij de keuze voor de solidaire premiereregeling stilgestaan. Ook op dat moment was er voor ons geen aanleiding tot een andere keuze.

De voorkeur van de BP gaat uit naar de flexibele premiereregeling met de keuzemogelijkheid voor deelnemers voor een vaste c.q vastgestelde uitkering als belangrijkste reden voor uw achterban. U adresseert in uw reactie echter niet de nadelen van de flexibele premiereregeling die wij met betrekking tot die keuze in het concept transitieplan hebben benoemd en die voor ons ook hebben meegewogen bij het kiezen voor de solidaire premiereregeling.

Een nieuwe kwantitatieve toets waarbij beide regelingen met dezelfde invulling op premie, risicodelingsreserve en beleggingsbeleid worden doorgerekend, heeft volgens ons betrekkelijk weinig toegevoegde waarde. Immers, op bepaalde onderdelen voor de kwantitatieve analyse zijn de regelingen dan gelijk. Op basis van het proces, de kwantitatieve analyses die zijn gemaakt om de verschillen tussen het solidaire en flexibele premiereregeling in kaart te brengen en de kwalitatieve afwegingen die zijn gemaakt bij de keuze voor de solidaire premiereregeling zien wij in de voorkeur en argumenten van de BP onvoldoende aanleiding om de keuze voor de regeling te wijzigen.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

2. Nieuwe pensioenregeling vanaf transitiedatum

Wij willen graag benadrukken dat alle afspraken in het transitieplan tezamen zijn beoordeeld op evenwichtigheid. Daarbij zijn alle groepen deelnemers betrokken. Uw opmerking met betrekking tot spreiding nemen wij mee in onze reactie bij "invaren bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten".

Uw oproep aan Pensioenfonds DNB om zoveel als mogelijk mee te werken aan individuele waardeoverdracht van pensioen als dit wettelijk mogelijk is en om wordt gevraagd door gewezen deelnemers, steunen wij. Wij zullen dit afstemmen met Pensioenfonds DNB.

3. Waardevastheid in de nieuwe pensioenregeling van alle opgebouwde aanspraken en rechten na transitie

U vraagt ons om een expliciete ambitie op te nemen voor de mate van koopkrachtbehoud.

Wij zijn van mening dat het uitspreken door sociale partners van een expliciete ambitie voor de mate van koopkrachtbehoud niet passend is in het nieuwe pensioenstelsel. Wel hebben wij uitgesproken dat een bepaalde mate van koopkrachtbehoud wenselijk is.

Zoals u in uw reactie aangeeft, worden de verhogingen van de uitkeringen in het nieuwe stelsel gefinancierd uit overrendement op beleggingen in zakelijke waarden en door enig risico te nemen bij de beleggingen in vastrentende waarden. Het beleggingsbeleid wordt vastgesteld door Pensioenfonds DNB dat daarbij rekening houdt met de evenwichtigheid en de risicohouding van de deelnemers, zowel tijdens het opbouwen van pensioen als in de collectieve uitkeringsfase. De risicohouding wordt mede gebaseerd op het risicopreferentie-onderzoek (februari 2022) waar deelnemers input hebben gegeven over de mate van risico die ze willen en kunnen nemen. Daarnaast speelt de solidariteitsreserve een rol waarbij wij als doelstelling hebben opgenomen om verlagingen van de nominale uitkering te voorkomen.

Met de risicohouding van de deelnemers, de doelstelling voor de solidariteitsreserve en evenwichtigheid heeft Pensioenfonds DNB een *most promising variant*¹ vastgesteld voor onder andere het beleggingsbeleid, het uitkeringsbeleid en de solidariteitsreserve. Pensioenfonds DNB heeft hiervoor diverse analyses gemaakt en gedeeld met de technische werkgroep. Hierbij wordt een bepaalde mate van risico nagestreefd (wat leidt tot zo veel mogelijk koopkrachtbehoud), maar daarbij wordt wel de balans gezocht met het beperken van het risico op verlagingen van de

¹ De term *most promising variant* wordt gebruikt om de variant aan te duiden waarmee is gerekend om de transitie-effecten in kaart te brengen. De *most promising variant* is geen definitief beleid en kan verder worden geoptimaliseerd als Pensioenfonds DNB daar aanleiding toe ziet, bijvoorbeeld op basis van nieuwe input van een (nieuw) risicopreferentie onderzoek.

uitkering, rekening houdend met voldoende evenwichtigheid tussen alle deelnemers (onder andere door de vulling van de solidariteitsreserve).

Op basis van de *most promising variant* heeft Pensioenfonds DNB bij de minimaal gewenste dekkingsgraad² in kaart gebracht welke mate van koopkrachtbehoud in het gemiddelde scenario haalbaar is: 75% van de verwachte inflatie van 2% veronderstelde prijsinflatie over een periode van tien jaar. Wij hebben beoordeeld dat dit aansluit bij de huidige ambitie (70% van de verwachte inflatie) en de wens van de BP. In het slecht weer scenario bij de minimaal gewenste dekkingsgraad is na 9 jaar een uitkeringsniveau van minimaal 100% nominaal haalbaar. Ook dit resultaat sluit aan bij de wens van de BP en hebben wij beoordeeld als voldoende.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

Voor de volledigheid melden wij dat bij de analyses over de ontwikkeling van de uitkering nog geen rekening is gehouden met een eventuele verhoging van het "startbedrag" op transitie moment door verdeling van "vrij" vermogen.

In de een-na-laatste alinea bij dit onderwerp maakt u een opmerking over de wijziging van de returnportefeuille bij de start die Pensioenfonds DNB in de *most promising variant* uiteindelijk heeft verhoogd van 90% naar 100% en dat dit mogelijk een negatief effect heeft op het uiteindelijk resultaat voor pensioengerechtigden. Pensioenfonds DNB heeft de *most promising variant* vastgesteld. Om onduidelijkheid op dit punt weg te nemen, zullen wij deze vraag aan Pensioenfonds DNB stellen en het antwoord met u delen.

Wij zien met betrekking tot de resultaten van waardevastheid voldoende aansluiting bij de wensen van de BP en zien geen aanleiding tot een wijziging van het transitieplan.

4. Invaren bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten, en

5. Inhaalindexatie

U geeft in onderdeel 4 aan dat u de spreiding van tien jaar bij het toepassen van de standaardregel niet evenwichtig vindt. In onderdeel 5. stelt u daarnaast dat de gemiste toeslagen op transitiedatum volledig ingehaald moeten worden, gegeven het verlies van uitzicht op inhaalindexatie. Vanwege de samenhang tussen deze onderwerpen, reageren wij onderstaand op beide aspecten.

In de standaardmethode wordt voor het verdelen van het vermogen gebruik gemaakt van de standaardregel. De standaardregel rekent de al opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens in de solidaire of flexibele premieregeling.

Bij de standaardregel is de default spreidingstermijn tien jaar. Van deze default kan worden afgeweken, als kan worden onderbouwd dat de standaard spreidingstermijn van tien jaar tot een onevenwichtiger nadeel zou leiden dan de gekozen afwijkende spreidingstermijn. Voor pensioenen die gedurende de spreidingstermijn ingaan en voor uitkeringen die al zijn ingegaan, betekent de spreidingstermijn van tien jaar minder voordeel bij een hogere dekkingsgraad. Dat effect is sterker naarmate de gekozen spreidingstermijn in de standaardregel langer is. Andersom, bij een lage dekkingsgraad worden kortingen over dezelfde termijn gespreid en betekent het

² De minimaal gewenste dekkingsgraad om in te varen is 122,7%. Vanaf dit niveau van de dekkingsgraad kan de solidariteitsreserve worden gevuld met 5% van het totale vermogen, kan de compensatiestafel worden gefinancierd (4,2%-punt van de dekkingsgraad) en krijgen alle deelnemers 10% verhoging van hun persoonlijke pensioenvermogen.

minder nadeel voor pensioenen die gedurende de spreidingstermijn ingaan en voor uitkeringen die al zijn ingegaan.

De wetgeving (waaronder het huidige FTK en de Wtp) is voor ons de basis geweest om tot de afspraken te komen zoals vastgelegd in het concept transitieplan. Op basis van deze wetgeving delen wij de door u gegeven juridische analyse onder onderdeel a, b en d niet. Het totaal aan afspraken is naar ons oordeel evenwichtig. De onderbouwing van ons oordeel over evenwichtigheid hebben wij opgenomen in het transitieplan.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

De herberekeningen die u noemt, zijn gemaakt. In het brede Pensioenoverleg zijn verschillende spreidingstermijnen uitgebreid onderzocht en besproken, zowel kwantitatief als kwalitatief. Daarbij is de evenwichtigheid van verschillende spreidingstermijnen in het totaal van de transitie bediscussieerd.

Inhaalindexatie

Toeslagen die in de afgelopen jaren niet toegekend konden worden vanwege te lage buffers, staan nu 'op de lat'. Het niveau van gemiste toeslagen is verschillend voor deelnemers binnen Pensioenfonds DNB en is maximaal 1,8% voor actieve deelnemers en maximaal 10,49% voor gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. In het huidige beleid van Pensioenfonds DNB en conform de regels van het FTK, is opgenomen dat inhaaltoeslag mogelijk wordt als de buffers, na de reguliere toeslagverlening, hoger zijn dan de TBI-grens³ (dekkingsgraad van circa 134,7% - niveau 2023). Er kan dan 20% van het verschil tussen het feitelijk aanwezige eigen vermogen en de TBI-grens ingezet worden voor inhaaltoeslag. Inhaaltoeslag is in het huidige stelsel geen zekerheid, kan alleen worden toegekend als de financiële positie van Pensioenfonds DNB verder is verbeterd en wordt in de tijd gespreid. Met het uitgangspunt dat inhaaltoeslag volledig en ineens moet worden ingehaald gaat de BP daar aan voorbij en claimt u een aanmerkelijk hogere waarde dan de werkelijke waarde.

In de kwantitatieve analyses die zijn gemaakt voor het transitieplan, wordt (in het huidige stelsel) rekening gehouden met de mogelijkheid van inhaaltoeslagen. In de scenario's waar er voldoende buffers aanwezig zijn en inhaaltoeslag kan worden verleend, leidt dit in de resultaten in het huidige stelsel tot een hoger pensioenresultaat en een hoger netto profijt. Op deze manier is het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige stelsel naar onze mening op de juiste wijze betrokken bij de (kwantitatieve) beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie.

In het nieuwe stelsel is er geen sprake meer van toeslagen. Daarmee vervalt ook de mogelijkheid tot inhaaltoeslag. Hier heeft u in overleggen en in uw position papers aandacht voor gevraagd en naar aanleiding hiervan zijn diverse gesprekken gevoerd. Mede naar aanleiding van deze gesprekken, realiseren wij ons dat het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag ook een kwalitatieve waarde heeft.

Wij hebben hier invulling aan gegeven door voor de eerste 10% van het beschikbaar vermogen voor de standaardregel af te wijken van de default in de wet en niet te spreiden. Door deze keuze ontvangen actieve en gewezen deelnemers tot circa 65 jaar iets minder verhoging (impact op verwacht opgebouwd pensioen is 10% in plaats van 12% verhoging). Gepensioneerden ontvangen juist meer verhoging wat oploopt met de leeftijd (bijvoorbeeld een 85-jarige ontvangt 10% in

³ TBI = toekomst bestendig indexeren

plaats van 4% extra). De oudere pensioengerechtigden zijn juist ook overwegend de deelnemers die de grootste toeslagachterstand kennen.

Spreadingstermijn boven de eerste 10%

Wij beoordelen de evenwichtigheid van de totale transitie op basis van verschillende maatstaven, namelijk de impact op het verwachte opgebouwde pensioen of de uitkering op transitiedatum, het verwachte pensioenresultaat⁴, het netto profijt⁴ en de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de verwachte gemiddelde uitkering in de huidige regeling. Voor ons leveren deze kwantitatieve maatstaven onvoldoende onderbouwing om voor het gedeelte boven de eerste 10% van het beschikbare vermogen af te wijken van de default spreadingstermijn van tien jaar. Hierbij zijn zowel kortere als langere spreadingstermijnen dan de default spreadingstermijn van tien jaar uitgebreid onderzocht en besproken.

Wij hebben de spreadingstermijn uitvoerig geanalyseerd en besproken en zijn van mening dat de gemaakte afspraken voldoende rekening houden met het vervallen van de mogelijkheid tot inhaaltoeslag binnen een evenwichtige transitie. Wij zien met betrekking tot de spreadingstermijn dan ook geen aanleiding tot wijziging van het transitieplan.

Leeftijdscriminatie

U stelt in onderdeel c dat het toepassen van een spreadingstermijn een ernstige vorm van leeftijdscriminatie is.

Wij zijn voornemens Pensioenfonds DNB te verzoeken om de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten onder toepassing van de standaardmethode in te varen. Wij zijn van mening dat het wettelijk standaard invaarpad en de standaardmethode geen ongeoorloofd onderscheid maken op grond van leeftijd. Een onderscheid door het toepassen van de tien jaar spreadingstermijn is naar onze mening objectief te rechtvaardigen, omdat de gekozen spreadingstermijn leidt tot een zorgvuldige omzetting naar persoonlijke pensioenvermogens en disproportionele herverdelingseffecten voor verschillende leeftijdsgroepen beperkt. Dit is van belang voor een evenwichtige transitie in het totaal aan afspraken dat is gemaakt.

Wij hebben in de afgelopen twee jaar in de technische werkgroep en het brede Pensioenoverleg verschillende keuzes en mogelijkheden onderzocht en besproken. Op basis hiervan hebben wij afspraken gemaakt waarmee, naar ons oordeel, in zijn totaliteit een evenwichtig resultaat wordt bereikt. Andere spreadingstermijnen zijn in dat kader onderzocht, maar als minder evenwichtig beoordeeld. Hierbij wegen wij nadrukkelijk ook de resultaten van het netto profijt (een wettelijke maatstaf) mee. Wij zien de standaardregel met een spreadingstermijn van tien jaar, bij dekkingsgraden hoger dan 122,7%, als een noodzakelijk middel om deze evenwichtige transitie te bereiken.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

⁴ Het pensioenresultaat en het netto profijt zijn beide wettelijk vereiste maatstaven waarbij DNB toezicht recent nog heeft opgeroepen deze maatstaven ook mee te nemen zodat de evenwichtige belangenafweging voldoende compleet in beeld is gebracht.

Cijfermatige onderbouwing

U stelt dat er bij een dekkingsgraad van 142% op transitiedatum een verschil is van 8%-punt tussen de 65-jarige deelnemer en de gepensioneerde in het verwachte pensioenresultaat.

In de kwantitatieve analyses is dit verschil inderdaad zichtbaar. Dit verschil ontstaat omdat in de scenario's met een hoge dekkingsgraad in het huidige stelsel vaker een inhaaltoeslag wordt toegekend. Naarmate de inhaaltoeslag van een deelnemer groter is, wordt het resultaat van het huidige stelsel in zo'n scenario relatief beter. Bij het geconstateerde verschil van 8% past evenwel de volgende kanttekening. In de analyses is in het huidige stelsel verondersteld dat alle actieve deelnemers tot 68 jaar een toeslagachterstand van 1,8% hebben en dat alle pensioengerechtigden vanaf 68 jaar een toeslagachterstand van 10,49% hebben. Dat is een vereenvoudiging van de werkelijkheid, die in de analyses is gehanteerd, omdat individuele toeslagachterstand niet is geadmistreerd bij Pensioenfonds DNB. In werkelijkheid heeft een groot deel van de jongste gepensioneerden een met actieven vergelijkbare toeslagachterstand van 1,8%. Een toeslagachterstand tot 10,49% kan zich voordoen bij pensioengerechtigden die al langere tijd inactief zijn. Wij realiseren ons dat deze aannames in het concept transitieplan onvoldoende zijn opgenomen en zullen dat uitgebreider toelichten.

U stelt daarnaast dat het toepassen van tien jaar spreidingstermijn⁵ bij een dekkingsgraad van 142% leidt tot een tussen de 5% tot 9%-punt verschil ten nadele van pensioengerechtigden.

Wij onderschrijven deze conclusie niet. In tegenstelling tot de BP, is voor ons de default spreidingstermijn van tien jaar de start geweest van onze beoordeling van evenwichtigheid. Vervolgens hebben wij onderzocht of een spreidingstermijn van één jaar tot evenwichtigere uitkomsten leidt. Als bij een dekkingsgraad van 142% op transitiedatum geen spreidingstermijn wordt toegepast in plaats van tien jaar spreidingstermijn voor het gedeelte boven de eerste 10%⁵, is de impact op het verwachte opgebouwde pensioen van actieve en gewezen deelnemers circa 3%-punt lager. Voor een 85-jarige gepensioneerde is de uitkering 6%-punt hoger (oplopend tot 10% meer voor oudere gepensioneerden). Een kortere spreidingstermijn over dit gedeelte geeft ook in de uitkomsten van het netto profijt resultaten waarbij de verschillen tussen leeftijden oplopen. Wij hebben, voor het gedeelte boven de eerste 10%, een kortere spreidingstermijn daarom beoordeeld als onevenwichtiger dan het toepassen van de tien jaar spreidingstermijn.

Alternatief

U geeft als alternatief mee om een reserve toekomstig indexeren te vormen die op transitiedatum wordt gevuld met een deel van de reserves en ingezet kan worden voor (aanvulling van) verhogingen om koopkracht te handhaven.

Het vormen van een aparte reserve is door Pensioenfonds DNB als ongewenst bestempeld. Dat was weliswaar in een ander verband, namelijk het vormen van een compensatiereserve, maar wij menen dat de argumenten, waaronder de complexiteit in de uitvoering, ook voor een toeslagreserve gelden. Daarnaast kleeft aan een toeslagreserve hetzelfde bezwaar dat de BP signaleert bij de solidariteitsreserve: naarmate een pensioengerechtigde ouder is, loopt hij of zij een

⁵ zie het hoofdstuk over inhaalindexatie voor een toelichting over de spreidingstermijn over de eerste 10%.

Datum
24 juni 2024

Ons kenmerk
T009-1313123365-795

grotere kans om niet of niet volledig te profiteren van de middelen in de toeslagreserve. Daar staat echter niet een voordeel tegenover zoals dat bij de solidariteitsreserve wel het geval is. De vorming van een toeslagreserve uit het fondsvermogen en het aanwenden van de middelen bij onvoldoende beleggingsrendement zal naar onze verwachting ook in netto profijt minder evenwichtig uitwerken dan het hanteren van een spreidingstermijn van tien jaar. Dit overwegend vinden wij het vormen van een toeslagreserve bij hogere dekkinggraden geen geschiktere methode voor het verdelen van vermogen dan het uitdelen aan alle deelnemers onder toepassing van de standaardregel met een spreidingstermijn van tien jaar.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

6. Solidariteitsreserve

U geeft aan dat u zich kunt vinden in de afspraken rondom de solidariteitsreserve, maar tekent aan dat de solidariteitsreserve in algemene zin het meest ten voordele van jongeren komt.

Wij hebben de doelstellingen voor de solidariteitsreserve vastgesteld. Pensioenfonds DNB heeft vervolgens diverse analyses gemaakt om de werking van de solidariteitsreserve te onderzoeken. Dat heeft geleid tot de *most promising variant* met betrekking tot de vul- en uitdeelregels. Bij de analyses zijn ook verschillende startniveaus van de solidariteitsreserve onderzocht en is gekeken naar de mate van bescherming die de solidariteitsreserve biedt. Gegeven de doelstellingen van een robuuste start van het nieuwe stelsel en het zoveel mogelijk voorkomen van een daling van de uitkering, is een solidariteitsreserve van voldoende omvang noodzakelijk. Op (zeer) lange termijn laten de analyses zien dat jongeren een grotere kans maken op een voordeel uit de solidariteitsreserve dan ouderen, maar op korte termijn⁶ geeft de vulling van de solidariteitsreserve bij de transitie directe bescherming voor de huidige pensioengerechtigden. Voor de wens van de BP om de uitkeringen na tien jaar minimaal op 100% van de nominale uitkering te houden, is een voldoende gevulde solidariteitsreserve nodig.

U vraagt zich af of een verhoging van de initiële bijdrage aan de solidariteitsreserve tot 7,5% van het totale vermogen zinvol is bij hogere dekkinggraden.

Naar aanleiding hiervan hebben wij specifiek de situatie onderzocht waar op transitiedatum een dekkinggraad van 142% aanwezig is met een vulling van de solidariteitsreserve met 5% of 7,5% van het totale vermogen. Daarbij zien wij twee onderscheidende verschillen in de kwantitatieve maatstaven:

- De impact op het verwachte opgebouwde pensioen of de verwachte uitkering op transitiedatum is bij 5% solidariteitsreserve voor alle deelnemers hoger dan bij 7,5% solidariteitsreserve. Voor deelnemers tot 58 jaar is dit effect iets groter (circa 4%-punt) dan voor deelnemers ouder dan 58 jaar (circa 2%-3% punt);
- Bij een solidariteitsreserve van 5% is het netto profijt voor actieve deelnemers tot 58 jaar lager dan bij een solidariteitsreserve van 7,5%. Voor actieve deelnemers ouder dan 58 jaar en pensioengerechtigden is het netto profijt hoger.

De verschillen in de kwantitatieve maatstaven tussen leeftijdscohorten worden groter bij een solidariteitsreserve van 5% in vergelijking tot een solidariteitsreserve

⁶ bij een dekkinggraad op transitiedatum van 122,7% is dit 9 jaar in een slecht weer scenario

van 7,5% van het totale vermogen. Dat vinden wij minder evenwichtig. Daarnaast vinden wij dat er bij hoge dekkingsgraden aan alle deelnemers voldoende extra vermogen of pensioen kan worden uitgedeeld en dat er ruimte ontstaat voor een wat hogere buffer ter voorkoming of beperking van verlagingen van ingegane uitkeringen. Wij overwegen daarbij ook dat alle deelnemers direct kunnen profiteren van het feit dat bij een solidariteitsreserve groter dan 6% geen overrendement hoeft te worden afgeroomd voor het vullen. Wij zien daarom geen aanleiding om de vulling van de solidariteitsreserve bij hoge dekkingsgraden met 7,5% van het totale vermogen te wijzigen. In de bijlage hebben we voor de volledigheid de kwantitatieve analyses toegevoegd.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

7. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

U bent van mening dat de compensatie te hoog is en dat de financiering hiervan niet-evenwichtig is.

Hoogte compensatie afschaffing doorsneesystematiek

In de Wtp is niet vastgelegd hoe de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek moet worden berekend. In het brede Pensioenoverleg is gewerkt met een berekening van de compensatiestaffel waarbij nog geen effecten van de dubbele transitie zijn meegenomen. U noemt dat in uw reactie het "zuivere nadeel" van afschaffing van de doorsneepremie. Wij willen hier voor de volledigheid bij vermelden dat bij het vaststellen van deze compensatiestaffel rekening wordt gehouden met ontslagkansen. Wij zien het "zuivere nadeel" als de berekening van de compensatie waarbij geen rekening wordt gehouden met ontslagkansen. Zodoende betreft de vastgestelde compensatiestaffel geen volledige compensatie voor het nadeel dat deelnemers ondervinden van de afschaffing van de doorsneepremie als zij tot pensioendatum in dienst blijven.

Wij hebben op basis van deze berekening van het nadeel, rekening houdend met ontslagkansen, beoordeeld of deze compensatie adequaat het nadeel van de afschaffing van de doorsneepremie opvangt. De beoordeling heeft plaats gevonden op basis van de transitie-effecten, waarbij alle effecten van de transitie worden meegenomen. Wij hebben de compensatie dus beoordeeld op basis van de dubbele transitie. Wij zien deze wijze van vaststelling van de compensatiestaffel als uitlegbaar en transparant en beoordelen de totale transitie-effecten (inclusief de toegekende compensatie en de financiering daarvan) als evenwichtig.

Om duidelijkheid te bieden aan deelnemers wat zij aan compensatie kunnen verwachten, vinden wij het belangrijk dat de compensatiestaffel nu wordt vastgesteld en niet nog kan wijzigen. Dat geeft voor de totale transitie ook duidelijkheid: de kosten voor de compensatie (los van bestandswijzigingen) worden niet meer lager of hoger.

Financiering compensatie van de doorsneesystematiek

U verwijst naar artikel 129 van de Pensioenwet in het kader van de financiering van compensatie uit het vermogen van het pensioenfonds. Artikel 129 van de Pensioenwet ziet op de voorwaarden waarbij premie terug gestort mag worden aan de werkgever. Wij zijn van mening dat de financiering van de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds DNB niet kan worden gezien als terugstorting van premie als bedoeld in artikel 129. Integendeel, de wetgever biedt uitdrukkelijk de

mogelijkheid om bij de transitie de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie uit het vermogen van het pensioenfonds te financieren.

Het financieren van de compensatie van de doorsneesystematiek uit het vermogen van Pensioenfonds DNB hebben wij ook beoordeeld op evenwichtigheid in de totale transitie. Hierbij spelen twee aspecten een rol:

- Bij de afweging tussen financieren van compensatie uit vermogen of uit premie, hanteren wij, in overeenstemming met de wetgeving, een budgetneutrale transitie als uitgangspunt. Bij de invulling van een budgetneutrale transitie houden wij rekening met de huidige afspraken omtrent de premie. De huidige premie is een dynamische premie die omlaag kan of omhoog kan tot een maximum. De afgelopen jaren is de premie steeds dit maximum geweest, waarbij in enkele jaren in de premie ook een opslag is opgenomen die direct heeft bijgedragen aan een stijging van de dekkingsgraad van Pensioenfonds DNB. De huidige premie wordt onder andere gebaseerd op een verwacht rendement dat eens in de vijf jaar herzien moet worden. Een daling van de premie is bij de volgende herziening (in 2026) een reële mogelijkheid;
- De verdeling van het vermogen van Pensioenfonds DNB bij invaren (inclusief de financiering van de compensatie) hebben wij in samenhang beoordeeld op evenwichtigheid. Daarbij hebben wij geconcludeerd dat de "kuil" in het pensioenresultaat voor deze groep deelnemers wordt beperkt, ook in het slecht weer scenario. Financiering van de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds DNB betekent wel dat er minder kan worden uitgedeeld aan alle deelnemers. Dat resulteert in een iets lager pensioenresultaat voor pensioengerechtigden, gewezen deelnemers en deelnemers die per saldo minder compensatie ontvangen dan zij daaraan bijdragen. Voor alle deelnemers is het pensioenresultaat in het mediaan scenario nog steeds hoger dan 100%. Door compensatie te financieren uit het vermogen van Pensioenfonds DNB wordt het netto profijt anders verdeeld over de deelnemers. Over het geheel genomen kent het netto profijt van actieve deelnemers en pensioengerechtigden een duidelijk evenwichtiger (vlakker) verloop door onze keuzes rondom compensatie. Daarbij is onderkend dat het netto profijt voor gewezen deelnemers door onze keuzes afneemt.

Ruimte in de huidige premie

U schrijft dat in relatie tot de geldende financieringsafspraken er in de periode tot en met 2025⁷ naar verwachting circa € 30 miljoen meer aan premie wordt betaald dan de zuivere kostendeekkende premie met opslag ter grootte van het vereist eigen vermogen bedraagt.

Wij hebben eerder in het transitietraject ook van Pensioenfonds DNB vernomen dat er in de afgelopen jaren en tot transitiedatum naar verwachting circa € 30 miljoen meer premie wordt betaald dan nodig was en is voor de zuiver kostendeekkende premie. De € 30 miljoen is niet nodig voor de opbouw van pensioen en wordt onderdeel van het "vrije" vermogen op transitiedatum. Wij hebben daarbij in de onderzoeksfase ook de mogelijkheid van een apart premie-egalisatiedepot besproken waarbij het premie-egalisatiedepot wordt gevuld met deze € 30 miljoen. Wij hebben hier niet voor gekozen omdat wij van mening zijn dat dit een wijziging van de huidige afspraak betreft en daarmee een gedeelte van het "vrije" vermogen onterecht wordt onttrokken.

⁷ Per 1 januari 2026 wordt het verwacht rendement herijkt waarop de feitelijke premie mede wordt gebaseerd.

Datum
24 juni 2024

Ons kenmerk
T009-1313123365-795

Bij de transitie naar een nieuw stelsel ontstaan andere vraagstukken en moeten keuzes gemaakt worden waar compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en de financiering daarvan onderdeel van uitmaken. Bovenstaande ruimte in de dekkingsgraad steunt naar onze mening de keuze om de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds DNB te financieren. Het apart zetten in een premie-egalisatiedepot verhoogt evenwel het risico dat niet of niet zonder korting ingevaren kan worden of dat de solidariteitsreserve niet of beperkt kan worden gevuld omdat op voorhand al een gedeelte van het vermogen een apart doel heeft.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

Prioriteit compensatie

U geeft weer welke prioriteit naar uw oordeel bij de verdeling van het vermogen van Pensioenfonds DNB moet worden gehanteerd.

Wij hanteren bij de voorrangregels een andere volgorde. Naar aanleiding van uw reactie melden wij hierover graag nog het volgende:

- U verwijst naar artikel 129 PW als onderbouwing van de door u aangegeven prioriteit. Zoals onder Hoofdstuk 7 aangegeven delen wij uw mening niet dat artikel 129 PW van toepassing is op de financiering van compensatie uit het fondsvermogen;
- Wij geven in de voorrangregels prioriteit aan financiering van compensatie ten opzichte van het vervallen van het vooruitzicht van inhaaltoeslag. Dit is gebaseerd op het uitgangspunt dat de kans waarmee (onderdelen van) de pensioentoezegging in de huidige en nieuwe pensioenregeling wordt waargemaakt, wordt meegewogen in de besluitvorming (hoe 'zekerder' een pensioentoezegging, hoe zwaarder deze meeweegt). Wij beoordelen het nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek als zekerder dan het nadeel van het vervallen van het vooruitzicht van inhaaltoeslag.

Wij houden vast aan de wijze van vaststelling van de compensatie en de wijze van financiering daarvan. Ook zien wij op basis van uw reactie geen aanleiding om de prioriteit zoals opgenomen in het transitieplan te wijzigen.

8. Uitvoeringskosten

De vermelding dat de uitvoeringskosten voor rekening van de werkgever komen en buiten de bruto premie vallen, beoogt geen verandering ten opzichte van de huidige afspraak rondom uitvoeringskosten. Wij zullen dit nader toelichten in het transitieplan.

Evenwichtigheid

In uw reactie concludeert u voor verschillende onderdelen van de transitie voor welke groep dat voordelig of nadelig is en concludeert u dat geheel van afspraken niet evenwichtig is en sterk ten nadele van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. In onze reactie hebben wij op de verschillende door u aangegeven punten gereageerd en op sommige punten aangegeven dat wij, mede op basis van de wet, andere maatstaven hanteren, een andere mening hebben of andere conclusies trekken. Naar onze mening zijn onze totale afspraken beoordeeld op basis van onze doelstellingen en kwantitatieve maatstaven, dan ook zodanig dat alle gerechtigden zich evenwichtig behandeld kunnen voelen.

Overige aanpassingen transitieplan

In de afgelopen periode is er aanleiding geweest om nog enkele aanpassingen te doen in het concept transitieplan. Naast tekstuele aanpassingen, geven wij onderstaand aan welke onderwerpen dit betreft. De aanpassingen hebben naar onze mening geen wezenlijk effect op het transitieplan, maar melden wij u volledigheidshalve.

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven

Naar aanleiding van de Q&A van DNB toezicht van eind april jl. hebben wij nog concreter bandbreedtes opgenomen in het transitieplan. Als de resultaten op transitiedatum binnen deze bandbreedtes vallen, kan de transitie plaats vinden met de afspraken zoals in dit transitieplan vastgelegd en zonder dat verdere besluitvorming vanuit sociale partners nodig is.

Als de resultaten niet binnen de bandbreedtes vallen, is een heroverweging door sociale partners noodzakelijk om te beoordelen of sprake is van een evenwichtige transitie en dient afstemming met het bestuur van Pensioenfonds DNB plaats te vinden. Dat resultaten door gewijzigde omstandigheden buiten de bandbreedtes komen te vallen, betekent voor sociale partners niet automatisch dat er géén sprake is van een evenwichtige transitie. Het geeft wel aanleiding om de evenwichtigheid van de transitie op dat moment opnieuw te beoordelen.

Deelnemers met een voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie in plaats van prijsinflatie

Voor de groep deelnemers met een voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie zijn nog nadere analyses gemaakt. Voor deze groep deelnemers ontstaan verschillen ten opzichte van de groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van prijsinflatie door het uitgangspunt in de door toezicht DNB aangereikte aannames dat er een vast verschil is tussen de looninflatie en prijsinflatie. De looninflatie wordt verondersteld in de toekomst altijd 0,4% hoger te zijn dan de prijsinflatie en dat leidt in de analyses tot mindere resultaten voor de groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie. Hoewel dit verschil terugkijkend niet is waargenomen en er daarmee voor sociale partners geen directe aanleiding is voor een onderscheid bij invaren, zijn sociale partners wel van mening dat de gehanteerde normen en bandbreedtes voor de maatstaven ook moeten worden toegepast op de groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie.

De groep deelnemers met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie omvat uitsluitend gewezen deelnemers van 47 jaar en ouder en pensioengerechtigden. Uit de analyses blijkt dat bij de minimaal gewenste invaardekkingsgraad voor gewezen deelnemers tussen 50 en 60 jaar het verwachte pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling lager is dan het verwachte pensioenresultaat in de huidige pensioenregeling. Bij lagere dekkingsgraden nemen de verschillen wat toe en kan er ook voor andere leeftijden een nadelig verschil ontstaan. Sociale partners willen dit oplossen door gewezen deelnemers bij invaren voor zover nodig extra vermogen toe te delen, zodanig dat voor alle leeftijden het verwachte pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk is aan het verwachte pensioenresultaat in de huidige pensioenregeling en de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de verwachte gemiddelde uitkering in de huidige regeling ten minste 50% is. Hiervoor is bij de minimaal benodigde invaardekkingsgraad van 104,6% naar verwachting € 400.000 nodig. Bij hogere dekkingsgraden neemt dit bedrag naar verwachting af. In totaal betreft de toedeling, afhankelijk van de dekkingsgraad bij invaren, minder dan 0,03% van het voor verdelen beschikbare vermogen.

Gelet op de verwaarloosbare impact, is bij de overige analyses in het transitieplan geen rekening gehouden met het toedelen van extra vermogen en voor alle deelnemers uitgegaan van voorwaardelijke prijsinflatie.

Tot slot

Wij hebben ons gedurende het traject gerealiseerd dat de transitie naar een nieuw pensioenstelsel een unieke en voor alle betrokkenen nieuwe uitdaging is. Ook nu zijn er af en toe nog vragen over de interpretatie van aanvullende wetgeving en guidance van toezichthouders. Wij volgen dat nauwgezet en indien daar aanleiding toe is, zullen wij bij nieuwe of aangepaste wetgeving beoordelen of dit aanleiding geeft tot wijzigingen van de afspraken (bijvoorbeeld naar aanleiding van het voor consultatie gepubliceerde Besluit gelijke aanpassingen en spreiding, waarbij enkele partijen vragen om de mogelijkheid voor het vormen van een uitkerings- en spreidingsvermogen op transitie moment). Als dit tot materiele wijzigingen leidt, nemen wij contact op met de BP voor nadere afstemming.

Wij willen u nogmaals bedanken voor uw betrokkenheid en inspanningen gedurende dit gehele traject.

Met vriendelijke groet,

De Nederlandsche Bank N.V.
Myra Dickhoff
Ook namens Duygu Akcay (FNV Finance) en Bouke Buitenkamp (VvW)

Datum

24 juni 2024

Ons kenmerk

T009-1313123365-795

Kopie: Pensioenfonds DNB

Bijlage – aanvullende analyse 5% solidariteitsreserve bij hoge dekkingsgraad

Onderstaand zijn de resultaten van de kwantitatieve analyses opgenomen voor een solidariteitsreserve van 5% en 7,5% van het totale vermogen bij een dekkingsgraad van 142%.

Datum
24 juni 2024

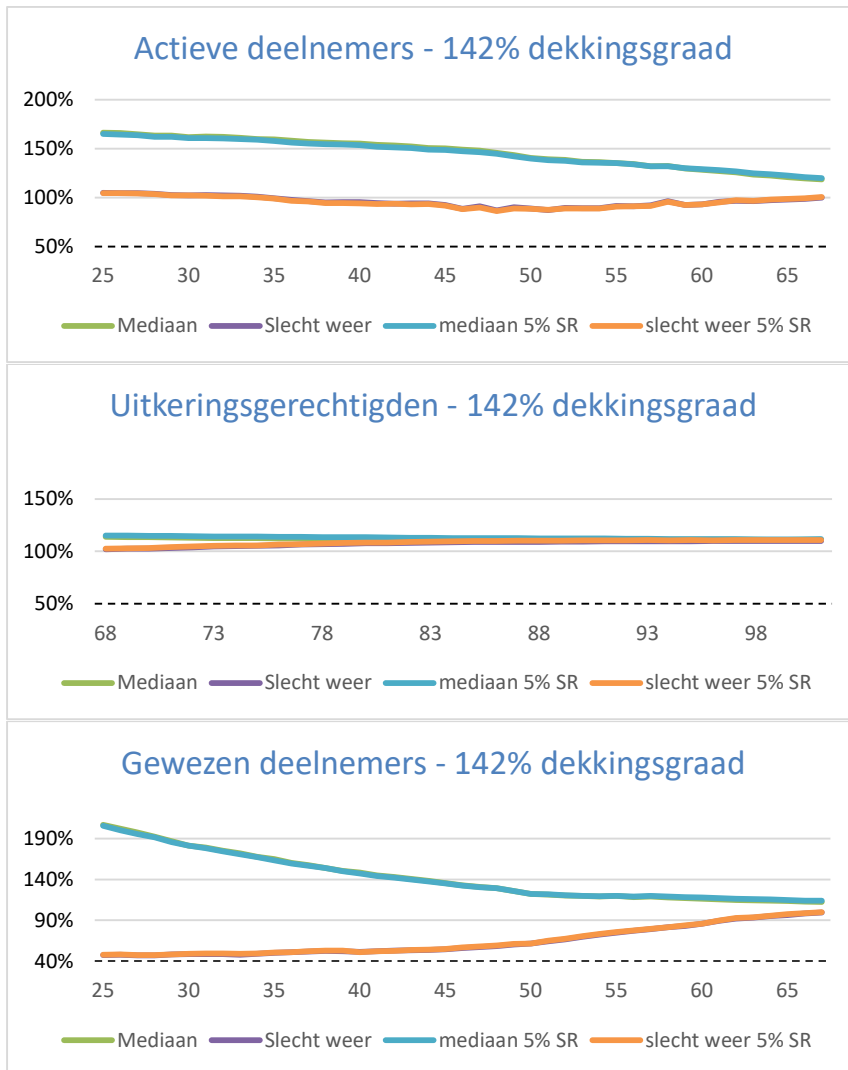
Ons kenmerk
T009-1313123365-795

De impact op verwacht opgebouwd pensioen / verwachte uitkering (vóór toekenning van compensatie):

Impact op verwacht opgebouwd pensioen	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Actieven 7,5% SR	127%	127%	127%	127%	127%	127%	127%	127%	125%
Actieven 5% SR	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	128%
Gewezen deelnemers 7,5% SR	127%	127%	127%	127%	127%	127%	127%	127%	125%
Gewezen deelnemers 5% SR	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	131%	128%

Impact op uitkering	70	75	80	85
Uitkeringsgerechtigden 7,5% SR	122%	121%	120%	118%
Uitkeringsgerechtigden 5% SR	125%	124%	122%	120%

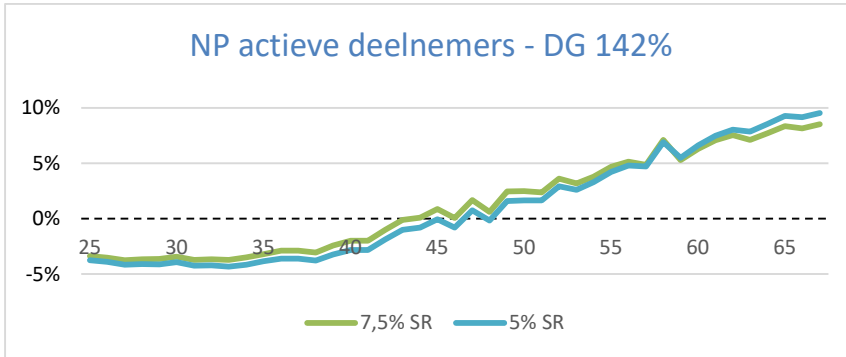
Pensioenresultaat voor verschillende groepen deelnemers bij dekkinggraad van 142% en verschillende solidariteitsreserves



Datum
24 juni 2024

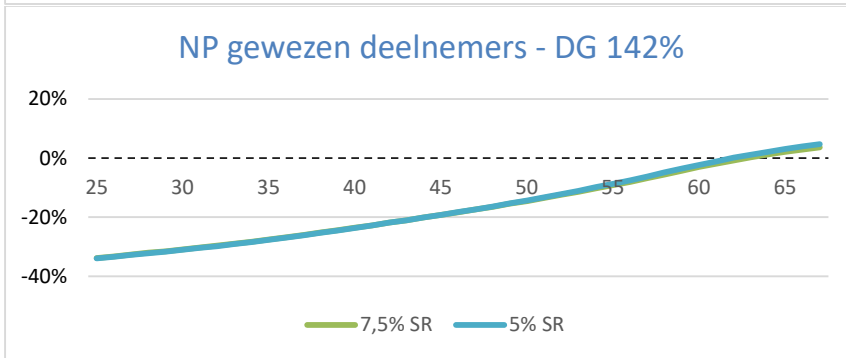
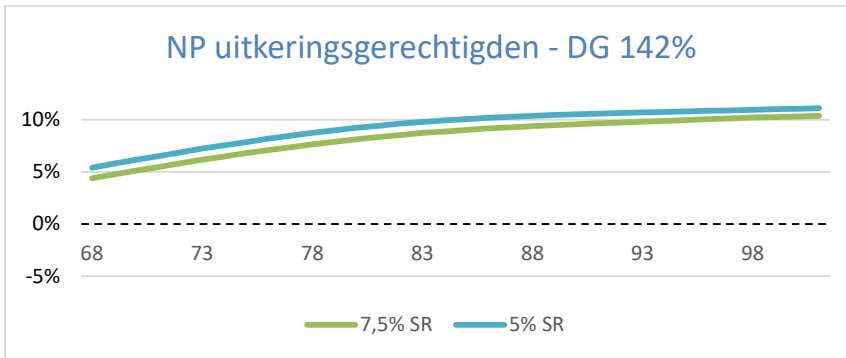
Ons kenmerk
T009-1313123365-795

Netto profijt (NP) voor verschillende groepen deelnemers bij dekkingsgraad van 142% en verschillende solidariteitsreserves



Datum
24 juni 2024

Ons kenmerk
T009-1313123365-795



Kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling

Kans nieuw > huidig	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Actieven 7,5% SR	91%	89%	88%	86%	87%	84%	86%	87%	90%
Actieven 5% SR	90%	89%	88%	86%	86%	84%	85%	87%	91%
Gewezen deelnemers 7,5% SR	74%	73%	70%	68%	66%	64%	68%	76%	85%
Gewezen deelnemers 5% SR	74%	72%	70%	68%	65%	64%	69%	77%	86%

Kans nieuw > huidig	70	75	80	85
Uitkeringsgerechtigden 7,5% SR	95%	98%	99%	100%
Uitkeringsgerechtigden 5% SR	96%	98%	99%	100%