

# Nieuwsbrief

## IN DEZE NIEUWSBRIEF VINDT U INFORMATIE OVER

Pensioenen op 1 januari 2015 niet aangepast aan de prijsontwikkeling .....	1
Nieuwe pensioenregeling per 2015 .....	2
Verantwoordingsorgaan .....	3
Afdeling Pensioenservice staat voor u klaar .....	4
Even voorstellen: nieuw bestuurslid Julien Linger .....	5
Eelco Blaauw opvolger van directeur Mariëtte Simons .....	6
#dtv: wat willen jongeren weten over de pensioenregeling? .....	7
Het pensioenleven van... Tonny Broek .....	8
Aad Borsboom: 'Ik ben trots op ons pensioenfonds' .....	9
Pensioenactualiteiten .....	10
Column Gerard van Olphen .....	11
Wist u dat? .....	12

## PENSIOENEN OP 1 JANUARI 2015 NIET AANGEPAST AAN DE PRIJSONTWIKKELING

Een teleurstellend bericht voor alle deelnemers van de in 2004 ingevoerde pensioenregeling van SNS REAAL: de opgebouwde en ingegane pensioenen zijn op 1 januari 2015 niet aangepast aan de prijsstijging (indexatie).

### WAAROM DIT JAAR GEEN VERHOGING?

Jaarlijks beslist het pensioenfondsbestuur of de pensioenen kunnen worden verhoogd en zo ja, met hoeveel. Dit is afhankelijk van hoe het pensioenfonds er financieel voorstaat, dus of het vermogen groot genoeg is om nu en in de toekomst aan alle verplichtingen te kunnen voldoen. Maatstaf hiervoor is de 'dekkingsgraad'. Op 31 oktober 2014 was de dekkingsgraad van ons pensioenfonds 110,3%. Dat is lager dan de 114% die als ondergrens is vastgelegd voor het toekennen van een verhoging. De financiële positie van het pensioenfonds staat door actuele ontwikkelingen onder druk:

- De rente is laag. Daarom moeten wij meer geld reserveren.
- De beleggingsopbrengsten zijn niet genoeg om de extra reservering voor de lage rente voldoende op te vangen.

- Mensen leven langer. Daarom moeten wij meer geld reserveren.
- De economische vooruitzichten zijn nog steeds zeer onzeker.

### VOOR WIE GELDT HET INDEXATIEBESLUIT?

Het besluit geldt voor alle deelnemers van de huidige pensioenregeling van SNS REAAL. In ons pensioenfonds zitten daarnaast nog groepen met oude pensioenregelingen, zoals de (oud)deelnemers van Nederlandse Spaarbankbond en NOG, voor wie een indexatiereserve bestaat, en (oud)deelnemers met onvoorwaardelijke indexatierechten. Hun pensioenen zijn op 1 januari 2015 wél verhoogd.

# NIEUWE PENSIOENREGELING PER 2015

Per 1 januari 2015 is er weer van alles veranderd in de pensioenregeling van SNS REAAL. Graag willen we u informeren over de belangrijkste wijzigingen en de keuzes die sociale partners en het pensioenfonds hebben gemaakt.

## WAT IS ER VERANDERD IN DE PENSIOENREGELING?

De pensioenregeling is voor alle werknemers (bij zowel de bank als de verzekeraar) per 1 januari 2015 aangepast. Deze aanpassing was noodzakelijk in verband met nieuwe fiscale wetgeving waarin het maximaal op te bouwen pensioen verder is verlaagd. Zo is het maximale opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen in een middelloonregeling verlaagd van 2,15% naar 1,875%. Bovendien wordt er geen fiscaal gefaciliteerd pensioen meer opgebouwd over een salaris boven de € 100.000,-. Hiervoor moeten deelnemers zelfvermogen opbouwen buiten het pensioenfonds.

Voor een volledig overzicht van alle veranderingen verwijzen we u ook naar de nieuwsbrief die de werkgever op iD heeft gepubliceerd.

## DE SOCIALE PARTNERS ZIJN EEN PREMIE OVEREENGEKOMEN, IS NU HET PENSIOENFONDS AAN ZET?

De werkgever en de vakbonden zijn een premie overeengekomen van 21,15% van de loonsom. Deze premie is even hoog als de afgelopen 5 jaar. De economische omstandigheden zijn intussen echter flink veranderd. Met name de rente is fors gedaald. Dit geldt niet alleen voor de rente die je als particulier op een spaarrekening krijgt, maar ook voor de rente die het pensioenfonds op zijn beleggingen ontvangt.

Omdat het pensioenfonds het risico voor de deelnemers beperkt wil houden, bestaan de beleggingen voor het grootste deel uit (staats)obligaties. De rente die hierop wordt ontvangen, is lager dan ooit. De verwachting is dat dit voorlopig niet structureel zal veranderen. Dat betekent dat de premie die moet worden belegd minder opbrengt dan een paar jaar geleden. Daarnaast zijn ook de levensverwachtingen verder gestegen.

Het is de wettelijke taak van het pensioenfondsbestuur om vast te stellen of de premie voldoende is voor de beoogde opbouw van de pensioenaanspraken. Het bestuur raadpleegt daarvoor de externe adviserende actuaaris. Voorts is het bestuur verplicht om advies te vragen aan het Verantwoordingsorgaan van het fonds, waarin zowel werkenden als gepensioneerden zijn vertegenwoordigd. Het Verantwoordingsorgaan deelt het besluit van het bestuur om over 2015 de pensioenopbouw tot 1,75% te beperken.

De premie die nodig is om 1 euro pensioen in te kopen, is door deze factoren hard gestegen ten opzichte van 5 jaar geleden. De premie die noodzakelijk is om de volledige pensioenaanspraken in te kopen, bedraagt op basis van de huidige rente 22,7% van de loonsom. Hierbij is rekening gehouden met de rente die door De Nederlandsche Bank is gepubliceerd, bovendien is er geen opslag opgenomen voor indexatie. Dit houdt in dat voor de premie van 21,15% die de werkgever beschikbaar heeft gesteld helaas niet 1,875%, maar 1,75% van de pensioengrondslag kan worden ingekocht.

## MAAR HET FONDS MAG TOCH OOK MET EEN HOGERE RENTE REKENEN OM DE PREMIE VAST TE STELLEN?

Dat klopt. Pensioenfondsen mogen bijvoorbeeld met een gemiddelde rente van de afgelopen 10 jaar rekenen. In een periode dat de rente alleen maar is gedaald, vindt het bestuur van het fonds dat deze methode een verkeerde voorstelling geeft van de werkelijkheid. Het pensioenfonds vindt het belangrijk dat de pensioentoezegging robuust wordt uitgevoerd en wil zo eerlijk mogelijk zijn naar alle deelnemers over hoe het fonds er echt voor staat. Bovendien willen we voorkomen dat pensioenaanspraken, doordat er te weinig middelen zijn, zouden moeten worden gekort.

## IS ER EIGENLIJK NOG MEER VERANDERD?

Ja, behalve dat de regels over hoeveel pensioen je mag opbouwen zijn aangepast, zijn ook de regels voor pensioenfondsen verder aangescherpt. Zo moeten pensioenfondsen meer reserves aanhouden en gelden strengere regels voor het korten en het verhogen van opgebouwde pensioenen. Kort gezegd, de reserves moeten voor het opvangen van financiële tegenvallers omhoog en het fonds moet steeds rijker zijn om te mogen indexeren.

## GEEN EENVOUDIG BESLUIT

Het bestuur vindt het heel vervelend dat over 2015 niet het maximale pensioen kan worden toegekend en realiseert zich dat de pensioenregeling toch al steeds minder is geworden terwijl de premie alleen maar is gestegen (voornamelijk als gevolg van de lage rente). Het was dan ook zeker geen eenvoudig besluit! Het pensioenfonds moet echter bij de beleidskeuzes rekening houden met de belangen van alle deelnemers. Dit zijn niet alleen de medewerkers die nog pensioen opbouwen, maar ook mensen die in het verleden pensioen hebben opgebouwd en diegenen die al een pensioenuitkering ontvangen.



# VERANTWOORDINGSORGAAN

Afgelopen jaar is er veel veranderd in de governance van ons pensioenfonds. In januari 2014 zijn wij nog gestart als een Raad van Deelnemers (RvD) en een Verantwoordingsorgaan (VO), beide met eigen taken en bevoegdheden. Als gevolg van gewijzigde wetgeving zijn RvD en VO op 1 juli 2014 opgegaan in één nieuw Verantwoordingsorgaan. Om deze nieuwe verantwoordingsstructuur goed op te zetten, is ervoor gekozen de huidige leden uit de beide organen nog een halfjaar door te laten gaan. Dit gaf de mogelijkheid om in oktober/november verkiezingen te houden onder de actieven die plaats mochten gaan nemen in het nieuwe Verantwoordingsorgaan.

Verkiezingen gaan altijd gepaard met het verwelkomen en afscheid nemen van nieuwe en oude leden. Dit hebben wij op 8 december gedaan onder het genot van een borreltje en stampotbuffet, uitstekend geregeld door Aad Borsboom. Ook op deze plek nogmaals dank voor de inzet van alle leden die niet zijn teruggekeerd in de nieuwe structuur. Maar ook welkom aan Boudewijn Duindam die als enig nieuw lid is toegetreden tot het Verantwoordingsorgaan.

Het afgelopen jaar hebben wij in goede samenwerking met het bestuur ons werk kunnen doen. Wij hopen dat wij dit constructieve overleg kunnen voortzetten. Uiteraard hebben we ook flinke discussies met elkaar gevoerd, en gevraagd of ongevraagd advies gegeven. Hierbij denk ik aan het uitbesteden van de pensioenadministratie, de premiestelling, enzovoort. Daarnaast hebben wij eind 2014 een wervingscampagne opgestart voor nieuwe bestuursleden. Een ongekend hoog aantal personen heeft zich kandidaat gesteld. De voordrachtcommissie heeft een selectie gemaakt en met de kandidaten gesproken.

→ De pensioenpremie is bestemd voor het inkopen van pensioenen van de huidige actieve werknemers. Het pensioenfonds beoordeelt of deze premie voldoende is. Indien de in 2015 in te kopen nieuwe pensioenaanspraken tegen een vooraf bekende te lage premie zouden worden ingekocht, wordt dit 'premietekort' betaald uit de reserves van het pensioenfonds. Hierdoor zou de dekkingsgraad van het pensioenfonds dalen en worden alle pensioenen die in het pensioenfonds zijn ondergebracht minder solide. Ook zal toekomstige indexatie hierdoor voor alle deelnemers (werkkenden, gepensioneerden en 'slapers') langer uitblijven. Zeker nu de wetgever hogere eisen stelt aan het niveau van de dekkingsgraad, voordat het pensioenfonds tot indexatie mag overgaan.

Het bestuur is dan ook van oordeel dat met het genomen besluit de belangen van alle deelnemers op een evenwichtige wijze zijn afgewogen.

Het VO heeft vervolgens verschillende kandidaten voorgedragen, zodat het pensioenfondsbestuur zelf een keuze kon maken. Ook in 2015 wacht ons weer een volle agenda. De pensioenregeling moet worden aangepast aan de huidige wetgeving en de

## SAMENSTELLING VERANTWOORDINGSORGAAN

### Leden namens de actieven:

- Dhr. D. van der Kwast, voorzitter
- Mw. M. Droste
- Dhr. M. Biemond
- Mw. N. Nottelman
- Dhr. B. Duindam
- Mw. O. Meijer-Klene

### Leden namens de pensioentrekenden:

- Dhr. R. Visser
- Dhr. A. Engelsman, vice-voorzitter
- Dhr. Th. Beelen

### Lid namens de werkgever:

- Dhr. H. Hessels

premieafspraken met de werkgever moeten opnieuw worden vastgelegd. Daarnaast speelt nog de verkoop van de verzekeraar, wat op termijn invloed zal hebben op het pensioenfonds. Voldoende om ons goed bezig te houden. Natuurlijk zullen de leden van het Verantwoordingsorgaan ons bestuur ook het komende jaar alert houden en de belangen van alle stakeholders vanuit onze rol zo goed mogelijk vertegenwoordigen.

Danny van der Kwast,  
Voorzitter VO

# AFDELING PENSIOENSERVICE STAAT VOOR U KLAAR

Sinds 1 januari 2015 heeft ons pensioenfonds een andere pensioenuitvoerder: Blue Sky Group in Amstelveen. Een deskundig team staat dagelijks voor u klaar om al uw pensioenvragen te beantwoorden. Precies zoals u dat gewend bent. Teammanager Maarten Leurs stelt de afdeling Pensioenservice aan u voor.

## WAT DOET DE AFDELING PENSIOENSERVICE?

‘Mijn team is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling van SNS REAAL, in de meest brede zin van het woord. Ten eerste zijn we het directe, persoonlijke aanspreekpunt voor alle deelnemers. Zij kunnen ons bellen, mailen of schrijven als ze vragen hebben over hun pensioen(uitkering), meer willen weten over hun keuzemogelijkheden of een wijziging in hun persoonlijke omstandigheden willen doorgeven. Daarnaast verzorgen we de complete pensioenadministratie. Wij regelen dat alle pensioenen op tijd worden uitbetaald, versturen de UPO’s, startbrieven en andere correspondentie, maken waardeoverdrachten in orde, enzovoorts. Elke medewerker van de afdeling Pensioenservice beheerst al deze taken en werkzaamheden. Zij kennen inmiddels alle ins en outs van de pensioenregeling.’

## WAT MERKEN DE DEELNEMERS VAN DE WISSELING VAN PENSIOENUITVOERDER?

‘Het telefoonnummer, e-mail- en correspondentieadres zijn gewijzigd (zie kader). Verder doen we ons uiterste best om de overgang zo geruisloos mogelijk te laten verlopen. De eerste fase – de overdracht van de personen -en uitkeringenadministratie – is achter de rug: alle gegevens van de deelnemers zijn bij ons bekend en de pensioenen zijn keurig volgens planning uitgekeerd. De komende maanden zijn we druk bezig met fase twee: het inregelen van de administratie van de pensioenaan-

spraken en het invoeren van de pensioenregeling die vanaf 1 januari 2015 geldt.’

## WAT KUNNEN DE DEELNEMERS VAN PENSIOENFONDS SNS REAAL VAN JULLIE VERWACHTEN?

‘Blue Sky Group wil de beste pensioenuitvoerder van Nederland zijn. Dat staat in onze missie en visie. Papier is geduldig, dat besef ik, maar in onze organisatie streven wij naar de hoogste kwaliteit. En dat maken we ook waar. Persoonlijk contact staat bij ons voorop. Wij zijn laagdrempelig en sturen niemand van het kastje naar de muur. Wie ons belt met een vraag, krijgt meteen, of uiterlijk dezelfde dag, uitsluitel; e-mails beantwoorden we binnen drie (werk)dagen. Mochten deelnemers dit in de praktijk anders ervaren, laat dat dan vooral aan ons weten. We nemen klachten uiterst serieus, omdat we daar alleen maar van kunnen leren!’

## HOE BEREIKT U DE AFDELING PENSIOENSERVICE?

De afdeling Pensioenservice is op werkdagen bereikbaar van 8.30 tot 17.00 uur op telefoonnummer 020 - 426 63 80. U kunt ook mailen naar [pf.snsreaal@blueskygroup.nl](mailto:pf.snsreaal@blueskygroup.nl) of een brief sturen naar: Blue Sky Group, afdeling Pensioenservice, Postbus 123, 1180 AC Amstelveen.





## EVEN VOORSTELLEN:

# NIEUW BESTUURSLID JULIEN LINGER

Hij is al weer een halfjaar bestuurslid van Pensioenfonds SNS REAAL: Julien Linger, directeur Financial Risk & Modelling bij SNS Bank. In juli 2014 trad hij aan als opvolger van Seada van den Herik. Julien vervult de functie van bestuurslid namens de werkgever en is tevens lid van de Beleggingscommissie. Een korte kennismaking in drie vragen (en antwoorden).

**Naam:** Julien Linger  
**Leeftijd:** 33 jaar  
**Woonplaats:** Amsterdam  
**Functie:** directeur Financial Risk & Modelling bij SNS Bank  
**Privé:** partner, 2 zoons (4 en 7 jaar)  
**Hobby's:** boksen  
**Bijzonderheden:** door 'The Other Network' verkozen tot 'The Other Manager', de beste multiculturele manager van 2012



### WAT HEB JE TOT NU TOE IN JE CARRIÈRE GEDAAN?

'Na mijn studie Financiële Bedrijfskunde aan de Vrije Universiteit Amsterdam ben ik in 2004 bij Lehman Brothers in dienst getreden. Daar heb ik me gespecialiseerd in fusies & overnames en corporate finance. Sinds november 2007 werk ik bij SNS REAAL. Ik ben begonnen op de afdeling Corporate Strategy met het coördineren van diverse financiële transacties en het analyseren van strategische vraagstukken. In januari 2011 volgde de benoeming tot directeur Finance Risk & Control bij SNS Bank. Die functie heb ik vervuld tot juli 2014. Nu ben ik als directeur Financial Risk & Modelling meer bezig met het verder vormgeven van het financiële risicomanagement binnen SNS Bank. En daarnaast ben ik dus bestuurslid van Pensioenfonds SNS REAAL en lid van de Beleggingscommissie.'

### WAAROM BEN JE BESTUURSLID GEWORDEN?

'Ik ben breed geïnteresseerd in de financiële industrie en in de cruciale rol die zij speelt in een moderne economie. In het verleden had ik in mijn werk zowel met banken als verzekeraars te maken, de laatste jaren ligt de focus vooral aan de bancaire kant. De functie van bestuurslid van het pensioenfonds

biedt me een mooie kans om weer midden in de verzekerings/pensioenbranche te zitten en mijn kennis en ervaring op dat gebied op te frissen én toe te passen. Dat ik ook lid ben van de Beleggingscommissie, is volgens mij logisch. Beleggen heeft alles te maken met risicomanagement!'

### WAT WIL JE ALS BESTUURSLID BEREIKEN?

'Voor het pensioenfonds ligt er een belangrijke taak om het pensioenbewustzijn van deelnemers te vergroten, zodat zij onderkennen hoe onzeker het zekere is van pensioen en goed weten wat zij zelf kunnen doen. Dit vraagt om eerlijke transparante communicatie, en daar draag ik graag mijn steentje aan bij. Mijn tweede doel is, vanzelfsprekend, om samen met de andere bestuursleden een gezonde financiële positie van het pensioenfonds te waarborgen, zowel voor de korte als de lange termijn. En als laatste punt wil ik me inzetten om de splitsing van de bank en verzekeraar en de consequenties hiervan voor het pensioenfonds in goede banen te leiden. Een uitdagend en ingewikkeld vraagstuk!'

# ‘ONS PENSIOENFONDS ZIT DIEP IN MIJN HART’

Acht jaar lang was Eelco Blaauw bestuurslid van Pensioenfonds SNS REAAL. In 2013 nam hij afscheid. Sinds 1 oktober 2014 is hij weer terug. Niet in de rol van bestuurder, maar als opvolger van directeur Mariëtte Simons. ‘Ik ben met mijn neus in de boter gevallen.’

## KUN JE KORT JE LOOPBAAN SCHETSEN?

‘Ik heb fiscale economie gestudeerd in Groningen. Na mijn afstuderen en militaire dienst heb ik van 1994 tot 1998 als adviseur binnendienst bij een pensioenadviesbureau gewerkt. In 1998 ben ik in dienst getreden bij Reaal Bedrijven Arbeidsvoorwaarden, de pensioentak voor de grootzakelijke markt die later is geïntegreerd in Zwitserleven. In 2005 volgde de overstap naar SNS Bank als bedrijfshoofd productmanagement hypotheek. Die functie is geleidelijk steeds verder uitgebreid met andere productgroepen; de laatste twee jaar was ik werkzaam bij de afdeling marketing van SNS. Boeiend en afwisselend, maar pensioen is altijd mijn oude liefde gebleven. In mijn huidige functie ben ik dus weer terug waar het ooit allemaal begon.’

## WAS DAT OOK JE DRIJFVEER OM TE SOLLICITEREN?

‘Mijn interesse in pensioen heeft zeker meegespeeld, maar de allerbelangrijkste reden is dat Pensioenfonds SNS REAAL diep in mijn hart zit. Vanaf de verzelfstandiging van het pensioenfonds, in 2005, ben ik acht jaar bestuurslid geweest. In die periode heb ik alle ups en downs van dichtbij meegemaakt en het pensioenfonds zien uitgroeien tot de professionele organisatie die het nu is. In 2013, na twee bestuursperiodes, moest ik conform de statuten aftreden. Met gezonde tegenzin, want ik vond het allemaal nog steeds erg interessant. Toen bekend werd dat directeur Mariëtte Simons vertrok, heb ik niet lang geaarzeld: het was voor mij de kans om weer bij het pensioenfonds betrokken te raken. Ik ben dan ook blij en vereerd met mijn benoeming.’

## JE BENT INMIDDELS EEN HALFJAAR IN FUNCTIE. HOE BEVALT HET?

‘Ik ben met mijn neus in de boter gevallen, want het was direct rennen en vliegen. En dat is nog steeds het geval. Er liggen tal van vraagstukken op het bord van het bestuur en het pensioenfonds die veel aandacht en energie vragen: het in goede banen leiden van de overstap naar Blue Sky Group als pensioenuitvoerder, het cao-akkoord tussen werkgever en sociale partners en de doorvertaling daarvan in de pensioenregeling, het nieuwe Financieel Toetsingskader (nFTK) voor pensioenfonds, de toekomst van ons pensioenfonds na de verkoop van VIVAT en



**Naam:** Eelco Blaauw  
**Leeftijd:** 45 jaar  
**Woonplaats:** Wijk bij Duurstede  
**Functie:** directeur Pensioenfonds SNS REAAL  
**Privé:** getrouwd, twee zoons (14 en 16 jaar)  
**Hobby's:** tennis, koken, lezen

nog veel meer. Gelukkig heb ik een deskundig en zelfstandig team dat mij niet alleen ondersteunt, maar er ook voor zorgt dat alle dagelijkse werkzaamheden gewoon doorlopen. En dat wil ik op deze plek ook graag nog even benadrukken: Mariëtte Simons heeft bij haar vertrek de ‘winkel’ keurig achtergelaten. Mariëtte, bedankt!

# #DTV

De pensioenregeling van SNS REAAL is er voor oud én jong. Als uitvoerder wil het pensioenfonds daarom graag weten wat er onder jongeren leeft. Wat vinden zij bij pensioen belangrijk? Wat houdt hen bezig? Met als motto #dtv (durf te vragen) maken we in deze rubriek een rondje door het bedrijf.

**Naam:** Ben Boschker  
**Leeftijd:** 28 jaar  
**Woonplaats:** Voorburg  
**Functie:** marketeer hypotheken bij SNS Bank  
**Privé:** woont samen met Lianne

## VRAAG:

Steeds meer jonge werknemers vrezen dat ze na 40 jaar volop pensioenpremie betalen slechts een mager pensioen krijgen uit de dan vrijwel lege pensioenpot. In het huidige systeem zal de belangentegenstelling tussen jonge werknemers (we indexeren over 30 jaar en korten nu op uitkeringen) en gepensioneerden (we indexeren nu) eeuwig blijven bestaan. Hoe kijkt Pensioenfonds SNS REAAL aan tegen pensioenfonds voor deelnemers met meer gelijke belangen door gelijke leeftijdscategorieën?



## ANTWOORD:

Wij denken dat het niet nodig is om aparte pensioenfonds voor verschillende leeftijdsgroepen in het leven te roepen. Bij alle besluiten die ons pensioenfonds neemt, worden de belangen van alle groepen deelnemers afgewogen. Zo is het indexatiebeleid zodanig opgesteld dat er geen gelden voor indexatie worden ingezet indien hierdoor het risico zou ontstaan dat de actieve deelnemers moeten worden gekort op hun pensioen. Daar staat tegenover dat als de premie voor de actieve deelnemers onvoldoende is, dit niet wordt afgewenteld op de gepensioneerden. Ook geldt bij ons pensioenfonds dat als er wordt geïndexeerd deze indexatie voor alle groepen deelnemers hetzelfde is.

Als je 'out of the box' zonder de huidige wetgeving naar alternatieve systemen kijkt, zou je bijvoorbeeld kunnen denken aan een pensioensysteem waarin jongere deelnemers een hoger opbouwpercentage krijgen dan oudere deelnemers. Nu geldt dat het inkomen van jongeren en hun op te bouwen pensioen veelal lager zijn dan bij oudere deelnemers het geval is. Dit terwijl de benodigde premie per euro pensioen voor hen ook lager is. Door voor jongeren een hoger opbouwpercentage te hanteleren, worden de kosten en opbrengsten van de pensioenregeling

gelijkmatiger over de verschillende leeftijdsgroepen verdeeld. De discussie over andere pensioenmodellen is overigens in alle hevigheid losgebarsten; zo heeft de SER hierover net een heel rapport gepubliceerd.

**Naam:** Judith Eversdijk  
**Leeftijd:** 36 jaar  
**Woonplaats:** Amersfoort  
**Functie:** marketeer bij Zwitserleven  
**Privé:** woont samen met Jille en dochtertje Jade van 3

## VRAAG:

We weten dat pensioen een low interest onderwerp is. Denken jullie ook na over nieuwe communicatiemiddelen om pensioen leuk en interessant te maken? Zoals het gebruik van infographics en sociale media, bijvoorbeeld YouTube-filmpjes?



## ANTWOORD:

Helaas lopen jongeren inderdaad niet direct warm voor het onderwerp pensioenen, waardoor pensioen vaak toch iets voor mannen in grijze pakken lijkt te zijn. Door gebruik te maken van infographics en filmpjes, kunnen we het hoe en wat rondom pensioen wel verder inzichtelijk maken. Het pensioenfonds wil in 2015 de website vernieuwen en toegankelijker maken voor alle deelnemers. Hierbij denken we zeker ook aan meer beeldende materialen, waarbij we ons realiseren dat we een fonds van bescheiden omvang zijn en de kosten die we hiervoor kunnen maken dus beperkt zijn.

**Heb jij een vraag  
voor de rubriek #dtv?  
Mail naar  
[info@pensioenfondssnsreaal.nl](mailto:info@pensioenfondssnsreaal.nl)**



# HET PENSIOENLEVEN VAN... TONNY BROEK

Hij is 67 jaar en al tien jaar actief met pensioen: Tonny Broek, oud-districtsdirecteur bij SNS Bank. Op 1 april 2005, na een dienstverband van 38 jaar, zette hij een punt achter z'n loopbaan. Stilzitten is er nog steeds niet bij, maar alles gaat wel in een rustiger tempo.

## HOE IS UW CARRIÈRE VERLOPEN?

'In 1967 ben ik gestart als baliemedewerker bij de voormalige Nutsspaarbank in Groningen, één van de rechtsvoorgangers van SNS Bank. Gaandeweg ben ik opgeklommen tot uiteindelijk de functie van districtsdirecteur. Ik heb dus alle fusies meege maakt en ben meegegroeid met de organisatie. Toen de bank vanaf 2000 inzette op digitalisering en het kantorennetwerk ging afbouwen, heb ik nog een tijdje op het hoofdkantoor projectmatig werk gedaan. Eerst in 's-Hertogenbosch en later in Utrecht. Bij een reorganisatie kreeg ik het aanbod om vervroegd met pensioen te gaan. Ik heb geen seconde gearzeld. Ik was er echt aan toe en de financiële regeling was toen nog goudomrand. Op 1 april 2005, op 57,5-jarige leeftijd, ben ik gestopt.'

## HOE KIJKT U TERUG OP UW LOOPBAAN?

'Met heel veel voldoening. Ik heb altijd in de verkooporganisatie gewerkt, aan de kantorenkant. Zeer enerverend, want in mijn functie stond ik met de voeten in de (verkoop)klei. Ook het contact met de medewerkers, die de spil zijn van elke organisatie, gaf een kick. SNS Bank was bovendien een fijne werkgever. Ik heb alle gelegenheid gekregen om mezelf te ontwikkelen en niets was onmogelijk. Ik ben het bedrijf daarvoor veel dank verschuldigd. Ook mijn vertrek is keurig afgewikkeld. Of ik iets mis? Eigenlijk niets, behalve dan het gevoel erbij te horen. SNS Bank voert niet zoiets als ouderenbeleid. Weg is weg. Ofwel: 'out of sight, out of mind'. Dat is jammer, want ook al ben ik gepensioneerd, SNS Bank zit nog steeds in mijn hart. Ik zou het dus best fijn vinden om op afstand betrokken te blijven en bijvoorbeeld af en toe informatie te ontvangen over actuele ontwikkelingen. Nu organiseren we dat bijpraatmoment zelf: één keer per jaar ga ik met een groep oud-collega's zeevissen. Geen vis, wel dikke pret.'

## HOE ZIET UW PENSIOENLEVEN ERUIT?

'De eerste jaren na mijn pensionering had ik het razend druk met bestuursfuncties. Zo ben ik voorzitter van de openbare bibliotheek geweest en voorzitter en penningmeester van de tennisclub. Dat bestuurswerk heb ik afgebouwd. Mijn dagritme is hierdoor veranderd; alles gaat nu lossier en in een rustiger tempo. Mijn vrouw en ik staan wat later op, drinken op ons gemak koffie en pluizen de krant uit. Verder vullen we de dagen met allerlei activiteiten, tennissen bijvoorbeeld. We mixen samen en ik speel herendubbel en single, ook in competitieverband. En leuk om te vertellen: we hebben onlangs ons



**Naam:** Tonny Broek  
**Leeftijd:** 67 jaar  
**Woonplaats:** Veendam  
**Privé:** getrouwd, twee zoons, één dochter, vijf kleinzonen (1x7, 2x6, 1x4 en 1x3 jaar)  
**Hobby's:** tennis, tuinieren, fietsen, opa-en

huis verkocht en gaan over een halfjaar verhuizen naar een waterwoning in Groningen. Die woonark laten we naar eigen specificaties bouwen. Een spannend avontuur!

## HEEFT U EEN TIP VOOR COLLEGA'S DIE MET PENSIOEN GAAN?

'Blijf actief, mentaal én fysiek. Ga niet thuis achter het raam zitten, maar trek erop uit. Wandelen, fietsen, film, theater, er is zoveel leuks te doen. Denk ook aan je sociale contacten; samen is gezelliger en gezonder dan alleen. En ook belangrijk: doe vrijwilligerswerk, maar laat je niet vastleggen. Bewaak je vrijheid en geniet ervan!'



## AAD BORSBOOM ZWAAIT AF NA TIEN JAAR SECRETARIS RAAD VAN DEELNEMERS

# 'IK BEN TROTS OP ONS PENSIOENFONDS'

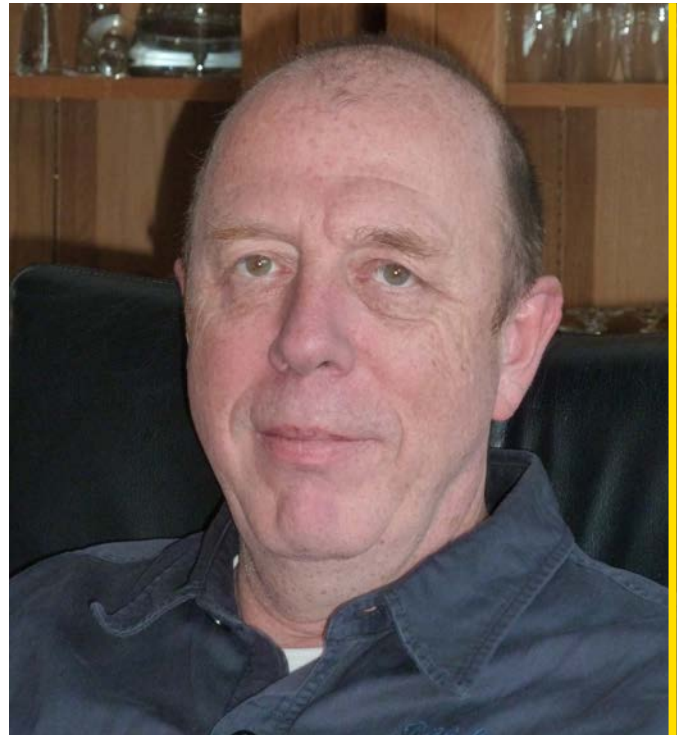
*Als secretaris was Aad Borsboom tien jaar de 'backbone' van de Raad van Deelnemers. Altijd energiek, enthousiast en gedreven. Toch stelde hij zich bij de verkiezingen voor het nieuwe Verantwoordingsorgaan niet verkiesbaar. Een bewuste keuze. 'Als je te lang op je stoel blijft zitten, groei je vast.'*

### JE BENT TIEN JAAR LID EN SECRETARIS GEWEEST VAN DE RAAD VAN DEELNEMERS. HOE HEB JE DEZE PERIODE ERVAREN?

'Als zeer boeiend en leerzaam. We zijn gestart bij de verzelfstandiging van het pensioenfonds, in 2005. De nieuwe bestuursstructuur was voor alle betrokken partijen in het begin best wennen en zoeken, dus ook voor ons, maar dit proces is in harmonie verlopen. Terugblikkend vind ik dat we als Raad van Deelnemers onze rol adequaat hebben kunnen vervullen. Dat is mede te danken aan de samenwerking met het bestuur en het pensioenbureau. We kregen altijd alle informatie, gevraagd en ongevraagd, waardoor we goede inhoudelijke adviezen en een afgewogen mening konden geven. En het allerbelangrijkste: daar werd ook serieus naar geluisterd. Medezeggenschap is bij ons pensioenfonds geen 'moeten' maar 'willen', dat merk je aan alles. Daar ben ik trots op. Net als op de stabiele financiële positie van Pensioenfonds SNS REAAL. Waar veel andere pensioenfondsen de afgelopen jaren door de crisis zwaar in de problemen zijn geraakt en een aantal zelfs de pensioenen heeft moeten verlagen, heeft ons bestuur de schade relatief beperkt weten te houden. Dat is een knappe prestatie, ook al blijft het natuurlijk spijtig dat de pensioenen niet elk jaar volledig zijn geïndexeerd.'

### JE HEBT JE NIET VERKIESBAAR GESTELD VOOR HET NIEUWE VERANTWOORDINGSORGAAN. WAAROM?

'Laat ik allereerst benadrukken dat het bijzonder waardevol is om naast je werk maatschappelijk actief te zijn en te 'geven'. Of dat nu bij de voetbalclub is, op de school van je kinderen, in de ondernemingsraad of, zoals in mijn geval, bij het pensioenfonds. Het is leuk om te doen, je leert nieuwe mensen kennen en je ontwikkelt jezelf, zowel qua kennis als vaardigheden. Waar je wel voor moet uitkijken, is dat je bij het meubilair gaat horen.



**Naam:** Aad Borsboom  
**Leeftijd:** 59 jaar  
**Woonplaats:** Poeldijk  
**Functie:** offertemedewerker Zwitserleven  
**Privé:** getrouwd, 2 dochters en 4 kleinkinderen

Als je te lang op je stoel blijft zitten, groei je vast en kun je een belemmering worden voor anderen. Daarom vond ik het na tien jaar Raad van Deelnemers tijd om op te stappen en weer iets nieuws te gaan doen. Daarnaast wilde ik de weg vrijmaken voor jongeren, die nu langs de zijlijn staan. Helaas is de 'verjonging' bij de verkiezingen minder gelukt dan gehoopt, maar de eerste stappen in de goede richting zijn gezet.'

### HET VERANTWOORDINGSORGAAN IS OP 1 JANUARI 2015 IN DE NIEUWE SAMENSTELLING VAN START GEGAAN. WAAR LIGGEN VOLGENS JOU DE GROOTSTE UITDAGINGEN?

'Ik zal er drie noemen. Ten eerste de goede doorvertaling van het cao-akkoord in de pensioenregeling en een heldere communicatie naar de deelnemers over alle veranderingen. De tweede uitdaging is en blijft het vinden van voldoende gekwalificeerde bestuursleden. Door de strengere eisen van de toezichthouder is dit de afgelopen jaren steeds moeilijker geworden en haken potentiële kandidaten af. Naar de toekomst toe is dit echt een punt van zorg. Tot slot de splitsing van het bedrijf en de verkoop van VIVAT. Zowel in het bestuur als in het Verantwoordingsorgaan zitten vertegenwoordigers van de verzekeraar. Als zij na de verkoop hun functie moeten neerleggen, ontstaan niet alleen vacatures maar stroomt ook veel verzekeringskennis en ervaring uit het bestuur weg. Ook hier ligt een belangrijk aandachtspunt voor het Verantwoordingsorgaan. Ik wens mijn collega's en het pensioenfondsbestuur veel inspiratie en wijsheid toe!'

# PENSIOENACTUALITEITEN

## AOW-LEEFTIJD VANAF 2016 SNELLER OMHOOG

De AOW-leeftijd gaat al in 2021 naar 67 jaar, in plaats van in 2023 zoals volgens de huidige wet. Staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken heeft hiervoor een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd. Het plan was al aangekondigd in het regeerakkoord. Het kabinet vindt een snellere verhoging van de AOW-leeftijd nodig omdat mensen steeds ouder worden en dus ook langer een AOW-uitkering nodig hebben. Door de economische crisis zijn de overheidsvoorzieningen bovendien moeilijker te betalen. In het wetsvoorstel gaat de AOW vanaf 2016 versneld omhoog, naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 wordt jaarlijks bekeken of de AOW-leeftijd nog verder omhoog moet. Daarbij wordt gekeken naar de gemiddelde levensverwachting. In de huidige wet zou dit in 2024 gebeuren.

Voor mensen met lage inkomens die door de snelle verhoging van de AOW-leeftijd in financiële problemen komen, is er een tijdelijke overbruggingsuitkering. Deze regeling geldt voor mensen die voor 2013 al VUT of prepensioen hadden. Zij komen van hun 65ste tot het ingaan van hun AOW-leeftijd in aanmerking voor een uitkering op minimumniveau. Voorwaarde is dat hun inkomen niet hoger is dan twee maal het minimumloon (alleenstaanden) of drie maal het minimumloon (samenwonenden). Wilt u weten wanneer u AOW krijgt? Op [www.pensioenfondssnsreaal.nl](http://www.pensioenfondssnsreaal.nl) > Nieuws vindt u een link naar de Sociale Verzekeringsbank. Daar kunt u online onder andere uw AOW-leeftijd bekijken en berekenen hoeveel AOW u dan ontvangt.

## EERSTE KAMER AKKOORD MET STRENGERE PENSIOENREGELS

De Eerste Kamer is op 18 december 2014 akkoord gegaan met de invoering van strengere regels voor pensioenfondsen. Deze regels gelden vanaf 1 januari 2015 en zijn van toepassing op alle pensioenfondsen in Nederland, dus ook op Pensioenfonds SNS REAAL.

Het kabinet wil met de nieuwe regels de rekening voor de pensioenen eerlijker verdelen tussen jongeren en ouderen. Ook moeten de pensioenen straks stabiel worden. Daarvoor moeten pensioenfondsen grotere financiële buffers gaan aanhouden. De nieuwe regels hebben invloed op de pensioenen van de deelnemers.

Als het slecht gaat met de economie en een pensioenfonds staat er financieel zwak voor, moet het pensioenfonds in het uiterste geval de pensioenen verlagen. Volgens de nieuwe regels hoeft dat pas te gebeuren wanneer de financiële situatie vijf jaar onvoldoende is. De verlaging mag dan over maximaal tien jaar worden gespreid.

De keerzijde van een stabiel pensioen is dat de kans op een verhoging ook kleiner is. Pensioenfonds SNS REAAL probeert

elk jaar uw pensioen te verhogen, zodat uw pensioen meegroeit met de prijsstijging. Doordat ook ons pensioenfonds zich moet houden aan de strengere eisen, wordt uw pensioen minder snel verhoogd.

## NIEUWE COMMUNICATIEVOORSCHRIFTEN VOOR PENSIOEN

Begin september 2014 heeft staatssecretaris Jetta Klijnsma het wetsvoorstel tot verbetering van de pensioencommunicatie ingediend bij de Tweede Kamer (Wet pensioencommunicatie). Aanleiding voor het wetsvoorstel is dat veel Nederlanders onvoldoende op de hoogte zijn van het inkomen na pensioenering. Pensioenuitvoerders hebben de afgelopen jaren veel geld besteed om deelnemers goed te informeren, maar dit heeft nog niet tot het gewenste niveau van pensioenbewustzijn geleid. Daarom worden er nieuwe regels voor pensioencommunicatie opgesteld en komen sommige bestaande regels te vervallen. Uitgangspunt van het wetsvoorstel is dat de informatie digitaal wordt verstrekt via 'Pensioen 123': een gelaagd communicatiemiddel waarin (aspirant-)deelnemers in drie stappen kennis kunnen nemen van de eigen pensioenregeling. Daarnaast bevat het wetsvoorstel nog andere plannen, zoals de uitbreiding van het zogenaamde pensioenregister ([www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl)) met meer functies. Deze nieuwe functionaliteiten moeten deelnemers de mogelijkheid geven om zelf informatie op te vragen; waar en wanneer zij dit willen. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen, zullen de nieuwe bepalingen gefaseerd in werking treden. In een volgende nieuwsbrief krijgt u uitgebreidere informatie over de nieuwe pensioencommunicatiebepalingen.



In 2014 is er veel gebeurd binnen SNS REAAL. Naast de splitsing van SNS REAAL en de start van het verkooptraject van de verzekeraar is intensief onderhandeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Zo is het sociaal plan verlengd en is een nieuwe cao afgesloten. Onderdeel van de nieuwe cao is de pensioenregeling. Deze moest worden aangepast omdat het fiscale kader ('Witteveen') per 1 januari 2015 is gewijzigd.

Niet alleen de pensioenregeling moest worden aangepast, ook de uitvoeringsovereenkomst tussen SNS REAAL en het pensioenfonds bereikte in 2014 het einde van de vijfjarige looptijd. In de uitvoeringsovereenkomst wordt vastgelegd welke pensioenregeling het pensioenfonds in opdracht van de werkgever uitvoert en tegen welke condities, in het bijzonder de pensioenpremie.

Vanwege het CDC-karakter van onze pensioenregeling wordt de pensioenpremie ook vastgelegd in de cao, wat betekent dat ook de vakbonden met de hoogte daarvan moeten instemmen. Om het besluitvormingsproces te optimaliseren is in 2014 met grote regelmaat over de nieuwe uitvoeringsovereenkomst gesproken in gezamenlijk overleg tussen pensioenfonds, werkgever en vakbonden. Op onderdelen lagen de standpunten nogal uit elkaar; er is onderhandeld op het scherp van de snede en dat leidde soms tot stevige verschillen van mening.

Maar uiteindelijk hebben werkgever en vakbonden de premie voor de pensioenregeling vastgesteld op 21,15% (gelijk aan 2014) en is een nieuwe uitvoeringsovereenkomst met het pensioenfonds tot stand gekomen.

Het pensioenfonds heeft een eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot de vaststelling van de benodigde premie. Onlangs heeft het pensioenfonds aangegeven dat voor de premie die we als werkgever in 2015 betalen voornamelijk in verband met de lage rentestand niet de gehele maximale opbouw van 1,875% kan worden gefinancierd. Het fonds heeft het opbouwpercentage voor 2015 vastgesteld op 1,75%.

In 2014 heeft het pensioenfonds een tender uitgeschreven voor de administratie van de pensioenregeling vanaf 2015. Hoewel Zwitserleven de dienstverlening aan het fonds hoog in het vaandel heeft staan, heeft het pensioenfondsbestuur na intensief beraad en om verschillende redenen gekozen voor Blue Sky Group. Uiteraard vind ik het jammer dat het fonds niet bij Zwitserleven is gebleven, maar respecteer ik de keuze.

We hebben 2014 inmiddels achter ons gelaten. Ook in 2015 hebben we weer veel pensioenissues te bespreken en natuurlijk blijft onze insteek gericht op een goede en constructieve samenwerking met het fonds.

**Gerard van Olphen,**  
CEO SNS REAAL

# WIST U DAT...

## ...BLUE SKY GROUP DE NIEUWE PENSIOENUITVOERDER IS VAN PENSIOENFONDS SNS REAAL?

Per 1 januari 2015 is de pensioenadministratie van ons pensioenfonds ondergebracht bij Blue Sky Group. De overstap naar de nieuwe pensioenuitvoerder heeft beperkte gevolgen voor de deelnemers van ons pensioenfonds.

De pensioenadministratie van ons pensioenfonds is meer dan tien jaar door Reaal en later Zwitserleven uitgevoerd. Het overdragen van de administratie naar een partij buiten SNS REAAL is voor het bestuur dan ook geen eenvoudig besluit geweest. Reden zijn de ontwikkelingen in de wet- en regelgeving. De eisen die aan pensioenfonds worden gesteld, wijken namelijk in steeds grotere mate af van de eisen aan een verzekerde pensioenregeling. Hierdoor was het noodzakelijk opnieuw te kijken of de huidige uitvoerder nog steeds het beste bij ons pensioenfonds past. Om deze reden is begin 2014 onder begeleiding van een externe adviseur (PwC) een uitgebreide selectieprocedure gestart waarin een aantal partijen (waaronder Zwitserleven) is betrokken. Blue Sky Group kwam als meest geschikte kandidaat uit deze procedure, zowel kwalitatief als in prijs. Blue Sky Group (voortgekomen uit KLM pensioenfonds) is een professionele dienstverlener die is gespecialiseerd in de uitvoering van pensioenregelingen van pensioenfonds. Onder haar klanten bevinden zich naast de verschillende KLM-fondsen bijvoorbeeld ook de pensioenfonds van Equens en IBM. Sinds 1 januari 2015 kunnen deelnemers met vragen terecht bij Blue Sky Group. Een speciaal team Pensioenservice SNS REAAL staat klaar om alle vragen te beantwoorden (zie het artikel op pagina 4 van deze nieuwsbrief). Wilt u meer weten? Kijk dan op [www.pensioenfondssnsreaal.nl](http://www.pensioenfondssnsreaal.nl) (home).

## ...PENSIOENFONDS SNS REAAL ZEVENDE IS GEWORDEN IN HET ONDERZOEK NAAR MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD BELEGGEN 2014?

Pensioenfonds SNS REAAL behoort van de onderzochte pensioenfonds in Nederland tot de top 10 als het gaat om Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB). Dat blijkt uit het jaarlijkse onderzoek door de Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling (VBDO) onder de 49 grootste pensioenfonds in Nederland. Ons fonds steeg in de overall ranking van plaats 16 in 2013 naar plaats 7 in 2014. Bij de categorie ondernemingspensioenfonds eindigden we op de tweede plek, met het veel grotere pensioenfonds van Unilever op positie één. Vanzelfsprekend is de goede score van ons pensioenfonds op het gebied van MVB geen aanleiding om nu tevreden achterover te leunen. Samen met ACTIAM werken we aan het behoud van een positie in de top 10, zonder dat daarbij het kerndoel van het beleggingsbeleid – het behalen van een voldoende, stabiel resultaat – in het gedrang komt.

 **Pensioenfonds** SNS REAAL  
**Colofon**

Deze nieuwsbrief is een uitgave van  
Stichting Pensioenfonds SNS REAAL  
p/a Postbus 11  
5201 AA 's-Hertogenbosch  
**T** 073 - 683 24 04  
**E** [info@pensioenfondssnsreaal.nl](mailto:info@pensioenfondssnsreaal.nl)  
**I** [www.pensioenfondssnsreaal.nl](http://www.pensioenfondssnsreaal.nl)

**Redactie**  
Pensioenbureau SNS REAAL

**Tekst**  
Geert de Vries, Copyplatform.nl

**Vormgeving**  
Jockey van Melis, Melis GS

**Drukwerk**  
Drukkerij Damen

*De tekst in deze nieuwsbrief is met zorg samengesteld en is informatief van aard. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend*