

### 1. Voorwoord van de Voorzitter

Het onderwerp pensioenen blijft een actueel onderwerp in het nieuws, de ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. De inkt van het ene voorstel is nog niet droog of het volgende voorstel heeft zich al weer aangediend. Als bestuurders van pensioenfondsen moeten wij in deze tumultueuze tijd overzicht houden, ontwikkelingen interpreteren en besluiten nemen waarbij de belangen van alle deelnemers evenwichtig zijn meegenomen.

In hoofdlijnen zijn er drie belangrijke ontwikkelingen, te weten het aanpassen van het pensioenstelsel om deze bestendig en betaalbaar te houden, het versterken van de governance van pensioenfondsen en het verbeteren van het (integraal) risicomanagement van pensioenfondsen. In dit voorwoord ga ik kort in op de eerste twee ontwikkelingen.

De voorstellen vanuit Den Haag – gericht op het bestendig en betaalbaar krijgen van het pensioenstelsel – wijzen in de richting van een versobering van de pensioenregelingen. Door vooral de vergrijzing en ontgroening is het noodzakelijk dat er maatregelen worden genomen en ontkomen ook de pensioenen niet aan de benodigde bezuinigingsmaatregelen. Zo wordt onder meer de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 67 jaar, mogen pensioenfondsen pas toeslag verlenen bij een dekkingsgraad van 110% (was 105%), is het opbouwpercentage fiscaal gemaximeerd op 1,75% per jaar (was 2,25%) en is het salaris waarover pensioen mag worden opgebouwd gemaximeerd op €100.000,-.

De dekkingsgraden van pensioenfondsen hebben eind september een flinke sprong voorwaarts gemaakt door de introductie van een nieuwe rekenrente, de zogenaamde Ultimate Forward Rate (UFR). Door de extreem lage rente moeten pensioenfondsen rekenen alsof ze de komende tientallen jaren nauwelijks rendement op beleggingen halen. En daardoor moet er nu heel veel extra geld worden gereserveerd voor de pensioenen van straks.

De UFR is een rentecurve van tientallen jaren, de eerste twintig jaar van deze curve is gelijk aan de rentecurve waar pensioenfondsen tot september ook mee rekenden, maar vanaf het twintigste jaar wordt de curve iets verhoogd tot eindelijk het niveau van 4,2%. Door deze hogere rente is de dekkingsgraad van pensioenfondsen in september een paar procentpunten gestegen (3% tot 10%). Met deze maatregel lijkt voor veel pensioenfondsen de aangekondigde kortingsmaatregel te zijn voorkomen, het resultaat hiervan weten we medio februari 2013.

Hoog op de agenda's van veel besturen staat de overgang naar een nieuw pensioenstelsel per 1 januari 2015 en de

### Onderwerpen

1. Voorwoord van de Voorzitter
2. De dekkingsgraad en het herstelplan
3. Het nominale versus het reële stelsel
4. Versterking bestuur pensioenfondsen

inwerkingtreding van de wet versterking bestuur pensioenfondsen. Bij het nieuwe pensioenstelsel moet een keuze worden gemaakt tussen een nominaal stelsel en een reëel stelsel. Welk stelsel past het best bij welk fonds en wat moet er gedaan worden met al opgebouwde rechten, dit zijn relevante vragen die gesteld en beantwoord moeten worden.

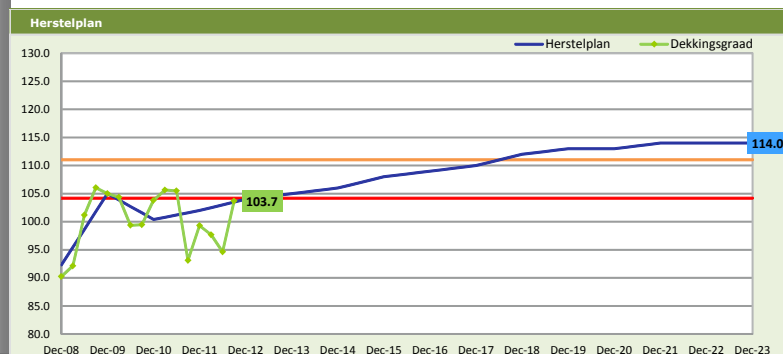
Met de wet versterking bestuur pensioenfondsen beoogt de wetgever (a) de deskundigheid van (het bestuur) van pensioenfondsen te versterken, (b) een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers te realiseren en (c) de taken en bevoegdheden van de bij een pensioenfonds betrokken organen te stroomlijnen.

In deze en volgende PF Updates zullen wij u op de hoogte houden van ontwikkelingen binnen de pensioensector en de impact daarvan op ons pensioenfonds.

Mark Stoffels  
Voorzitter Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK

### 2. De dekkingsgraad en het herstelplan

Per 30 september 2012 bedroeg de dekkingsgraad 103,7% en per 31 oktober 2012 104,3%. Dit betekent een stijging van 5% ten opzichte van de dekkingsgraad per ultimo 2011 (99,3%). Het laatste kwartaal is de dekkingsgraad door de aanpassing van rekenrente en de gunstige ontwikkeling van de beleggingen met 9,1% gestegen. In september heeft het Ministerie van Sociale Zaken een nieuwe methodiek voor het vaststellen van de rekenrente bekend gemaakt. Op basis van deze rente worden de verplichtingen contact gemaakt. De impact van de



zogenaamde UFR methodiek is 4% stijging van de dekkingsgraad.

Het rendement op de beleggingen zorgde voor een verdere stijging van de dekkingsgraad. Het rendement in het derde kwartaal bedroeg 2,9%, en voor het lopende jaar 11,2%.

De dekkingsgraad dient per 30 september conform het herstelplan op 103,5% te staan, met een dekkingsgraad van 103,7% loopt het pensioenfonds dus 0,2% voor op het herstelplan. Per 31 december 2012 zal worden bekeken in welke mate het pensioenfonds is hersteld, en in welke mate het voorgestelde kortingsmaatregel van 1,2% wordt doorgevoerd per 1 april 2013.

Naast de impact van de ontwikkeling op de financiële markten en de ontwikkeling van de rente is het de verwachting dat de dekkingsgraad per 31 december 2012 met 0,9% zal dalen als gevolg van aanpassingen van de levensverwachting. De levensverwachting laat wederom een toename zien voor zowel mannen als vrouwen. Omdat de verwachting is dat we langer zullen leven, en dus langer van ons pensioen gebruik zullen maken, dient het pensioenfonds daarvoor extra geld aan te houden.

### 3. Het nominale versus het reële stelsel

*Tijdens de jaarvergadering van het pensioenfonds kwamen de aanpassingen op het Pensioenstelsel die het kabinet voor ogen heeft ter sprake. Hierbij kwam ook het verzoek om in een volgende PF update een uitleg te geven over het verschil tussen het nominale en reële pensioencontract, wij verwachten met onderstaande uitleg te voldoen aan dit verzoek.*

#### Inleiding

In de aanpassingen die het kabinet per 2015 voor ogen heeft met ons pensioenstelsel, hebben de sociale partners (werkgevers en werknemers) straks de mogelijkheid om een nieuw pensioensysteem te kiezen. Er zijn twee smaken: Het zogenaamde nominale (zekerheids)systeem en het nieuwe reële (indexatie) systeem. Op hoofdlijnen, dus los van een heleboel details, komen deze twee systemen op het volgende neer:

#### Nominale (zekerheids)contract

Bij het nominale pensioencontract, dat veel lijkt op het huidige systeem, gaat men uit van een pensioen-toezegging met een ondergrens. Deze ondergrens is het bedrag dat u minimaal kunt verwachten zonder rekening te houden met de indexatieambitie (het verhogen van uw aanspraken met de inflatie).

Met andere woorden, er is een harde ondergrens, een zekerheid die slechts in het uiterste geval, indien het echt niet anders meer kan, gekort mag worden. Hiervoor dient het pensioenfonds grote buffers aan te houden. Er is een ambitie om de pensioenen te laten stijgen (indexatie) als de financiële positie van het pensioenfonds dit toelaat. Dit wordt getoetst aan de hand van de nominale dekkingsgraad (gebaseerd op pensioenen zonder toekomstige indexaties).

#### Reëel contract

Het reële of indexatie contract gaat uit van een pensioen dat jaarlijks meegroeit met de inflatie, maar waarbij het instrument van korten, indien er op basis van het stijgen van de levensverwachting of tegenvallende beleggingsresultaten te weinig geld in kas zit, ook jaarlijks wordt ingezet. Het systeem van korten wordt daarmee geen laatste redmiddel maar een regulier sturingsmechanisme. Deze korting mag echter wel over een langere periode worden uitgesmeerd (max. 10 jaar) waardoor deze op korte termijn lager kan uitvallen.

In een reëel contract beweegt het pensioen dus binnen bepaalde grenzen mee met de levensverwachting en met de beleggingsresultaten. Garanties zijn niet aan de orde: het verzekerde pensioen is een reële afspiegeling van de financiële werkelijkheid. Dit wordt getoetst aan de hand van de reële dekkingsgraad (gebaseerd op pensioenen inclusief verwachte toekomstige indexaties).

Uitgangspunt is wel dat de koopkracht behouden blijft door indexatie. Het nominale pensioen wordt dan minder zeker, maar indexatie wordt waarschijnlijker, omdat de pensioenen van het pensioenfonds jaarlijks op de werkelijke financiële situatie worden aangepast.

#### 4. Versterking bestuur pensioenfonds

Diverse onderzoeken uit de afgelopen jaren hebben aangetoond dat de governance van pensioenfonds aanpassing behoeft. Uit deze onderzoeken bleek dat

**Heb jij een vraag over je UPO?**

**Neem contact op met het Pensioenbureau!**

(Jan Damkot, 020 557 53 75 of [pensioenfonds@kasbank.com](mailto:pensioenfonds@kasbank.com))



(a) er een noodzaak is tot het versterken van de deskundigheid van (het bestuur) van pensioenfondsen (b) er een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers moet zijn en (c) dat de taken en bevoegdheden van de bij een pensioenfonds betrokken organen moeten worden gestroomlijnd. Op dit moment is er een wetsvoorstel bij de minister onderhanden dat naar verwachting op korte termijn naar de Tweede Kamer wordt gestuurd. Het voorstel bevat drie bestuursmodellen, te weten:

- Het paritaire bestuursmodel
- Het externe bestuursmodel
- Het gemengde bestuursmodel (one-tier bestuursmodel)

Het paritaire bestuursmodel bestaat al in de pensioensector en wordt op onderdelen aangepast. De andere twee bestuursmodellen zijn nieuw. Hierna een korte samenvatting per bestuursmodel.

Bij het paritaire bestuursmodel zijn er evenveel vertegenwoordigers vanuit de werkgever als vanuit de werknemers. Nieuw is dat de pensioengerechtigden moeten gaan plaatsnemen in het bestuur, waarbij de onderlinge verhoudingen de basis is voor verdeling van werknemers en pensioengerechtigden. De deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan worden samengevoegd tot de deelnemers- en pensioengerechtigdenraad. De adviesrechten van de huidige deelnemersraad vervallen (behoudens die voortvloeien uit principes voor goed pensioenfondsbestuur),

## Waardeoverdrachten weer mogelijk!

**Waardeoverdracht is het meenemen van opgebouwde pensioenaanspraken bij de oude werkgever naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever. Doel daarvan is het zoveel mogelijk beperken van een 'pensioenbreuk'. Waardeoverdracht kan naar twee kanten: het Pensioenfonds in of uit. Waardeoverdracht is echter wettelijk alleen toegestaan bij een dekkingsgraad boven de 100%. Aangezien daarvan nu weer sprake is zijn waardeoverdrachten van en naar ons pensioenfonds in principe weer mogelijk.**

bestuur, op algemene zaken en op adequate risico-beheersing), aangevuld met extra aandacht voor evenwichtige belangenafweging bij bestuursbesluiten. Bij het externe bestuurmodel vormen externe deskundigen het bestuur. De sociale partners (werk-

## Mededeling nieuwe pensioenregeling

**Als bestuur krijgen wij regelmatig vragen over de stand van zaken betreffende de nieuwe pensioenregeling welke KAS BANK wil invoeren. Als bestuur zijn wij verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling. Wij toetsen een voorgestelde nieuwe regeling op uitvoerbaarheid, financierbaarheid en fiscaliteit. Momenteel vinden er gesprekken plaats tussen KAS BANK en de vakbonden over de contouren van de nieuwe regeling. Wij hebben frequent overleg met de bank zodat we geïnformeerd zijn over relevante ontwikkelingen ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling. Informatie over de nieuwe pensioenregeling ontvangt u via KAS BANK.**

aangezien beide geledingen al zeggenschap hebben in het bestuur. Een Raad van Toezicht of een Visitatiecommissie houdt intern toezicht waarbij zij alle taken behouden die zij op basis van principes voor goed pensioenfondsbestuur al hadden (toezicht op beleid

gever en werknemers) en gepensioneerden zitten in het belanghebbendenorgaan. Dit orgaan heeft adviesrecht en – bij belangrijke besluiten – goedkeuringsrecht. Dit goedkeuringsrecht is ingesteld omdat de sociale partners en gepensioneerden geen zitting hebben in het

bestuur. Het intern toezicht is op dezelfde wijze ingericht als bij het paritair model.

Bij het gemengde bestuursmodel is er sprake van uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden. De uitvoerende bestuursleden bestaan uit externe deskundigen en de niet-uitvoerende (toezichthoudende) bestuurders bestaan uit vertegenwoordigers van de belanghebbenden. Dit biedt belanghebbenden de mogelijkheid invloed uit te oefenen binnen het bestuur zonder zelf daadwerkelijk het dagelijkse, uitvoerende bestuur te hoeven voeren.

Het wetsvoorstel is nog niet ingediend in de Tweede Kamer en kan dus nog op onderdelen wijzigen. Wij volgen de ontwikkelingen en zullen u hiervan op de hoogte houden.

Hoewel de daadwerkelijke inwerkingtreding van de wet nog wel enige tijd op zich zal laten wachten, willen wij pensioengerechtigden nu reeds vragen na te denken of zij een rol binnen het pensioenfondsbestuur ambiëren. Eén punt is zeker, pensioengerechtigden zullen een actievere rol krijgen in het pensioenfonds. Mocht u geïnteresseerd zijn of meer informatie hierover willen hebben, neemt u dan contact op met één van de bestuursleden.

## Vacature bestuur

**Per 31 december loopt de wettelijke termijn van Ard de Wit, als werknemersvertegenwoordiger in het bestuur van het pensioenfonds, af. Ard stelt zich herkiesbaar, maar kandidaten die zich herkennen in het onderstaande profiel worden van harte uitgenodigd om op deze functie te solliciteren. Een gesprek met het Bestuur en een screening door DNB maken onderdeel uit van de sollicitatieprocedure. Indien er meerdere kandidaten zijn worden er verkiezingen uitgeschreven.**

**Dus heeft u:**

- **Bovengemiddelde kennis van vermogensbeheer en risicomanagement**
- **Aantoonbare leidinggevende en bestuurlijke ervaring**
- **Interesse in en kennis van de huidige pensioenontwikkelingen**

**En bent u bereid:**

- **Opleidingen te volgen**

**En herkent u zich tenslotte in de volgende competenties:**

- **Strategisch en multidisciplinair denken, problemen analyseren, oordeel vormen, reflecterend vermogen, verantwoordelijkheid nemen, integer handelen, organisatie en omgevingsbewust, samenwerken, stressbestendig, onafhankelijk, overtuigingskracht, kritisch, besluitvaardigheid.**

**Aarzel dan niet en neem voor 7 december contact op met het Bestuur van het pensioenfonds. (Een uitgebreidere vacature staat op de KAS Point site van het pensioenfonds).**