

Stichting Pensioenfonds NIBC

Vergadering van Belanghebbenden

Datum: 14 september 2020

Locatie: Webcast georganiseerd vanuit het NIBC kantoor te Den Haag

Aanwezig: Zie separate lijst

1. Opening

De voorzitter, de heer Punt, opent de vergadering om 11.00 uur en heet iedereen welkom. Het is de eerste Vergadering van belanghebbenden van Stichting Pensioenfonds NIBC (PF NIBC). Vanwege COVID-19 is gekozen voor een online vergadering via een webcast.

Aanleiding voor deze vergadering is het evaluatietraject dat het pensioenfonds samen met de vereniging van gepensioneerden, de werkgever en de ondernemingsraad heeft doorlopen. Dat heeft geleid tot een advies over de toekomst van het pensioenfonds en de uitvoering van de pensioenregeling. Dat advies wordt in deze vergadering besproken en, om tot besluitvorming te kunnen komen, ter stemming voorgelegd aan de belanghebbenden.

De voorzitter licht de agenda toe. Voorafgaand aan de vergadering konden vragen worden ingediend. In de presentatie zullen die zo goed mogelijk worden geadresseerd. Tijdens de webcast kunnen ook nog vragen worden gesteld via de daartoe bestemde knop op het scherm. Tevens kunnen vragen worden gemaild naar pensioenfonds@nibc.com. Van de vergadering worden notulen gemaakt. Zowel de slides van de presentatie als de notulen zullen op de website worden gepubliceerd.

2. Mededelingen van de voorzitter

De voorzitter deelt mee dat zich voorafgaand aan de vergadering, inclusief de volmachten, meer dan 80 deelnemers hebben geregistreerd. Inmiddels hebben zich op de webcast 57 deelnemers geregistreerd. Daarmee is het quorum, minimaal 10 deelnemers, gehaald. Omdat het quorum aanwezig is, kunnen rechtsgeldige besluiten worden genomen.

Het stemmen zal digitaal gebeuren. De notaris zal vanaf 12.30 aanwezig zijn in de vergadering om mee te kijken met het stemproces. Eerst wordt er echter uitleg gegeven over het voorstel en zal De Nationale APF (DNA) een introductie geven. Tevens zal er ruimte zijn voor het stellen van vragen.

3. Proces en uitkomsten evaluatie uitvoeringsmodel

a. Toelichting evaluatieproces

De voorzitter licht toe dat medio 2019 een Pensioencommissie (PC) is opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgever, de ondernemingsraad, de vereniging van gepensioneerden en het bestuur van het pensioenfonds, en ondersteund door de pensioenadviseur Montae. Doel was het uitvoeringsmodel voor de pensioenregeling van NIBC te evalueren. De pensioenregeling zelf stond niet ter discussie, maar het was de vraag of uitvoering door PF NIBC toekomst vast was.

De voorzitter geeft uitleg over het proces dat de PC heeft gevolgd:

- *Toekomstbestendigheidsonderzoek:* hierin is onderzocht wat het best passende en meest toekomstbestendige uitvoeringsmodel is voor de pensioenregeling van NIBC. Een belangrijk onderdeel van dit onderzoek was een SWOT-analyse van het huidige model. De PC concludeerde daaruit dat de sterkte punten van dit model (zoals bijvoorbeeld de nabijheid van het pensioenfonds bij de deelnemers, de werkgever en de gepensioneerden) geen antwoord geven op de bedreigingen die het pensioenfonds op zich af ziet komen.

De conclusie van het toekomstbestendigheidsonderzoek was dat het huidige uitvoeringsmodel goed functioneert, maar dat door alle ontwikkelingen er

aanpassingen nodig zijn om op de middellange termijn toekomstbestendig te blijven. De verwachte ontwikkelingen zullen een steeds zwaarder stempel drukken op het model en de betrokkenen. De inzet van het personeel vanuit de werkgever zal toenemen en de uitvoeringskosten zullen nog verder stijgen. Gezien de beperkte omvang van het pensioenfonds, is het lastig om de pensioenregeling uit te voeren tegen kosten die in lijn liggen met de benchmark.

- *Vervolgonderzoek*: hier is gekeken naar alternatieve uitvoeringsvormen. Vooraf zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd. Eerste uitgangspunt was dat er geen slapend fonds zal zijn. Als de opbouw van nieuwe aanspraken naar een andere uitvoerder gaat, mogen de reeds opgebouwde aanspraken niet achterblijven bij het pensioenfonds. Tweede uitgangspunt was dat pensioenaanspraken en -rechten bij elkaar zouden blijven: alles moest bij voorkeur naar één uitvoerder worden gebracht. Laatste uitgangspunt was dat het pensioenresultaat, de toeslagambitie en de kwaliteit van de uitvoering niet achteruit mogen gaan.

De PC heeft alle alternatieven bekeken: bedrijfstakpensioenfondsen (BPF'en), algemene pensioenfondsen (APF'en) met een single-client kring (waarin alleen de regeling van NIBC zou worden opgenomen) en met een multi-client kring (waarin meerdere werkgevers hun regeling bij elkaar brengen), verzekeraars, PPI's, en de zogenaamde België-route. De alternatieven die overbleven waren het zelfstandig doorgaan als ondernemingspensioenfonds (OPF), aansluiting bij een BPF of een multi-client kring APF. Deze drie alternatieven zijn nader onderzocht en daarbij is concreet naar één BPF en drie APF'en gekeken. Er zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve criteria gehanteerd.

De conclusie van het vervolgonderzoek was dat een multi-client kring bij een APF de voorkeur heeft. Het BPF viel af vanwege o.a. het verschil in dekkingsgraad. Een groot verschil in dekkingsgraad maakt de overgang van het ene pensioenfonds naar het andere zeer lastig. Andere aspecten die meespeelden, waren de mogelijkheid om invloed te hebben op toekomstige regelingen en de culturele fit met de organisatie en de deelnemersgroepen.

- *Offertetraject*: er zijn vervolgens offertes opgevraagd bij twee voorkeurspartijen. Tevens zijn aanvullende berekeningen gemaakt en is extra informatie opgevraagd om te kunnen beoordelen in hoeverre partijen voldoen aan de eisen en wensen van NIBC. De PC heeft inzicht gekregen in de inkoopsum, het verwachte reële pensioenresultaat, het beleggingsbeleid, het transitieproces en het proces voor overheveling van beleggingen. Er is zowel door de PC, als in een latere fase door het pensioenfondsbestuur, beoordeeld in hoeverre de kringen aansluiten bij de specifieke pensioenregeling en de feitelijke situatie (dekkingsgraad, beleggingsbeleid, risicohouding) van PF NIBC.

Op grond van deze analyse is de PC tot het advies gekomen om per 1 januari 2021 de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten alsmede de toekomstige opbouw onder te brengen bij De Nationale APF Collectiviteitkring D (DNA Kring D). In die kring zit één andere klant (TrueBlue). Dit is een gesloten pensioenfonds met een vermogen van circa € 450 miljoen en 8.500 deelnemers. Qua vermogen is het vergelijkbaar met PF NIBC. Wel heeft TrueBlue meer deelnemers. PF NIBC heeft momenteel een licht hogere dekkingsgraad, wat ruimte biedt om de overgang vorm te geven.

b. Besluitvorming

Zowel de werkgever als het pensioenfonds moesten separaat een besluit nemen over het advies van de PC. De werkgever gaat over de toekomstige opbouw. Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de in het verleden opgebouwde aanspraken en rechten.

De werkgever heeft, na instemming van de ondernemingsraad op 30 juli 2020, besloten de nieuwe pensioenopbouw vanaf 1 januari 2021 onder te brengen bij DNA Kring D. Op 11 augustus 2020 heeft de werkgever de uitvoeringsovereenkomst opgezegd en het bestuur van het pensioenfonds verzocht om in te stemmen met de tussentijdse opzegging per 31 december 2020 ipv 31 december 2021. De werkgever kan die overeenkomst eenzijdig opzeggen met een opzegtermijn van één jaar, maar verzoekt in dit geval dus voor een tussentijdse opzegging vanwege de ambitie om al per 1 januari 2021 over te gaan.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft het advies van de PC besproken en geaccepteerd als leidraad voor verdere acties. Daarbij heeft het bestuur de volgende voorgenomen besluiten genomen:

- Het verzoek van de werkgever om de uitvoeringsovereenkomst per 31 december 2020 op te zeggen wordt onder voorwaarden geaccepteerd.
- Het traject tot liquidatie van het pensioenfonds wordt opgestart onder voorwaarde van toestemming door de Vergadering van belanghebbenden.
- Per 1 januari 2021 wordt een collectieve waardeoverdracht uitgevoerd van alle pensioenverplichtingen naar DNA Kring D (onder artikel 84 Pensioenwet) onder voorwaarde dat DNB een verklaring van geen bezwaar afgeeft. Omdat de uitvoeringsovereenkomst is opgezegd, is voor de collectieve waardeoverdracht geen instemming van de individuele deelnemers vereist.

Het bestuur heeft vervolgens Montae gevraagd om als onafhankelijk adviseur het projectmanagement en de inhoudelijke begeleiding van dit traject te verzorgen. Montae was al ingevoerd in de materie en de eerdere analyses zodat het efficiënt en effectief ondersteuning kon bieden. Ook de vaste actuariële adviseur van het bestuur, Mercer, is op onderdelen ingeschakeld bij dit traject.

Op 27 augustus 2020 heeft het bestuur op voornoemde voorgenomen besluiten advies gevraagd van het verantwoordingsorgaan (VO). Het VO heeft zich laten bijstaan door een eigen adviseur, Sprenkels & Verschuren, en heeft alle informatie ontvangen die het nodig had om tot een advies te komen. Op 10 september 2020 heeft het VO een positief advies uitgebracht over de acceptatie van de tussentijdse opzegging van de uitvoeringsovereenkomst, de liquidatie en de collectieve waardeoverdracht aan DNA Kring D. Er zijn geen voorbehouden of kanttekeningen gemaakt.

Er staan in dit proces nog twee belangrijke punten open. Namelijk de toestemming van de Vergadering van belanghebbenden voor de opheffing/liquidatie van het PF NIBC en het verkrijgen van DNB van een verklaring van geen bezwaar voor de collectieve waardeoverdracht. Als in deze vergadering toestemming wordt gegeven voor de liquidatie, kan de verklaring van geen bezwaar bij DNB worden aangevraagd. De afhandeling van die aanvraag duurt maximaal 13 weken. DNB is op de hoogte van dit traject.

Gevolg van de besluiten is dat alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten per 1 januari 2021 worden overgedragen aan DNA Kring D. Vanaf die datum zal DNA Kring D de pensioenuitkeringen gaan verzorgen. Ervan uitgaande dat de werkgever ook een overeenkomst met DNA Kring D sluit, zal daar vanaf 1 januari 2021 ook de toekomstige opbouw van pensioenaanspraken gaan plaatsvinden. PF NIBC zal na de collectieve waardeoverdracht worden geliquideerd en houdt dan op te bestaan.

Met de overgang naar DNA Kring D, komt de uitvoering van de pensioenregeling iets verder van de deelnemers af te staan. De uitvoerende partijen daarachter blijven echter hetzelfde, namelijk AZL en NNIP. De betrokkenheid van de deelnemers wordt via een Belanghebbendenorgaan geborgd. De gezamenlijke overstap van nieuwe en bestaande opbouw, is naar mening van het bestuur positief. Het zou extra risico's met zich meebrengen om voor de bestaande pensioenen een gesloten pensioenfonds aan te houden en daarvoor op een later moment alsnog een andere uitvoerder te zoeken.

c. Motivatie besluit

De voorzitter staat stil bij de belangenafweging. Het bestuur van het pensioenfonds heeft een voorgenomen besluit genomen na een zeer intensief traject waarin verschillende opties voor het pensioenfonds op een zorgvuldige wijze en onder begeleiding van deskundige adviseurs zijn onderzocht. In de belangenafweging is naar veel facetten gekeken. De conclusie daarvan is dat de overgang naar DNA Kring D in het belang is van alle deelnemersgroepen.

De volgende aspecten zijn meegenomen in de afwegingen:

- *Dekkingsgraadverschil*: leidt tot een positief oordeel. De overstap moet dekkingsgraadneutraal gebeuren. Een verschil in dekkingsgraden moet worden vereffend. Als het pensioenfonds een lagere dekkingsgraad heeft dan de Kring, zou het eerst moeten korten voordat het de overstap kan maken. Bij een hogere

dekkingsgraad, kan het surplus eerst verdeeld worden om te voorkomen dat het verwatert naar andere deelnemers in de Kring. Per eind juli 2020 was de dekkingsgraad van het PF NIBC 94,7% en van DNA Kring D 93,1%. Naar verwachting resteert er dus een batig saldo, dat kan worden verdeeld over alle belanghebbenden. Bij de verdeling krijgen alle deelnemers procentueel dezelfde eenmalige verhoging van hun opgebouwde aanspraken of rechten. Dat doet recht aan alle betrokkenen, is de standaardoplossing van DNB, en is efficiënt en overzichtelijk in de uitvoering. Het dekkingsgraadverschil kan, bijvoorbeeld door marktontwikkelingen of actuariële bewegingen, nog veranderen voordat de collectieve waardeoverdracht plaatsvindt. Het uitgangspunt is om over te kunnen gaan zonder noodzaak tot korten. Hoewel daarover geen harde afspraken zijn gemaakt met de werkgever, is het ook in het belang van NIBC om het traject op een goede wijze af te kunnen ronden. Bij een beperkt negatief saldo, zal worden gekeken of de werkgever kan bijspringen zodat de transitie kan worden uitgevoerd zonder te hoeven korten.

- *Pensioenreglement*: leidt tot een positief oordeel. De PC heeft nadrukkelijk gelet op de pensioenreglementen van de alternatieven. Grote verschillen op dit punt, kunnen een overgang in de weg staan. Het pensioenreglement van DNA Kring D sluit in hoge mate aan bij het reglement van PF NIBC. Bestuur en adviseurs hebben alle verschillen in detail bekeken. Zo is extra aandacht gegeven aan bijzonderheden zoals vervroeging van pensioen en de overlijdensuitkering van twee maanden voor een bepaalde groep gepensioneerden. De verschillen zijn op een goede manier geadresseerd middels overgangsregelingen. Daarmee kunnen pensioenaanspraken en -rechten nagenoeg ongewijzigd overgaan. Er wordt nog gewerkt aan de definitieve versie van het reglement. De gesprekken die hierover met DNA zijn gevoerd, waren constructief. Deze opstelling van DNA heeft het bestuur gesterkt in de voorgenomen keuze.

- *Totale kosten uitvoering*: leidt tot een zeer positief oordeel. Benchmarks laten zien dat een OPF met beperkte omvang relatief hoge uitvoeringskosten heeft. Uitvoering van de regeling door DNA Kring D leidt tot een aanzienlijke kostenbesparing. De directe kosten voor de uitvoering zullen dalen van circa € 0,8 miljoen naar € 0,2 miljoen. De voorziening voor toekomstige excasso kosten gaat van 3,0% naar 2,1%. Een nadelig effect is dat bij een APF moet worden gestort voor het weerstandsvermogen. Er zijn daarnaast nog enkele actuariële effecten die bovengenoemde voordelen compenseren. Desondanks zou er, op grond van de cijfers per eind juli 2020, een batig saldo zijn bij overdracht. Met name de dekkingsgraadontwikkeling in de komende periode zal bepalen of dat zo blijft tot aan de collectieve waardeoverdracht.

De vermogensbeheerkosten van PF NIBC zijn al relatief laag. Daarmee scoort het goed in de benchmarks. Bij DNA Kring D zullen de vermogensbeheerkosten nog licht kunnendalen.

- *Risicohouding*: de korte termijn risicohouding leidt tot een positief oordeel en de lange termijn risicohouding tot een neutraal oordeel.

De korte termijn risicohouding houdt verband met het vereist eigen vermogen. Dat is een resultante van de beleggingsportefeuille met de risico's die daarbinnen worden gelopen. De korte termijn risicohouding van PF NIBC en DNA Kring D liggen dicht bij elkaar. De overgang hoeft vanuit dat perspectief niet te leiden tot grote wijzigingen in het beleggingsbeleid.

De lange termijn risicohouding is bij DNA Kring B iets offensiever dan bij PF NIBC. Dat is vooral zichtbaar in de haalbaarheidstoets. DNA Kring D hanteert in de haalbaarheidstoets een hogere verwachte uitkomst voor het pensioenresultaat. Maar tegelijkertijd accepteert DNA Kring D daarbij in het slecht weer scenario ook een grotere maximale afwijking naar beneden. Deze verschillen zijn geanalyseerd. Over het algemeen komt DNA Kring D tot een hoger pensioenresultaat, hoewel dat niet voor alle deelnemersgroepen in alle doorgerekende economische scenario's geldt. Omdat de uitkomsten van DNA Kring D in een slecht weer scenario nog steeds liggen boven de ondergrens die PF NIBC accepteert, is de risicohouding toch passend bevonden.

- *Opbouw pensioenaanspraken*: dit leidt op de korte termijn tot een negatief oordeel en op de lange termijn tot een positief oordeel.

DNA Kring D vereist een kostendekkende premie, dus een premiedekkingsgraad van 100% en middelt de rente over een periode van 12 maanden. De premiedekkingsgraad van PF NIBC is lager dan 100%. Verder middelt PF NIBC de rente over 60 maanden. Door de andere systematiek wordt er in de eerste jaren na overgang naar DNA Kring D een lagere opbouw van pensioenaanspraken verwacht.

Op langere termijn zal de opbouw bij DNA Kring D daarentegen hoger zijn. Voor deelnemers die in de komende jaren weggaan bij NIBC, zal dat dus nadelig uitpakken omdat die het voordeel van de hogere opbouw niet meer meemaken. De analyses zijn uitgevoerd op groepsniveau en niet op individueel niveau. De uitkomsten op groepsniveau worden evenwichtig en passend geacht.

Overigens is het de verwachting dat PF NIBC het huidige premiebeleid ook niet zal kunnen handhaven als het zelfstandig doorgaat. Vanwege de lage premiedekkingsgraad zal dat beleid mogelijk aangepast moeten worden om houdbaar te blijven. Daarnaast wordt een premiedekkingsgraad van 100% ook vereist in het nieuwe Pensioenakkoord. Het premiebeleid van DNA Kring D is al in lijn met het Pensioenakkoord en is daarmee toekomstbestendig.

- *Korting*: dit leidt tot een positief oordeel.
Bij DNA Kring D zou de kans op korten wat lager uitkomen dan bij PF NIBC. Maar als er gekort moet worden, zal de omvang van de korting bij DNA Kring D naar verwachting iets groter zijn. Indien wordt gekeken naar kans maal impact van een korting dan zal die bij DNA Kring D naar verwachting lager zijn.

Conclusie is dat, gerekend over een horizon van 15 jaar, het verwacht pensioenresultaat zowel voor (gewezen) deelnemers als pensioengerechtigden zal toenemen. De uitvoeringskosten zullen, door de schaalgrootte aanzienlijk dalen. De aansluiting bij een grotere organisatie die pensioenuitvoering tot kernactiviteit heeft gemaakt, geeft betere waarborgen voor een soepelere overgang naar een nieuw pensioenstelsel. Met name dit aspect biedt het hoofd aan de bedreigingen die uit de SWOT-analyse bleken. Verder is DNA Kring D een robuuste en toekomstbestendige nieuwe multi-client kring met vertrouwde uitbestedingspartners AZL en NNIP.

Het bestuur vindt, in het kader van de toekomstbestendigheid van de uitvoering van de pensioenregeling van NIBC, de overgang naar DNA Kring D passend. Hiermee wordt de uitvoering van deze regeling ook op de langere termijn geborgd.

d. Introductie De Nationale APF

Mevrouw Constandse en de heer Knol, uitvoerend bestuurders van DNA, introduceren hun organisatie. De heer Knol licht toe dat het DNA-bestuur een one tier board heeft waarbij toezicht en uitvoering in één gremium zijn verenigd. Er zijn twee, en binnenkort drie uitvoerende bestuurders. Zij zitten dicht op de materie en zijn zeer nauw betrokken bij de gang van zaken in de kringen. Daarnaast telt het bestuur drie niet-uitvoerende bestuurders.

DNA gaat graag voor PF NIBC aan de slag. De uitvoerders van PF NIBC, AZL (pensioenadministratie) en NNIP (vermogensbeheer), zijn ook de uitvoerders van DNA. Daardoor wordt een eenvoudige transitie voorzien zonder significante risico's. Alle risico's van de transitie worden in kaart gebracht en besproken in de werkgroepen en de stuurgroep.

DNA heeft vier single client kringen, namelijk AFM, ANWB, McCain en Unisys. Daarnaast heeft de APF vier multi client kringen die openstaan voor meerdere klanten. Eén kring is nog niet actief en één kring heeft een DC-regeling. De totale omvang van DNA is € 3,4 miljard. Bij toetreding van PF NIBC tot kring D zou dat richting € 4 miljard groeien en zou het aantal deelnemers op circa 30.000 komen. Het streven is om over vier jaar een omvang te hebben van € 14 miljard. De oprichtende partijen (AZL en NNIP) hebben zich garant gesteld voor de aanloopverliezen in de komende tien jaar. De APF'en zijn relatief nieuw in Nederland en nog geen van hen is winstgevend. Het doel is overigens niet om winstgevend, maar om kostendekkend te zijn.

De overgang van PF NIBC naar DNA Kring D heeft impact op:

- De dekkingsgraad: dit is hiervoor al toegelicht door de voorzitter
- De governance: de organisatie van het geheel verandert. Via een Belanghebbendenorgaan (BO) houden de deelnemers invloed op wat er gebeurt met hun pensioenen.
- De communicatie: dit wordt hierna verder toegelicht.
- De pensioenregeling/het vermogensbeheer: de regeling zal nagenoeg niet veranderen. Het vermogensbeheer zal in grote lijnen worden overgenomen waardoor de transitie van de beleggingsportefeuille tegen beperkte kosten kan worden uitgevoerd. Weliswaar worden de portefeuilles van PF NIBC en TrueBlue samengevoegd, maar de impact daarvan zal beperkt zijn omdat het beleggingsbeleid van beide partijen op hoog niveau overeenkomt. Het beleggingsbeleid wordt in de toekomst vormgegeven op basis van ALM-studies en SAA-studies van de multi client kring.

De heer Knol legt uit waarom DNA een goede keuze is voor PF NIBC en haar deelnemers. DNA heeft een krachtig bestuur. Er is de afgelopen jaren een robuuste organisatie neergezet. Verder zijn er twee krachtige partners, AZL en NNIP, die zorgen voor een solide uitvoering. Er is zekerheid van continuïteit dankzij het commitment van de oprichtende partijen. Voor hen is de APF strategisch van belang en daarom zijn ze bereid langjarig steun te bieden.

Aansluiting bij DNA Kring D betekent samengevat voor PF NIBC dat de dekkingsgraad goed aansluit bij deze Kring, de kostenvoorziening toereikend is, de eigen pensioenregeling behouden kan blijven, de beleggingsportefeuille goed aansluit bij de kring, de transitie eenvoudig kan worden uitgevoerd, en korte lijnen tussen bestuur en BO bestaan.

Governance

Mevrouw Constandse gaat verder in op de impact die de transitie heeft op de governance structuur. Op dit moment heeft PF NIBC een bestuur, een Verantwoordingsorgaan dat adviesrechten heeft, een Visitatiecommissie die toezicht houdt, en een Vergadering van belanghebbenden die betrokken is bij grote besluiten. Die gremia zullen plaatsmaken voor een BO van de kring dat toezicht houdt op het strategisch beleid binnen de kring. Aanpassingen in het beleggingsbeleid en het premiebeleid moeten ter goedkeuring worden voorgelegd aan het BO van de kring. Ook bij nieuwe toetreding van partijen tot de kring, moet het BO toestemming geven.

Het BO van Kring D bestaat nu uit zes leden. Dat gaat per 1 januari 2021 terug naar vier leden: twee van NIBC en twee van TrueBlue. In het voorjaar 2021 zal naar verwachting nog een zetel gaan naar een nieuwe partij die dan toetreedt tot deze kring. Vanaf de vijfde toetreding, worden de werkgeverszetels in onderling overleg verdeeld en worden voor de deelnemerszetels verkiezingen gehouden. Afsproken is dat NIBC altijd minimaal één zetel houdt in het BO. Verder is er een overkoepelend BO dat bestaat uit de voorzitters van de BO's van de kringen en ziet op de onderwerpen die kring-overstijgend zijn, zoals wijziging van de statuten of wijziging van het beloningsbeleid.

Het bestuur van DNA bestaat uit de uitvoerend bestuurders die het beleid voorbereiden en uitvoeren, en de niet-uitvoerend bestuurders die toezicht houden. Daarnaast is er een beleggingsadviescommissie, een bestuursbureau dat uit zes personen bestaat, en een volledig ingericht three lines of defence (incl risicomanager, compliance officer, interne auditfunctie, en sleutelfunctie actuaariaat). Daarmee wordt het bestuur voldoende ondersteund en is een goed toezicht ingeregeld.

Communicatie

Mevrouw Constandse legt uit dat, naast de reguliere schriftelijke communicatie, op de volgende wijze wordt gecommuniceerd met de deelnemers:

- Via de pensioenapp: daarmee kunnen deelnemers op elk moment zien hoeveel pensioen ze hebben opgebouwd. De app is vooral gericht op de jongere deelnemer en geeft een wat grover beeld van het pensioen. De app geeft ook tips met betrekking tot het sparen voor extra pensioen.
- Via de pensioenschets: geeft op een eenvoudige wijze inzicht in de pensioensituatie en is nauwkeuriger dan de app.

- Via de pensioenplanner: geeft zeer gedetailleerde informatie over het pensioen. In de planner staat ook andere relevante informatie, zoals de digitaal beschikbare UPO's uit het verleden.
- Via persoonlijke voorlichting door professionals. In overleg met de werkgever kan maatwerk worden ingezet.

e. Vragen

De heer Koningen neemt met de voorzitter de ingekomen vragen door:

- Gevraagd wordt of Montae ook betrokken was bij PF NIBC, de werkgever en/of de ondernemingsraad. De voorzitter antwoordt dat Montae, los van dit traject, niet bij het pensioenfonds was betrokken en dus kon adviseren zonder dat er andere belangen meespeelden. Montae was, naast het bestuur en de vaste adviseur Mercer, een derde partij. Het gaf vertrouwen dat men elkaar in die driehoek kon helpen en kon bewaken dat men niets over het hoofd zag. Uiteraard staat het Montae vrij om ook de werkgever, op diens verzoek, te adviseren. De vragen die de werkgever aan Montae stelt, zijn niet direct gerelateerd aan dit traject en zitten het niet in de weg.
- Gevraagd wordt naar het verschil in kosten voor en na de transitie. De voorzitter herhaalt de hiervoor genoemde bedragen. De kosten per deelnemer gaan van ruim € 900 per jaar naar ongeveer € 240. De verlaging van de kostenopslag met 0,9% geldt voor de totale verplichtingen van circa € 400 miljoen.
- PF NIBC zal ongeveer de helft van het vermogen van de Kring D inbrengen. Gevraagd wordt of het bestuur dit ziet als een risico, dan wel als een kans om invloed uit te oefenen. De voorzitter verklaart dat dit met name gezien moet worden als een kans: een groter belegd vermogen geeft meer mogelijkheden om ook in andere categorieën te beleggen. Ook kan er dan meer aan ESG worden gedaan.
- De indruk bestaat dat er op dit moment financiële steun is vanuit NIBC. Gevraagd wordt of dit in de nieuwe situatie wijzigt. De voorzitter legt uit dat de werkgever in de huidige situatie geen bijstortingsverplichting heeft. Dat zal zo blijven. Omdat de uitvoeringskosten worden bekostigd uit de premie, zal er ook op dit punt niets veranderen. Wel gaat het niveau van de uitvoeringskosten aanzienlijk omlaag. De heer Koningen merkt op dat het beleggingsrisico nu ook al bij de deelnemers ligt en dit wijzigt niet in de nieuwe situatie.
- Het lijkt of er een kostenbesparing bij NIBC na 1 januari 2021 gaat plaatsvinden. . Gevraagd wordt of, op grond van deze besparing, de werkgever een bijdrage doet om de lagere opbouw in de eerste jaren op te kunnen vangen. De voorzitter stelt dat dit niet het geval is. Omdat de uitvoeringskosten uit de premie worden betaald, vallen er voor de werkgever geen kosten weg. Ook het wegvallen van de uren die de bestuurders besteden aan het pensioenfonds, leidt voor de werkgever niet tot een kostenbesparing aangezien zij hun werkzaamheden voor PF NIBC uitvoeren naast hun normale functie bij NIBC. De insteek van de werkgever is dat ook de transitiekosten door PF NIBC worden gedragen. Wel wordt nog gesproken over een tegemoetkoming voor de laatste fase van het pensioenfonds, na 1 januari 2021, waarin het fonds geen premie meer ontvangt omdat die dan naar DNA gaat.
- Gevraagd wordt of de waarde van de aanspraken/rechten kan worden overgedragen aan een derde indien iemand niet akkoord gaat met het voorgenomen besluit. De voorzitter legt uit dat deelnemers zelf een waardeoverdracht mogen aanvragen onder de reguliere van toepassing zijnde voorwaarden, maar zolang de dekkingsgraad lager is dan 100% zijn waardeoverdrachten niet toegestaan. Dat laat dus in de huidige situatie weinig mogelijkheden.
- Gevraagd wordt naar de verschillen tussen DNA Kring D en de andere opties. Tevens wordt gevraagd in hoeverre DNA een commercieel belang heeft dan wel een stichting is. De voorzitter geeft aan dat er uitgebreide kwalitatieve en kwantitatieve analyses zijn gemaakt. De verschillen komen op alle terreinen terug: uitvoeringskosten, omvang van de partij, aansluiting op reglementsniveau, et cetera. Daaruit is de beste fit gekozen. DNA is een stichting zonder winstoogmerk en heeft dus geen commercieel belang. De achterliggende partijen, AZL en NNIP hebben wel een commercieel belang. Ze geloven in

een APF als vehikel voor toekomstige pensioenuitvoering en in het model van DNA. Daarom hebben ze zich voor lange termijn gecommitteerd. Dat beperkt het risico dat, na de transitie, de prijzen opeens fors zullen stijgen.

- Gevraagd wordt of NIBC zelf ook een contract tekent met DNA en wellicht nog van mening kan veranderen. De voorzitter bevestigt dat er nog een contract moet worden getekend. De werkgever heeft ook een beslissingstraject gevolgd en de uitkomsten daarvan zijn duidelijk. Het proces is in een vergevorderd stadium en er zijn geen redenen om aan te nemen dat het niet doorgaat. De heer Koningen merkt op dat de werkgever een uitvoeringsovereenkomst zal afsluiten met DNA. PF NIBC zal een overeenkomst voor collectieve waardeoverdracht met DNA afsluiten. Waarschijnlijk zullen deze contracten gelijktijdig worden getekend.
- Gevraagd wordt waarom de kans op korting en de omvang van de korting bij DNA anders is dan bij PF NIBC. De voorzitter verduidelijkt dat het verschil beperkt is. Het verschil heeft te maken met verschillen in beleggingsbeleid, in risicohouding, startpunt dekkingsgraad, et cetera.
- Gevraagd wordt of er in de toekomst nog een bijstorting vanuit de werkgever kan plaatsvinden, bijvoorbeeld in het premiedepot. De voorzitter bevestigt dat dit mogelijk is. Sinds 2015 kent de regeling een premiedepot. Het premiedepot blijft bestaan en wordt overgenomen door DNA. Er is dus een instrument voor bijstortingen waarmee wordt voorkomen dat eventuele bijstortingen wegvloeien naar andere deelnemers in de kring. Als de overname van NIBC door Blackstone wordt afgerond, zal de werkgever een eenmalige bijdrage van € 1 miljoen doen ten behoeve van de actieven. Die bijdrage zal in het premiedepot worden gestort.
- Gevraagd wordt waarom niet is gekozen voor een single-client kring. De voorzitter antwoordt dat dit al aan het begin van het evaluatietraject is bekeken. De PC vond dat een single-client kring niet voldeed aan de criteria die waren gesteld voor toekomstbestendigheid. Zo zijn de kosten voor single-client aanzienlijk hoger dan voor multi-client. De verwachting is dat single-client kringen op termijn ook richting multi-client kringen gaan.
- Gevraagd wordt wie de vertegenwoordigers vanuit NIBC in het BO kiest en in hoeverre hun namen al bekend zijn. De voorzitter verklaart dat daarover nog overleg moet plaatsvinden tussen PF NIBC, werkgever en DNA. Ook moet nog worden nagekeken wat de reglementen hierover bepalen. Binnen de gremia van PF NIBC zijn voldoende geschikte kandidaten te vinden om daar een adequate invulling aan te geven.
- Gevraagd wordt naar het risico dat de kosten bij DNA in de toekomst gaan stijgen en bij welk belegd vermogen DNA break-even zou draaien. De heer Knol deelt mee dat DNA niet communiceert over het break-evenpunt, maar met het commitment van AZL en NNIP is dat voor de komende tien jaar afgedekt. Mevrouw Constandse verduidelijkt dat het break-even punt niet eenduidig is aan te geven aangezien dat van een groot aantal factoren afhankelijk is, bijvoorbeeld van het aantal single-client kringen en het aantal deelnemers in de multi-client kringen. De kosten voor NIBC staan voor de komende vijf jaar vast. Uitgaande van het groeiscenario van DNA, kunnen de kosten na vijf jaar op hetzelfde niveau blijven of misschien zelfs worden verlaagd. De voorzitter vult aan dat de werkgever dit ook met DNA heeft besproken. De werkgever behoudt de mogelijkheid om de nieuwe opbouw in de toekomst elders onder te brengen.

4. Ter stemming: voorgenomen besluit tot liquidatie van Stichting Pensioenfonds NIBC

Mevrouw Jansen licht het stemproces toe. Volgens artikel 16 van de statuten, is opheffing van de stichting alleen mogelijk als de Vergadering van belanghebbenden daarvoor toestemming geeft. Er is sprake van toestemming als minimaal twee derde deel van de aanwezigen, inclusief de volmachten, voorstemt.

Bij de deelnemers zal een link verschijnen op hun beeldscherm. Daarmee worden ze naar een digitaal stemformulier geleid waar ze hun klantnummer en hun stem invullen. Blanco stemmen is technisch niet mogelijk. Degenen die volmachten hebben ontvangen, vullen het formulier zo vaak in als nodig om alle volmachten af te handelen. Bij een incorrect klantnummer, is niet na te gaan wie er heeft

gestemd en zal het stemformulier ongeldig worden verklaard. Bij problemen met het stemmen, kunnen deelnemers zich via de chat op de webcast melden.

Het bestuur is, op basis van de aanwezige informatie, van mening dat de liquidatie van PF NIBC en de bijbehorende collectieve waardeoverdracht evenwichtig is voor alle groepen belanghebbenden. Het bestuur staat achter het voorstel voor de liquidatie. Ter stemming ligt voor aan de deelnemers het voorstel tot opheffing en liquidatie van Stichting Pensioenfonds NIBC. De datum van opheffing zal per 1 januari 2021 zijn omdat dan de collectieve waardeoverdracht heeft plaatsgevonden.

Na de stemming wordt de vergadering voortgezet en wordt, indien mogelijk, de uitslag van de stemming bekendgemaakt. Mevrouw Jansen gaat over tot de stemming.

Stemming

Na de stemming maakt de voorzitter de voorlopige uitslag bekend. Er zijn 72 stemmen uitgebracht. De voorlopige conclusie is dat het voorstel is geaccepteerd met 97,2% van de stemmen voor en 2,8% van de stemmen tegen. Daarmee heeft de Vergadering van belanghebbenden besloten tot opheffing van Stichting Pensioenfonds NIBC per 1 januari 2021. De uitslag is voorlopig omdat het bestuur samen met de notaris alle stemmen zal controleren. Enkele deelnemers hadden moeite met de link op het scherm en hebben die op andere wijze ontvangen. Bij de controle van de stemmingsuitslag zal worden nagegaan of zij op die manier goed hebben kunnen stemmen.

5. Rondvraag

Omdat een rondvraag lastig is in deze digitale setting, nodigt de voorzitter alle aanwezigen uit om eventuele vragen naar het email adres van PF NIBC (pensioenfonds@nibc.com) te mailen. Het bestuur zal daar dan buiten de vergadering op reageren.

Alvorens de vergadering te sluiten, licht de voorzitter de vervolgstappen en de tijdlijn toe. De formele uitslag van de stemming zal vanavond op de website worden gepubliceerd en daarmee is het besluit van de vergadering een feit. De belangrijkste vervolgstap is het op korte termijn bij DNB aanvragen van een verklaring van geen bezwaar voor de collectieve waardeoverdracht. Die verklaring zou voor Kerst 2020 verstrekt moeten worden, zodat de collectieve waardeoverdracht per 1 januari 2021 kan worden uitgevoerd. De voorzitter zegt toe dat PF NIBC, met name via de website, zal blijven communiceren over het traject. Per 1 januari 2021 zal de communicatie worden overgenomen door DNA Kring D. Het liquidatietraject zal in de loop van 2021 worden afgerond.

6. Sluiting

De voorzitter bedankt de deelnemers voor hun aanwezigheid en hun stem alsmede voor het vertrouwen dat zij in het traject stellen. Voorts bedankt hij alle betrokkenen bij het traject voor het werk dat zij hebben verzet.

De voorzitter sluit de vergadering om 12.57 uur.

Vastgesteld in bestuursvergadering 17 september 2020

L.W. Punt – voorzitter

J.E.M. Jansen - secretaris