

What's On?

WTP-special



*‘Communiceren over de
nieuwe pensioenregeling
blijft de komende jaren
hard nodig’*

Bart Dekker en Martin Vuijk over de toekomst van het pensioen.



Stichting Pensioenfonds
IBM Nederland

Speciale editie

Deze *What's On?* staat helemaal in het teken van de nieuwe regels voor pensioen, zoals vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

4 De Wtp betekent dat de huidige pensioenregelingen van IBM niet ongewijzigd kunnen worden voortgezet. Verandering is nodig. Voordat het zover is, moet er heel wat worden overlegd. Bart Dekker (Country HR Leader van IBM) en Martin Vuijk van de Centrale Ondernemingsraad (COR) weten er alles van.

10 Oud-medewerkers van IBM Nederland zijn verenigd in de Grey Blue Circle (GBC). Willem Lassche en Jos Traudes zijn allebei actief voor de vereniging, die een eigen Pensioencommissie heeft. Welke rol speelde de GBC tijdens de gesprekken over het nieuwe IBM pensioen?

12 De Wtp moet het pensioenstelsel moderniseren en pensioen persoonlijker en duidelijker maken. U wilt natuurlijk vooral weten wat dat voor u betekent. Dat vertellen we u graag. In grote lijnen dan, want nog lang niet alle details zijn bekend. Die volgen later.

13 Begrippenlijst

14 Pensioenfondsdirecteuren Wouter van Eechoud en Lucien Gielissen laten ook hun licht schijnen op de nieuwe wereld waar we straks mee te maken krijgen. Conclusie: we zijn er nog niet maar hebben een mooie stap gezet richting 2028.

15 Colofon

De overlijdensberichten leest u in de volgende editie die in het najaar van 2025 verschijnt.





Klaar voor de toekomst

Er verandert het nodige in de Nederlandse pensioenwereld. Dat kan u bijna niet zijn ontgaan. Ook IBM en ondernemingsraad zijn het nu eens over de benodigde aanpassingen in de regeling van SPIN. Goede reden voor deze speciale uitgave over de nieuwe regels voor pensioen, die zijn vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

Veranderen van de wettelijke regels is ook echt nodig. De huidige manier van pensioen opbouwen past niet meer bij deze tijd. Daarom vindt er een 'verbouwing' plaats. Hoe groot die verbouwing is verschilt per pensioenfonds. Ook bij SPIN gaan er dingen veranderen. We willen het zo overzichtelijk mogelijk houden. Daar is bewust voor gekozen. Verderop kunt u lezen wat er voor uw pensioen bij SPIN verandert. Vandaar deze speciale uitgave.

In 2024 bereikte Kyndryl Nederland al overeenstemming met de ondernemingsraad (OR) over wat er bij Kyndryl moet gaan veranderen. Onlangs kwam IBM Nederland er ook uit met de COR. Dat is een belangrijke stap waarover u in deze speciale uitgave van de *What's On?* meer leest. Goed om te weten: ook de stem van degenen die niet meer bij IBM werken worden gehoord. Daarom is ook de Grey Blue Circle (GBC) als vereniging van gepensioneerden bij het proces betrokken geweest. U leest de mening van de GBC op pagina 10.

De door IBM en COR afgesproken veranderingen hebben vooral gevolgen voor de huidige medewerkers van IBM Nederland. Als u gepensioneerd bent of niet meer bij IBM werkt verandert er niets. Dat geldt ook voor de SPIN-pensioenen van medewerkers die Kyndryl voor 2025 hebben verlaten. Wel moeten er bij IBM nog nadere afspraken gemaakt worden over pensioen bij arbeidsongeschiktheid.

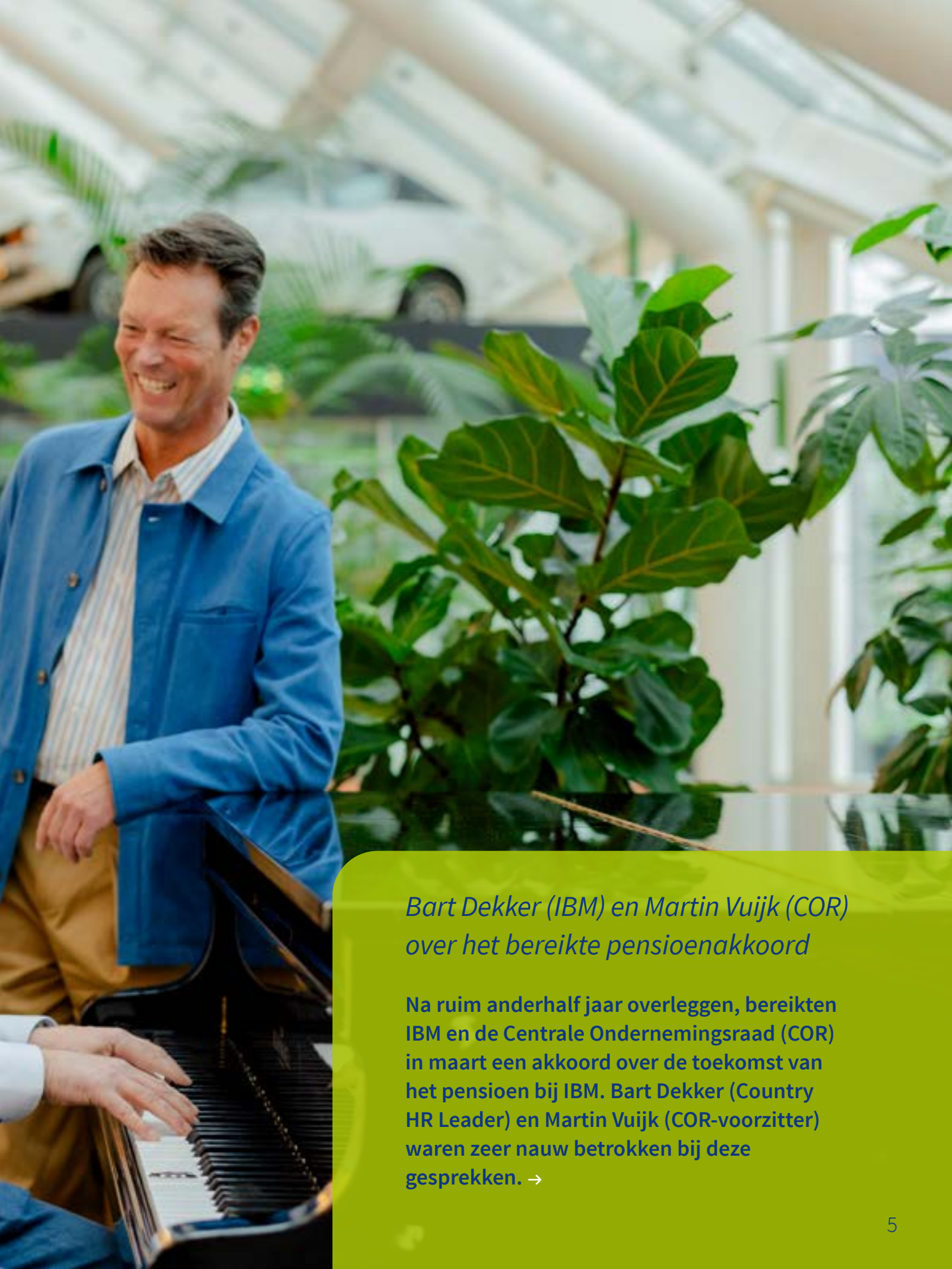
Nu werkgever en ondernemingsraad afspraken hebben gemaakt, wordt er een transitieplan door IBM opgesteld. Het bestuur van SPIN bekijkt vervolgens of de beoogde wijzigingen werkbaar zijn. Daar gaan wij in de komende maanden mee aan de slag. We blijven u natuurlijk informeren over de voortgang. Wordt vervolgd!

Wouter van Eechoud
directeur SPIN



‘Het waren *pittige*
gesprekken, maar
we zijn er gelukkig
uitgekomen’





*Bart Dekker (IBM) en Martin Vuijk (COR)
over het bereikte pensioenakkoord*

Na ruim anderhalf jaar overleggen, bereikten IBM en de Centrale Ondernemingsraad (COR) in maart een akkoord over de toekomst van het pensioen bij IBM. Bart Dekker (Country HR Leader) en Martin Vuijk (COR-voorzitter) waren zeer nauw betrokken bij deze gesprekken. →



Een zeer intensieve periode waar beiden met gepaste tevredenheid op terugkijken. Dat wil niet zeggen dat ze alles hebben bereikt wat ze wilden. Want bij dergelijke overleggen is het geven en nemen; je moet er uiteindelijk samen uitkomen. Wij wilden weten hoe het proces is verlopen. Maar ook: waar zijn Bart en Martin tevreden over? En wat moet er nu nog gebeuren?

Bart: 'We zijn binnen IBM begonnen met het opzetten van een intern projectteam. Daarin zaten HR-professionals, de Chief Finance Officer, business managers en pensioenexperts. Zij hebben in eerste instantie de Wet toekomst pensioenen (Wtp) uitvoerig bestudeerd. Die wet regelt onder andere de overgang van een *uitkeringsovereenkomst* (DB-regeling) naar een *premie-overeenkomst* (DC-regeling).'

'Vanwege de nieuwe pensioenwet kunnen de huidige pensioenregelingen van IBM niet ongewijzigd worden voortgezet'

Martin: 'Bij IBM kennen we drie pensioenregelingen: deelnemers met alleen *Defined Benefit* (DB), deelnemers met alleen *Defined Contribution* (DC) en deelnemers met een deel DB en een deel DC.'

Bart: 'Al snel werd duidelijk dat we dit zo niet konden voortzetten. Er moest dus iets veranderen. Daarom formuleerden we een aantal uitgangspunten waaraan deze overgang zou moeten voldoen:

- actieve medewerkers, oud-medewerkers en gepensioneerden moeten allemaal eerlijk worden behandeld
- we houden evenwichtig rekening met alle belanghebbenden
- pensioen moet voor huidige en toekomstige medewerkers betaalbaar blijven én
- de pensioenregeling moet minder ingewikkeld worden.

Het interne projectteam werd vervolgens uitgebreid met twee commissies. In de Technische Commissie zaten vertegenwoordigers van IBM, de COR en SPIN. Zij bekeken welke scenario's er allemaal mogelijk waren en maakten berekeningen op basis van die scenario's. De Transitiecommissie keek vooral naar pensioen als arbeidsvoorwaarde. In die Transitiecommissie bepaalden uiteindelijk IBM en de COR welke keuzes op basis van de scenario's daadwerkelijk werden gemaakt.'

‘De COR was al vroeg betrokken bij alle voorbereidingen’

Martin: ‘De COR heeft al jarenlang een goed geïnformeerde Pensioencommissie. Die commissie begon al medio 2022 na te denken over de toekomst van ons pensioen, omdat we natuurlijk wisten dat de nieuwe regels voor pensioen vanuit de Wtp eraan kwamen. Formeel begon het overleg met de Transitiecommissie in oktober 2023. Maar de COR was daarvoor al betrokken bij alle voorbereidingen. De COR was immers ook al vertegenwoordigd in de Technische Commissie, die de Transitiecommissie voedde met relevante informatie wat betreft de mogelijkheden.’

Bart: ‘Het was een ingewikkeld traject, mede vanwege de drie verschillende regelingen binnen één pensioenfonds. Bovendien gelden er bij- en terugstortverplichtingen en hebben wij als onderdeel van een Amerikaans beursgenoteerd bedrijf te maken met strenge Amerikaanse boekhoudkundige regels. We stonden voor belangrijke keuzes: gaan we de opgebouwde DB-pensioenen wel of niet omzetten naar de nieuwe regeling? Dus wel of niet *invaren*? Kiezen we voor een SPR (Solidaire Premieregeling) of

een FPR (Flexibele Premieregeling)? Maar ook: hoe hoog wordt de premie, en wordt de premie voor iedereen even hoog ongeacht de leeftijd?

Martin: ‘Uiteraard dachten niet alle commissieleden daar hetzelfde over. Dus veel overleggen, elkaars standpunten en meningen uitwisselen. Ook de demografische data van onze deelnemers - met name de leeftijdsopbouw - zijn meegenomen bij het maken van onze keuzes.’

‘Zorgvuldigheid is heel belangrijk’

Bart: ‘Klopt. Doordat het zo ingewikkeld was, heeft het allemaal best lang geduurd. Je wilt alles natuurlijk ook heel zorgvuldig doen. En dat kost tijd.’

Martin: ‘Zorgvuldigheid is inderdaad heel belangrijk. Er zijn enorm veel berekeningen gemaakt. Het pensioenfonds heeft hierin een zeer belangrijke rol gespeeld. Ook de pensioenexperts die door de COR en IBM waren ingehuurd hebben goed werk verricht.’

Bart: ‘Vervolgens heeft IBM in de zomer van 2024 een instemmingsaanvraag voorgelegd aan de COR. En daarna mondeling toegelicht in een formele COR-vergadering.’ →



Martin: ‘Die instemmingsaanvraag was voor ons een verrassing. Daarmee werd de keuze die IBM voor zichzelf had gemaakt als het ware geforceerd. Ik zag dat als een breuk van het onderlinge overleg, dat vond ik jammer.’

‘De opgebouwde DB-pensioenen worden niet omgezet naar de nieuwe regeling’

Bart: ‘We hebben de belangen van alle groepen deelnemers goed in de gaten gehouden. Dat was immers één van onze uitgangspunten, en bovendien een wettelijk verplichting. De opgebouwde DB-pensioenen worden niet omgezet naar de nieuwe regeling. We *varen* dus niet *in*. Alle bestaande afspraken over indexaties en bijstortverplichting blijven bestaan.

Martin: ‘De gepensioneerden zijn vrij goed georganiseerd en vertegenwoordigd in de Grey Blue Circle (GBC). Daar heeft de COR tijdens het hele Wtp-traject intensief contact mee gehouden, omdat we het belangrijk vonden het *hoorrecht* van de gepensioneerden goed in te vullen.’

Bart: ‘In november 2023 hebben de afgevaardigden van de GBC een uitgebreide visie aan IBM gegeven over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Op het moment dat er een concept transitieplan lag, is de GBC direct weer door ons uitgenodigd en heeft de GBC zijn feedback met ons gedeeld.’

Martin: ‘*Invaren* zou volgens de prognoses waarschijnlijk een hoger pensioen opleveren. Maar het betekent ook meer risico voor de deelnemers. Een grote meerderheid van de gepensioneerden bij de GBC wilde liever geen verandering, dus ook niet invaren. Daar is naar geluisterd.’

Bart: ‘De overgang naar de nieuwe regels voor pensioen betekent dat er vanaf de transitiedatum geen pensioen meer kan worden opgebouwd in de huidige DB-regeling, maar alleen nog in een DC-regeling. Het is de bedoeling dat dat op 1 januari 2028 is afgerond; dat is de beoogde transitiedatum. Iedere IBM-medewerker die nu meedoet aan de DB-regeling gaat vanaf deze datum ook een DC-pensioen opbouwen. Als die overgang een nadeel oplevert, wordt een deelnemer hiervoor gecompenseerd.

De huidige DC-regeling wordt vanaf de transitiedatum geëerbiedigd (het zogenaamde *overgangsrecht* -red.). Medewerkers die vanaf 1 januari 2028 bij IBM komen werken, krijgen een nieuwe regeling, waarin de basisinleg voor iedereen hetzelfde is. Het nabestaandenpensioen wordt voor alle IBM medewerkers een vast percentage. Dit kan voor een deelnemer minder gunstig zijn. Dit willen wij niet. Wij geven dan een compensatie in de vorm van een extra verzekering.’



‘Deelnemers gaan over een groter deel van hun salaris DC-pensioen opbouwen’

Martin: ‘Daarnaast zijn er afspraken gemaakt tussen COR en IBM over een modernisering en verbetering van de huidige DC-regeling. Dit zal leiden tot een:

- hogere pensioeninleg, dankzij een verlaging van de franchise naar het fiscale minimum;
- verhoging van de aftoppingsgrens naar het fiscale maximum;
- een verhoging van de premiestaffel met 5%; de IBM premiestaffel wordt vermenigvuldigd met 1,05%.

Deelnemers gaan dus niet alleen meer pensioen opbouwen, maar ook nog eens over een groter deel van hun salaris. Dit gaat zo snel mogelijk in.’

Bart: ‘Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2028 in dienst komen, gaat een zogenaamde *vlakke premie* gelden, dus voor iedereen hetzelfde premiepercentage. IBM zegt mogelijk een extra bijdrage toe als een deelnemer zelf een extra bijdrage inlegt; dit kan voor deelnemers gunstig zijn. Daarnaast krijgen medewerkers die - geheel of gedeeltelijk - met de huidige DC-regeling meedoen eenmalig de mogelijkheid om over te stappen naar de regeling voor nieuwe medewerkers. Naar verwachting zullen met name de jongere medewerkers van deze optie gebruikmaken.’

Martin: ‘Voor de gepensioneerden en oud-werknemers - een hele grote groep bij SPIN - verandert er helemaal niets.’

Bart: ‘Communicatie met de deelnemers is en blijft heel belangrijk. De werkgever en de COR hebben iedereen gezamenlijk op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen. Zeker in het begin was dat nog vrij algemeen, vooral over het proces.’

‘IBM, COR en SPIN gaan meer communiceren over het nieuwe pensioen’

Martin: ‘Logisch, we zaten eerder nog midden in de gesprekken met IBM. Dan kun je inhoudelijk nog niet veel vertellen. We gaan vanaf nu meer communiceren, ook samen met SPIN. SPIN moet de regeling uiteindelijk ook gaan uitvoeren. Sommige medewerkers vinden het jammer dat we de bestaande pensioenen niet omzetten naar de

nieuwe regeling. Er zijn zeker ook positieve geluiden, bijvoorbeeld over de verbeterde DC-regeling.

De COR heeft tot nu toe weinig reacties ontvangen. Pensioen blijft voor velen toch een ver-van-mijn-bedshow. Heel jammer, want pensioen speelt een belangrijke rol in je latere leven.

We weten uit ervaring dat pensioen steeds meer gaat leven naarmate je ouder wordt. Hoe zorg je ervoor dat ook jongere deelnemers na gaan denken over hun pensioen? Dat blijft een uitdaging.’

Bart: ‘In de komende maanden kunnen de deelnemers van de verschillende regelingen meer informatie verwachten over wat de wijzigingen voor hen betekenen. Ook zijn er afspraken gemaakt met SPIN en de COR om meer op (persoonlijk) detailniveau te communiceren. Communiceren over pensioen blijft de komende jaren hard nodig. Zeker omdat de daadwerkelijke overgang pas op 1 januari 2028 gaat plaatsvinden. Dat maakt de uitdaging extra groot.’

‘We moeten in gesprek met DC-deelnemers die geen extra geld in hun pensioen stoppen’

Martin: ‘Hoe eerder je begint met extra pensioeninleg, hoe beter. Het is belangrijk om je dat te realiseren. Voor nieuwe medewerkers (vanaf 1 januari 2028) is de bijdrage van IBM afhankelijk van hoeveel de medewerker zelf inlegt.

De DC-regeling is in de huidige regeling best karig. Dankzij de COR wordt de regeling nu verbeterd. Dan is het wel fijn als daar ook gebruik van wordt gemaakt. We moeten ook zeker in gesprek met DC-deelnemers die geen extra geld in hun pensioen stoppen.’

Bart: ‘IBM komt binnenkort met een transitieplan dat we delen met SPIN. De COR kan ook feedback geven. Uiteindelijk is het transitieplan voor iedereen te lezen op de website van SPIN. Het is vervolgens aan SPIN om de afspraken vanuit het transitieplan vast te leggen in een implementatieplan. Het implementatieplan zal daarna moeten worden goedgekeurd door De Nederlandsche Bank. We zijn er dus nog niet.’

Martin: ‘Zeker niet. We hebben al heel wat pittige discussies gehad. Maar ik ben blij dat we elkaar op pensioeninhoudelijk vlak hebben weten te vinden. We blijven samen optrekken!’ ←

‘Ruime meerderheid van de GBC-gepensioneerden wilde dat er *niets zou veranderen*. Dat is *gelukt*.’

GBC redelijk tevreden met bereikte akkoord tussen IBM en de OR

Willem Lassche en Jos Traudes zijn allebei actief voor de Grey Blue Circle (GBC), de vereniging van oud-medewerkers van IBM Nederland. Willem is voorzitter van de GBC, Jos is voorzitter van de GBC Pensioencommissie en houdt zich ook bezig met communicatie en het organiseren van bijeenkomsten. Daarnaast is Jos door de gepensioneerden gekozen in het Verantwoordingsorgaan van SPIN. Beiden hebben meer dan 40 jaar bij IBM gewerkt. En ze zijn het in ieder geval over één ding eens: dat was een fijne tijd!





Inmiddels zijn Willem en Jos met pensioen. Wij waren benieuwd naar hun mening over het ‘pensioenakkoord’ dat IBM en de COR in februari sloten. En of de leden van de GBC er net zo over denken.

Wat staat er in het akkoord?

Jos: ‘We moeten onderscheid maken tussen de actieve medewerkers, gepensioneerden en oud-medewerkers die nog pensioen bij SPIN hebben staan. Voor actieve medewerkers bestaat de DB-regeling straks niet meer. Opgebouwde rechten worden wel geëerbiedigd. De regeling wordt op onderdelen verbeterd, waardoor IBM-medewerkers over een wat groter deel van het salaris DC-kapitaal gaan opbouwen.

Willem: ‘Voor gepensioneerden en oud-medewerkers met een DB-regeling verandert er eigenlijk niets. De huidige pensioenen worden niet omgezet. De bestaande toeslag afspraken blijven intact, net als de bijstortingsverplichting van de werkgever. Het wordt niet beter, maar ook niet minder.’

Is de GBC tevreden?

Willem: ‘Ik denk dat we tevreden mogen zijn. Er is stabiliteit en het pensioen blijft voorspelbaar, mensen weten waar ze aan toe zijn. Daar was veel behoefte aan.’

Jos: ‘We hadden natuurlijk wel gehoopt op verbeteringen, met name wat betreft de toeslag-regelingen. Dat is helaas niet gelukt, maar dit onderwerp blijft bij ons op de agenda staan.’

Willem: ‘SPIN heeft 2 jaar geleden met een Risico Preferentie Onderzoek (RPO) onderzocht hoeveel risico (oud-)medewerkers willen nemen met hun pensioen. Bijna iedereen (84%, red.) wilde “geen extra risico’s”’

Jos: ‘Fijn dat naar die wens is geluisterd.’

Hoe heeft de GBC de achterban bij dit proces betrokken?

Willem: ‘We hebben onze leden continu op de hoogte gehouden, onder andere via onze nieuwsbrief die 3 keer per jaar verschijnt. Met op pagina 1 altijd informatie over de voortgang en een duidelijke uitleg.’

Jos: ‘Daarnaast organiseren we 2 ledenbijeenkomsten per jaar. In januari 2024 organiseerden we een extra ledenbijeenkomst die specifiek over de nieuwe pensioenregels vanuit de Wet toekomst pensioenen (Wtp) ging. Daarnaast hebben we externe deskundigen uitgenodigd om uitleg te geven over de nieuwe regels voor pensioen. Alle presentaties staan ook op onze website (greybluecircle.nl). Op 17 april hebben de leden zich tijdens een algemene ledenvergadering ook over de pensioenplannen kunnen uitspreken.’

Welke feedback kreeg de GBC van gepensioneerden?

Jos: ‘Onze leden zijn van nature kritisch, en dat is maar goed ook. Sommige leden willen weten wat er was gebeurd als er wél was ingevaren, bijvoorbeeld met de financiële buffers. Dat is uiteindelijk onvoldoende duidelijk geworden; IBM en de COR kwamen overeen de bestaande pensioenen niet in te varen.’

Willem: ‘Mensen komen met vragen, vooral over details. Hartstikke goed, dat maakt ons alleen maar scherper!’

Conclusie van Willem en Jos

‘Alles bij elkaar genomen kunnen we tevreden zijn met het bereikte resultaat. Een compliment voor het bestuur van SPIN is op zijn plaats. SPIN is weliswaar geen partij bij de onderhandelingen tussen IBM en de COR, maar heeft een faciliterende rol gespeeld met voorlichtingsbijeenkomsten over de nieuwe regels voor pensioen vanuit de Wtp en het organiseren van een maandelijks *stakeholders* overleg. Het is nu aan SPIN om een implementatie- en communicatieplan op te stellen dat geaccordeerd moet worden door De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). We zijn er nog niet!’ ←



WET TOEKOMST PENSIOENEN: *NIEUWE PENSIOENREGELING* KRIJGT STEEDS MEER VORM

Sinds 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) van kracht. Deze wet verandert het pensioenstelsel. Het doel? Pensioen persoonlijker en duidelijker maken. In de afgelopen periode is er hard gewerkt aan nieuwe afspraken. Die zijn er nu: IBM, Kyndryl en beide COR's hebben een akkoord bereikt over de veranderingen die de wet met zich meebrengt.

We vertellen u graag wat er voor u verandert, maar zeker ook wat juist hetzelfde blijft. De grote lijnen zijn al bekend, de details volgen later.

Wat betekent dit voor u?

Werkt u bij IBM?

Vanaf 1 januari 2028 gaat u pensioen opbouwen via een zogenaamde flexibele pensioenregeling. Deze regeling is vergelijkbaar met onze huidige DC-regeling. U ontvangt van IBM meer informatie over de wijzigingen. De basis voor de nieuwe afspraken tussen IBM en de OR: niemand gaat er door de nieuwe pensioenregeling op achteruit. Wat het akkoord precies betekent, hoort u later.

Werkt u bij Kyndryl?

Het pensioen dat u tot 1 januari 2025 bij SPIN heeft opgebouwd, blijft zoals het is. Dit wordt dus niet omgezet naar de nieuwe pensioenregeling, dus niet *ingevaren*. Er is één uitzondering: het DC-kapitaal. Kyndryl heeft een verzoek neergelegd bij SPIN om dit deel over te dragen naar zijn nieuwe pensioen-uitvoerder. U krijgt hierover meer informatie van Kyndryl. Daarna krijgt u ook van ons meer uitleg en de vraag of u wel of niet mee wilt werken aan de overdracht. De nieuwe regeling van Kyndryl voldoet voor het overige al aan de eisen van de Wtp.



Werkt u inmiddels niet meer bij IBM of Kyndryl of krijgt u al pensioen van SPIN?

We zetten hieronder de belangrijkste afspraken voor u op een rijtje.

- Het opgebouwde Defined Contribution (DC) kapitaal wordt niet omgezet naar een nieuwe regeling; er wordt dus niet *ingevaren*. SPIN blijft de opgebouwde kapitalen beheren.
- Het opgebouwde Defined Benefit (DB) pensioen wordt ook niet omgezet naar een nieuwe regeling; Ook hier wordt er dus niet *ingevaren*. Opgebouwde DB-pensioenen blijven intact, inclusief de bijstort-verplichting vanuit IBM en Kyndryl. SPIN blijft de opgebouwde pensioenen op de huidige wijze beheren en uitkeren; dit geldt ook voor het opgebouwde partnerpensioen.
- De huidige toeslagregelingen voor DB-pensioen-regeling 1, 2 en 3 blijven ongewijzigd gehandhaafd.

Hoe nu verder?

IBM en de ondernemingsraad (OR) hebben afspraken gemaakt over het nieuwe pensioen. Deze afspraken zijn vastgelegd in een transitieplan. Daarna was het de beurt aan Grey Blue Circle (GBC), de vereniging waar veel IBM-gepensioneerden lid van zijn. Zij hebben een wettelijk *hoorrecht* en hebben hun mening gegeven over het plan. Na deze stap gaat het transitieplan naar SPIN; u kunt het transitieplan dan ook lezen op onze website.

SPIN kijkt of de afspraken evenwichtig zijn en of we ze goed en zorgvuldig kunnen uitvoeren. Onze conclusie leggen we vast in een implementatie- en communicatieplan. Dat plan leggen we vervolgens voor aan De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM), want beide toezichthouders moeten ook hun goedkeuring geven aan deze plannen.

Blijf op de hoogte

Nog niet alles is definitief maar op de pagina spin.nl/nieuw-pensioen-stelsel houden we u op de hoogte en vindt u alvast:

- antwoorden op veelgestelde vragen
- nuttige achtergrondinformatie en
- een tijdlijn voor de komende jaren.

Wilt u meedenken over onze Wtp-communicatie?

Meld u dan aan voor ons deelnemerspanel. Dit kunt u doen door een mail te sturen naar redactie@spin.nl.

STAPPEN NAAR HET NIEUWE IBM PENSIOEN

STAP 1 – AFSPRAKEN GEMAAKT

IBM en COR zijn het eens geworden over de nieuwe pensioenafspraken.

STAP 2 – TRANSITIEPLAN OPSTELLEN DOOR IBM

Alle afspraken zijn vastgelegd in een officieel plan: het transitieplan.

STAP 3 – HOORRECHT GBC

De vereniging van gepensioneerden (GBC) heeft haar mening gegeven over het plan.

STAP 4 – AANBIEDEN TRANSITIEPLAN AAN SPIN DOOR IBM

Het transitieplan gaat naar SPIN. Wij toetsen of we het goed kunnen uitvoeren.

OPDRACHTAANVAARDING SPIN

Implementatieplan en communicatieplan opstellen en aanbieden aan de toezichthouders.

STAP 5 – GOEDKEURING TOEZICHTHOUDERS

DNB en AFM beoordelen het implementatie- en communicatieplan.

STAP 6 – DEFINITIEVE BESLUITEN

Pas na alle goedkeuringen zijn de afspraken definitief en kan SPIN beginnen aan de uitvoering van de nieuwe IBM pensioenregeling.

Begrippenlijst

Hieronder staat een korte uitleg van begrippen die in deze *What's On?* gebruikt worden.

Bijstortverplichting

De verplichting van IBM en Kyndryl om extra geld in het pensioenfonds te storten als dat nodig is. Bijvoorbeeld om het verlagen van de pensioenen te voorkomen.

Compensatie

Voor sommige groepen medewerkers zijn er nadelen door het afschaffen van de doorsneepremie, waardoor zij mogelijk minder pensioen opbouwen in de toekomst. Deze groepen krijgen daarom een extra bedrag om deze nadelen weg te nemen of te verzachten.

DB-regeling

DB staat voor *defined benefit*. Ook wel bekend als middelloonregeling. Bij zo'n regeling zegt uw werkgever u via het pensioenfonds een bepaalde pensioenuitkering toe op basis van uw salaris en het aantal gewerkte jaren. Dit heet ook wel een *uitkeringsovereenkomst*.

DC-regeling

DC staat voor *defined contribution*. Hierbij zegt uw werkgever geen pensioenuitkering toe, maar een maandelijkse bijdrage (de premie). Het pensioenfonds belegt deze premie voor u. De uitkomst staat vooraf niet vast. Dit heet een *premieovereenkomst*.

Hoorrecht

Het recht van gepensioneerden om hun mening te geven over het plan voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Invaren

Het omzetten van de opgebouwde pensioenen en kapitalen naar de nieuwe pensioenregeling. IBM en Kyndryl verzoeken SPIN dat niet te doen. De bestaande pensioenen blijven dan onveranderd.

Overgangsrecht

Het recht van medewerkers om via de huidige premiestaffel DC-kapitaal op te blijven bouwen. We eerbiedigen als het ware het bestaan van die premiestaffel. Daarom wordt dit ook wel eerbiedigende werking genoemd.

Wet toekomst pensioenen (Wtp)

De nieuwe pensioenwet die op 1 juli 2023 is ingegaan. Volgens deze wet moeten alle Nederlandse pensioenfondsen en pensioenverzekeraars uiterlijk op 1 januari 2028 overstappen naar een *premieovereenkomst* (zie DC-regeling).



*In gesprek met pensioenfondsdirecteuren
Wouter van Eechoud en Lucien Gielissen*

‘Het bereikte akkoord is inderdaad een *belangrijke mijlpaal*, waar we zeer blij mee zijn’

SPIN kan verder met de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Blij met deze belangrijke mijlpaal?

Wouter: ‘Het bereikte akkoord is inderdaad een belangrijke mijlpaal, waar we zeer blij mee zijn. Voor ons gaat hiermee een belangrijke nieuwe fase in. Maar we hebben als pensioenfonds zeker nog niet de finish gehaald. We werken al sinds 2019 aan dit dossier en zullen er tot 2028 en ook daarna mee bezig blijven. Bepaald geen kortebaan-wedstrijd, eerder een marathon.’

Wat is de volgende stap?

Lucien: ‘We zijn inmiddels begonnen met de verdere uitwerking van het overeengekomen akkoord op hoofdlijnen. Daarbij gaat het over veel technische details die we moeten uitwerken en soms ook verduidelijken. Zodat we straks precies weten waar we “ja” tegen zeggen. Want dat is de volgende stap voor SPIN: we moeten als bestuur beoordelen of de overeengekomen

wijzigingen voor sommige groepen niet erg nadelig uitvallen. En ook of we de beoogde regeling wel kunnen uitvoeren. Nu blijft er natuurlijk veel hetzelfde, dat maakt het een stuk makkelijker. Maar we zullen er toch goed naar moeten kijken.'

Wouter: 'Zoals we dat natuurlijk altijd doen. Gelukkig hebben we in de loop van het onderhandelingstraject veel onderling contact gehad. In een gezamenlijk overleg - met de Chief Finance Officers van Kyndryl NL en IBM NL, de voorzitters van de twee COR's en de voorzitter van de Grey Blue Circle (GBC) - stemmen we veel zaken af; SPIN leidt dat overleg.'

Daarbij gaat het bijvoorbeeld ook over de plannen voor Kyndryl, dat in de loop van het traject andere keuzes heeft moeten maken. Vanaf 1 januari 2025 vindt de pensioenopbouw voor Kyndryl-medewerkers plaats bij een andere pensioenuitvoerder. Omdat de DB-pensioenen wel bij SPIN achterblijven, was goede afstemming nodig. En dankzij de deelname van de GBC aan het overleg hebben we ook het zogenaamde *hoorrecht* voor gepensioneerde deelnemers kunnen ondersteunen.'

Lucien: 'Een ander belangrijk overleg vond plaats binnen de Technische Commissie. Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van dezelfde partijen, met uitzondering van de GBC. Dit soort wijzigingen betekent natuurlijk veel rekenwerk. En het helpt natuurlijk niet als je als samenwerkende partijen verschillende berekeningen gaat maken. Binnen de Technische Commissie stemmen we de uitgangspunten dan ook af, zodat we zeker weten dat we allemaal naar dezelfde gegevens kijken en dezelfde rekenmethode gebruiken. Dat is een behoorlijke klus geweest, maar zorgt ervoor dat alle partijen vertrouwen hebben in de berekeningen die worden gemaakt.'

Zijn er grote veranderingen voor deelnemers?

Wouter: 'Voor ons geldt nog meer dan voor andere pensioenfondsen dat veel hetzelfde blijft. De wetgeving verandert omdat de wereld de afgelopen decennia sterk is veranderd, net als de arbeidsmarkt.'

Alle pensioenfondsen moeten voor de nieuwe pensioenen overstappen op een premiereregeling ('DC') die wij al lang kennen. Wat dat betreft is de situatie

bij ons anders dan bij veel andere fondsen: DC is voor veel van onze deelnemers niets nieuws. Daarbij is onze DB-regeling goed gefinancierd, met een laag risico. Dat zijn belangrijke zaken die we meenemen bij de beoordeling of we de nieuwe regeling willen en kunnen uitvoeren.'

Lucien: 'We verwachten daar nog wel een aantal maanden mee bezig te zijn. We hopen dat we het besluit van het bestuur in het laatste kwartaal van dit jaar bij onze toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB) kunnen voorleggen. Want DNB moet wel akkoord zijn met onze plannen.'

Wouter: 'We hebben voldoende tijd om alles zorgvuldig te beoordelen. De beoogde wijzigingen zijn voor de uitvoering beperkt en gaan als het meezit pas in 2028 in. In de tussentijd houden we iedereen op de hoogte van de voortgang. We verwachten dat we pas in 2027 op individueel niveau een precies beeld kunnen geven. Dan weten we of er iets gaat veranderen, en wat de eventuele gevolgen daarvan zijn. Goed om te weten: de voorgestelde wijzigingen hebben geen gevolgen voor gepensioneerden en iedereen die bij IBM of Kyndryl heeft gewerkt en dat nu niet meer doet. Daar zullen veel mensen blij mee zijn.' ←

→ ***De overlijdensberichten leest u in de volgende editie die in het najaar van 2025 verschijnt.***

COLOFON

What's On? is het magazine van Stichting Pensioenfonds IBM Nederland. Alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden ontvangen de *What's On?* tweemaal per jaar.

Tekst: Jeroen van de Beek
Ontwerp: Neon – Ellen van Diek, Amsterdam
Fotografie: Saskia Beers
Illustratie: Robert Vulkers
Druk: Daneels Media Group in België

Voor reacties op deze uitgave: redactie@spin.nl of 020-347 2757
Voor vragen over uw pensioen(regeling):
info@spin.nl of +31(020) 347 2722.

Het PEFC-keurmerk, sinds 1999 actief, staat wereldwijd voor verantwoord bosbeheer en het behoud van biodiversiteit. Hiermee dragen we bij aan een duurzame toekomst.

Deze *What's On* is zo milieuvriendelijk mogelijk tot stand gekomen. Gedrukt met biologische inkt op duurzaam vervaardigd papier. De folie is biologisch afbreekbaar.

Onze drukkerij is FSC®-gecertificeerd onder certificaatnummer FSC-C012661.

