

NUMMER 14 | MEI 2025

PDN
PENSIOENFONDS

PDN MAGAZINE

Bestuurder Eiko de Vries
over transitie naar
nieuwe pensioenregeling

**”Zorgvuldigheid
gaat voor ons
vóór snelheid”**

Beleggen in het nieuwe pensioenstelsel
10 vragen aan Piet Molenaar

INHOUD

04 BESTUURDER EIKO DE VRIES
OVER TRANSITIE NAAR NIEUWE
PENSIOENREGELING:

**"ZORGVULDIGHEID
GAAT VOOR ONS
VÓÓR SNELHEID"**



10 BELEGGEN IN GOUD:
EEN GOUDEN GREEP



'Goudkoorts' leidt tot hoog rendement.

16 DE PENSIOENREIS
VAN PAUL MERK



Verkeersleefbaarheid in het Zuid-Limburgse Heuvelland.

19 BELEGGEN IN
HET NIEUWE
PENSIOENSTELSEL



10 vragen aan Piet Molenaar.

22 NU HANDELEN VOOR
LATER



Hoe kijkt de jongere generatie naar hun pensioen?

07 12 JAAR
BESTUURSLID:
EEN TERUGBLIK
MET MONIQUE VAN
HEESWIJK

14 VRAAG HET AAN...

15 BROODJE AAP
PENSIOEN

24 NIEUW PENSIOEN

We zien het om ons heen: de natuur ontluikt. Bomen worden weer groen, lentebloemen laten zich weer zien en alles begint - zoals altijd - gewoon weer fris en opnieuw. De wereld draait door, ondanks de vele (geopolitieke) ontwikkelingen en veranderingen die op ons afkomen.

EEN NIEUWE LENTE, EEN NIEUW BEGIN

Dat is ook zo in pensioenland. De voorbereidingen op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zijn bij Pensioenfonds PDN in volle gang. Wat dat met zich meebrengt, lees je in verschillende artikelen in dit magazine. Bestuursleden Eiko de Vries en Piet Molenaar nemen je mee in de huidige stand van zaken én in de nabije toekomst.

Daarnaast vertellen we je in verschillende verhalen over wat er binnen en buiten ons fonds speelt. Zo kun je lezen wat de investering in fysiek goud ons oplevert. Hoe de jongere generatie aankijkt tegen hun pensioen, en wat ze daaraan zelf bijdragen. Met Paul Merk duiken we in zijn pensioenreis: je leest over hoe hij zich geen moment verveelt nu hij zich inzet voor een mooi maatschappelijk doel.

Ook blikken we juist terug. Monique van Heeswijk vertelt wat zij allemaal meemaakte en zag veranderen in haar twaalf jaar als bestuurslid. Naast vele andere werkzaamheden voor het fonds, maakte zij ook jarenlang deel uit van de redactie van dit magazine. Daarvoor danken wij Monique van harte. We zullen haar scherpe blik en waardevolle bijdragen missen.

Geniet van de lente! Veel leesplezier,

Annemiek, Babette, Karin & Mark

Scan de QR-code en ga rechtstreeks naar de website van Pensioenfonds PDN.





Bestuurder Eiko de Vries over transitie naar nieuwe pensioenregeling:

”Zorgvuldigheid gaat voor ons vóór snelheid”

Pensioenfonds PDN streeft ernaar vanaf 1 januari 2027 een nieuw pensioen uit te gaan voeren dat voldoet aan de nieuwe pensioenwet. De bij PDN aangesloten werkgevers en de medewerkers, vertegenwoordigd door de vakbonden of de Ondernemingsraad, beschreven in hun transitieplan hoe zij willen overstappen op die nieuwe pensioenregeling. Waarom is het nieuwe pensioen nodig? En hoe weet je als deelnemer van Pensioenfonds PDN dat het bestuur jouw belangen zorgvuldig afweegt? Wij spreken hierover met Eiko de Vries, projectleider in het bestuur van de transitie naar het nieuwe pensioen.

Waarom past het huidige pensioen niet meer bij deze tijd?

“Op de eerste plaats omdat de manier waarop we premie betalen in het huidige pensioenstelsel past bij mensen die veertig jaar bij één werkgever blijven”, licht Eiko toe. “Na die veertig jaar betaal je precies de premie die nodig is voor je pensioen. Maar als je die veertig jaar niet volmaakt, betaal je te veel of te weinig, afhankelijk van je leeftijd. Tegenwoordig gebeurt dat laatste steeds meer, ook bij ons. Zo werkte ik zelf bij drie werkgevers en ben ik al tien jaar zelfstandig ondernemer. Bij jongeren geldt dat nog sterker. Ze switchen sneller van werkgever en kiezen eerder voor een parttimebaan. Tweede reden is dat wij in het huidige stelsel de pensioenuitkering van deelnemers vaak niet kunnen verhogen, zelfs niet bij goede rendementen op onze beleggingen. Waarom niet? Omdat wij naast de rendementen ook moeten kijken naar de hoogte van de rente. Als de rente daalt,

daalt ook de dekkingsgraad, ondanks goede rendementen. En dan mag je nu toch de pensioenen niet verhogen (indexeren). Dat is helemaal wrang als de kosten voor levensonderhoud wel stijgen. Ten slotte kun je in het huidige pensioenstelsel niet zien hoeveel van het pensioenvermogen in het pensioenfonds voor jou is gereserveerd. Het nieuwe stelsel moet daarin allemaal verandering brengen.”

Wie bepalen hoe het nieuwe pensioen van Pensioenfonds PDN eruitziet?

“Werkgevers en vakbonden maken de afspraken over het nieuwe pensioen. Omdat de pensioenen van gepensioneerden ook overgaan naar de nieuwe regeling, hebben zij ook de Vereniging van DSM gepensioneerden (VDP) hierover gehoord. Het bestuur van Pensioenfonds PDN is blij dat zowel de sociale partners als de VDP het hoorrecht zo serieus invulden in het belang van

onze pensioengerechtigden”, aldus Eiko. Nadat de afspraken tussen werkgevers en vakbonden over het nieuwe pensioen vaststaan, vragen zij aan Pensioenfonds PDN om dat te gaan uitvoeren.

Wat is de essentie van het nieuwe pensioenstelsel?

Eiko: “De pensioenpremie gaat in het nieuwe pensioen je eigen pensioenpot in. Samen met beleggingsrendement bouw je zo een pensioenvermogen op waaruit je pensioeninkomen komt als je stopt met werken. Die pensioenpot kan trouwens niet leeg raken, hoe oud je ook wordt. En pensioenfondsen hoeven niet meer zulke hoge buffers aan te houden. Daardoor leiden beleggingswinsten eerder tot een hoger pensioen, maar beleggingsverliezen leiden ook eerder tot een lager pensioen. Wij hebben wel een aantal vangnetten om het risico van een lager pensioen te beperken, zoals de solidariteitsreserve, die we kunnen inzetten om verlaging

van pensioen te voorkomen. Zeker voor iedereen die al een pensioen ontvangt, is die reserve prettig. Ik vraag me overigens af of pensioen straks beter uitlegbaar is dan nu. De nieuwe systematiek blijft complex.”

Is het überhaupt mogelijk een makkelijk pensioenstelsel te ontwikkelen?

“Kies je voor een relatief eenvoudig pensioensysteem, dan heeft dat ook nadelen”, zegt Eiko. “Dan krijg je een systeem zonder solidariteit met een kans op veel grotere schokken in de hoogte van de pensioenen. Omdat we in Nederland kunnen kiezen voor een solidaire premieregeling met minder risico’s, zorgt dat bijna automatisch voor meer complexiteit. In dit systeem creëren we een buffer voor als het tegenzit. Sociale partners moeten afspreken hoe ze die buffer willen verdelen. Dat is lastig. Voor mijn gevoel had het nieuwe stelsel misschien simpeler gekund, maar vergeet niet dat het een forse transitie is met grote belangen voor ongelooflijk veel mensen.”

Ook de overgang van het oude naar het nieuwe pensioen moet goed worden geregeld. Eiko: “Wat bij de complexiteit meespeelt, is dat is gekozen voor een overgangsregeling waarin wij de bestaande pensioenen omzetten naar pensioen in de nieuwe pensioenregeling. Daarbij moeten wij ook de buffer verdelen die het pensioenfonds heeft op het moment dat we overgaan naar het nieuwe pensioen. Het hele pensioenvermogen - op de lagere solidariteitsbuffer na - moet namelijk worden verdeeld over de individuele pensioenpotten. Alle pensioengerechtigden en iedereen die pensioen opbouwt, hebben daarbij individuele belangen. Ook de toezichthouders, sociale partners en belangenbehartigers hebben daarover een mening. Het is een enorme opgave om alle belangen die zijn gemoeid met deze overgang zorgvuldig af te wegen.”

In oktober 2024 stelden de sociale partners het transitieplan vast. Wat gebeurde er sindsdien?

“Het transitieplan leek afgelopen oktober inderdaad rond”, stelt Eiko. “Helaas kwam toezichthouder De Nederlandsche Bank

(DNB) daarna nog met nieuwe richtlijnen naar aanleiding van de ervaringen met de fondsen die per 1 januari 2025 als eerste de transitie uitvoerden. De sociale partners moesten daardoor een aanvulling maken op het transitieplan. Een concept van deze aanvulling ontvingen wij medio maart. Los hiervan besloten wij als bestuur de transitiedatum naar de nieuwe pensioenregeling met één jaar uit te stellen naar 1 januari 2027. De risico’s van een transitie per 1 januari 2026 waren onaanvaardbaar en de zorgvuldigheid van het transitieproces gaat voor ons vóór de snelheid. Dat betekent wel dat het langer onzeker is hoe groot de eventuele buffer is die kan worden verdeeld. Voor gepensioneerden leidt de verdeling van die eventuele buffer direct tot verhoging van het pensioen dat zij ontvangen. Voor hen is dus langer onzeker of hun pensioen kan worden verhoogd en met hoeveel. Om daaraan tegemoet te komen, gaat het bestuur van Pensioenfonds PDN serieus kijken naar versoepeling van ons toeslagenbeleid. De belangrijkste vraag is dan of het bestuur het evenwichtig vindt om over 2025 volledige toeslagen toe te kennen.”

Hoe weten deelnemers dat jullie als bestuur zorgvuldig kijken naar hun belangen?

Eiko: “Het is onze opdracht de belangen af te wegen van iedereen die

bij ons pensioenfonds betrokken is: pensioengerechtigden, medewerkers en oud-medewerkers, jong en oud, man en vrouw. Als pensioenfondsbestuurders zijn wij het aan onze stand verplicht om dit serieus en zorgvuldig te doen. Los van de eigen zorgvuldigheid moet het bestuur ook verantwoording afleggen aan het Verantwoordingsorgaan en staan we onder toezicht van de Raad van Toezicht en externe toezichthouders (DNB en de Autoriteit Financiële Markten).”

Wat mogen deelnemers de komende tijd verwachten van Pensioenfonds PDN?

“Wij werken aan deze forse transitie in goede afstemming met Verantwoordingsorgaan, Raad van Toezicht, sociale partners en stakeholders als de VDP. De komende tijd houden wij deelnemers op de hoogte van wat het nieuwe pensioen gaat inhouden. Toch kunnen wij pas in het laatste kwartaal van 2026 echt laten zien wat het voor iedereen persoonlijk en concreet betekent. Dat is best frustrerend, zeker omdat drie pensioenfondsen al met het nieuwe stelsel werken. Maar nogmaals: wij doen dit extra zorgvuldig, want het gaat om ieders inkomen voor nu of later. Dat kan niet met de Franse slag.”

“Wij doen dit extra zorgvuldig, want het gaat om ieders inkomen voor nu of later”

Twaalf jaar PDN-bestuurslid: een hele ervaring rijker

Monique van Heeswijk was twaalf jaar lang bestuurslid van Pensioenfonds PDN. Een rol die ze zag als mooie aanvulling op haar dagelijkse werk, groeide uit tot drie bewogen termijnen binnen het fondsbestuur. Ze maakte vele ontwikkelingen mee in de pensioenwereld. “Wat er ook gebeurde, ik deed altijd mijn best om de belangen van alle deelnemers op een evenwichtige manier te behartigen”, zegt ze. In dit PDN Magazine blikken we met Monique terug op de afgelopen twaalf jaar.



Wat was jouw drive om bestuurslid te zijn?

“Ik zag mijn werk voor het pensioenfonds als een mooie aanvulling op mijn dagelijkse werk. Ik begon in maart 2012 als bestuurslid namens de werkgever. Daarvoor zat ik in het Verantwoordingsorgaan (VO), waar ik voor het eerst kennismaakte met de pensioenwereld. Toen ik begon, had ik geen idee dat ik het zo lang zou doen.”

Hoe kijk je terug op de afgelopen twaalf jaar?

“De eerste zes jaar waren relatief rustig. Daarna werd het drukker en speelde er steeds meer, vooral vanaf 2020. We dachten intern goed na over onze strategie: in welke vorm moeten we als fonds verder en welke bestuurssamenstelling hoort daarbij? Dat leidde tot de komst van externe, professionele bestuurders en een onafhankelijke voorzitter. Ook extern waren er belangrijke ontwikkelingen, zoals (beleggings) onderzoeken van DNB en de verkoop van pensioenuitvoeringsorganisatie DPS door dsm-firmenich. En natuurlijk ging ook de invoering van het nieuwe pensioenstelsel een grote rol spelen voor ons als bestuur. Mijn tweede termijn liep midden in deze roerige jaren af.

Toen mij werd gevraagd of ik er nog een derde termijn aan wilde vastplakken, moest ik daar wel over nadenken. Het zijn van bestuurslid vergt best veel tijd en ik wist dat het er niet rustiger op zou worden. Maar juist omdat er nog zoveel uitdagingen waren, ging ik toch voor een derde termijn.”

Wat heb je in al die jaren gezien qua ontwikkeling in PDN-pensioenland?

“Binnen het fonds veranderde er veel. We gingen van twaalf naar acht bestuursleden. Binnen de werkgevers- en werknemersgeledingen kwamen externe bestuurders en we werken nu met een onafhankelijke voorzitter. Allemaal om een daadkrachtig bestuur te zijn en om de pensioen- en beleggingskennis in het bestuur sterk te houden. Ook de samenwerking met het Verantwoordingsorgaan veranderde. Waar we het VO vroeger vaak pas achteraf informeerden, zijn ze nu veel meer vooraf betrokken bij voor het fonds belangrijke onderwerpen. Een veel constructievere manier van werken. Met de aangesloten ondernemingen is er ook veel meer contact. Dit zijn oud-DSM-vennootschappen die zijn verkocht, maar die nog wel zijn aangesloten bij Pensioenfonds PDN. Zij volgen de pensioenregeling zoals dsm-firmenich die afsluit. Pensioenfonds PDN is nu het fonds voor alle aangesloten ondernemingen, waaronder dsm-firmenich.”

Wat betekent het om bestuurslid te zijn?

“De ontwikkelingen in de pensioenwereld en het toezicht daarop vragen om een professionele aanpak, en dat merk je. Als bestuurder moet je meer en meer tijd in het fonds steken om het allemaal bij te houden en de vergaderingen voor te bereiden. Ook de opleidingseisen voor bestuurders worden steeds hoger. De kennis die je moet hebben om de pensioenmaterie te snappen, is groot. Je bent onderworpen aan een continu leerproces. Naast deze druk zie ik ook dat onze buitenwereld

verandert. Daardoor krijg je als pensioenfondsbestuurder bijvoorbeeld meer te maken met de polarisatie in de samenleving, met het feit dat de nuance vaak weg is en dat de solidariteit tussen generaties afneemt. Ook de tendens naar ‘sensatiemedia’ zonder voldoende feitenonderzoek doet hieraan geen goed, denk ik. Die ontwikkelingen leggen een grotere druk op bestuurders dan voorheen, en daar moet je tegen bestand zijn.”

Terugkijkend: waar ben je trots op?

“Als bestuurder deed ik altijd mijn best om de belangen van alle deelnemers op een evenwichtige manier te behartigen. Het meest trots ben ik op het proces rondom de aankoop van onze uitvoeringsorganisatie DPS. We waren als fonds in staat om onder enorme tijdsdruk het aankoopproces succesvol af te ronden en de governance rondom DPS goed in te richten. Ik zat in het onderhandelingssteam van de aankoop en mocht de sollicitatiegesprekken mee voeren voor zowel de nieuwe directeur van DPS als de leden van de nieuw in te stellen Raad van Commissarissen. Een zeer energerende periode met enorme tijdsdruk, maar ik genoot ervan.”

“Als bestuurder deed ik altijd mijn best om de belangen van alle deelnemers op een evenwichtige manier te behartigen”

“Of ik ergens mijn stempel op heb kunnen drukken? Ik ben een enorme voorstander van een open vergadercultuur en ik vind ‘boardroom dynamics’ erg belangrijk. Toen ik bij het fonds kwam, was het een echte mannenwereld. Ik was de enige vrouw in het bestuur en ook nog de jongste. Daarbij kwam dat de pensioenmaterie nogal taai was, waardoor ik in het begin moeite had om de discussies te volgen. Deze combinatie maakte dat ik me niet altijd vrij of zeker genoeg voelde om wat te zeggen. Hierin is zeker verandering gekomen en daaraan heb ik belangrijk bijgedragen: door mijn initiatief is ‘boardroom dynamics’ een vast terugkerend onderdeel op onze agenda. We hebben nu een open vergadercultuur.”

Wat was voor jou juist lastig of uitdagend?

“Het proces om te komen tot gedragen evenwichtige besluitvorming. Dat kan heel lastig zijn, vergt vaak geduld en enige nuancering, maar is zeker een mooi proces waarbij je je eigen ego aan de kant moet zetten en je maar één taak hebt: evenwichtige besluitvorming, voor alle deelnemers.”

Hoe kijk je naar het nieuwe pensioenstelsel? Wat gaat het volgens jou brengen?

“De grootste verandering is dat het pensioen dat je opbouwt straks sneller omhoog gaat als het goed gaat met de economie, maar ook sneller omlaag als het slecht gaat. Je pensioen wordt duidelijker en persoonlijker en sluit beter aan op je persoonlijke loopbaan. Grootste uitdaging is denk ik hoe we er komen. Pensioenfonds zijn op dit moment druk bezig om administratief alles in orde te brengen en systemen in te richten. Nog niet alles is even duidelijk en er is nog wat onzekerheid in de politiek. Toch zijn sociale partners (werkgever en vakbonden) en Pensioenfonds PDN samen met DPS al vol aan de bak om alles op tijd te regelen. Ik wens mijn oud-bestuursleden heel veel succes en wijsheid toe.”

Heb je nieuwe plannen nu er een eind komt aan je werk als bestuurslid?

“Haha, ik ga niet met pensioen! Ik heb mijn normale werk te doen, een volle veertig-urige werkweek. Dus ik ga me zeker niet vervelen. Ik zal meer vrije avonden en weekenden hebben omdat ik niet meer door alle vergaderstukken heen hoeft te akkeren. Ik laat het voor nu lekker op zijn beloop en heb me voorgenomen eerst eens te genieten van een ‘normale’ werkweek. Ik ben heel benieuwd naar wat er dan mogelijk nog op mijn pad komt.”



Nieuw bestuurslid Ivo Nelissen

“Na een periode als belastingadviseur maakte ik in 2008 de overstap naar de fiscale afdeling van DSM op het hoofdkantoor in Heerlen. In 2020 werd ik verantwoordelijk voor de wereldwijde fiscale afdeling van DSM en in 2023 voor dsm-firmenich. Doordat ik opgegroeid ben in Sittard/Geleen, dichtbij de Chemelot-site, was het een hele eer om in 2008 bij DSM te gaan werken. Zoveel jaar later, in een geheel veranderde omgeving, doe ik dat nog steeds met net zoveel plezier als in 2008. Sinds januari 2025 ben ik bestuurslid van Pensioenfonds PDN als werkgever-vertegenwoordiger van dsm-firmenich. Gelet op mijn financieel-fiscale achtergrond had het thema pensioen altijd al mijn interesse. Individueel en vanuit maatschappelijk oogpunt is pensioenopbouw een enorm belangrijk thema. Om daaraan op deze manier een steentje te mogen bijdragen, geeft mij veel energie. Ik woon samen met Stéphanie en onze tweeling Elize en Emilie (11 jaar).”

Woonplaats: Genk, België

Leeftijd: 46 jaar

Functie: Global Head of Tax dsm-firmenich

Beleggen in goud: een gouden greep

Om een zo hoog en stabiel mogelijk rendement te behalen voor onze deelnemers en gepensioneerden, belegt Pensioenfonds PDN in een zorgvuldig samengestelde beleggingsportefeuille. Sinds 2020 belegt het fonds ook in fysiek goud. Met een succesvol resultaat: het rendement op de goudbelegging bedraagt tot nu toe meer dan 70%, waarvan we een groot deel in 2024 behaalden.

De keuze om te gaan beleggen in fysiek goud kwam tot stand in 2020. Toen besloot het bestuur van Pensioenfonds PDN minder geld te steken in staatsobligaties en goud juist toe te voegen aan de beleggingsportefeuille. Waarom? De rente op staatsobligaties was negatief en we constateerden in 2020 dat overheden en centrale banken veel geld creëerden om de economische effecten van de coronapandemie te beperken. Dat kon gaan leiden tot stijgende inflatie in de jaren daarna. Een studie liet in 2020 zien dat beleggen in goud de risico's zou beperken. Dit komt doordat goud in verschillende scenario's anders reageert dan andere beleggingen in de totale portefeuille van ons fonds. De samenhang tussen goud en beursgenoteerde beleggingen als aandelen, vastgoed en obligaties is op de langere termijn bijna nul. Goud wordt daarnaast ook gezien als veilige haven in turbulente tijden.

Fysiek goud

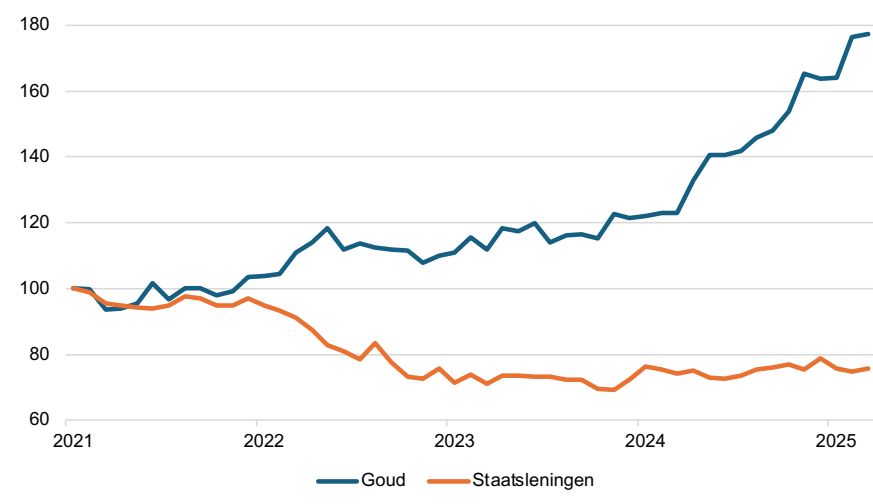
Toen de keuze om te gaan beleggen in goud was gemaakt, beoordeelde het bestuur verschillende opties om de belegging in te vullen. Pensioenfonds PDN koos voor fysiek goud in een zwaarbeveiligde kluis van een Zwitserse

bank. Er zijn zogenaamde 'Good Delivery'-goudbaren gekocht: goudbaren van circa 12,5 kilogram per stuk met een zuiverheid van minimaal 99,5%. Door aan te sluiten bij deze standaard kan het goud tegen zeer lage kosten worden gekocht of verkocht. Ook voldoen 'Good Delivery'-goudbaren aan bepaalde standaarden op het gebied van verantwoorde inkoop, met oog voor mensenrechten en milieubescherming. Eind 2024 had Pensioenfonds PDN 414 van deze goudbaren (in totaal 5.185

kilogram) in haar bezit met een waarde van circa € 420 miljoen.

Goed rendement

Hoe de 'goudkoorts' heeft uitgepakt? In 2020 en 2021 kocht Pensioenfonds PDN in verschillende transacties goud, waarbij de gemiddelde aankoopkoers € 49.600 per kilogram bedroeg. Eind februari bedroeg de goudprijs € 87.600 per kilogram, een rendement van meer dan 70%. De staatsobligaties die we verkochten, behaalden over deze



periode juist een negatief rendement door de gestegen rente. Er zijn meerdere factoren aan te wijzen voor het goede rendement van goud, zoals veel vraag vanuit centrale banken en toegenomen geopolitieke risico's.

Sinds de goudbeleggingen hebben meerdere Nederlandse pensioenfondsen contact opgenomen met ons fonds om hierover meer te weten te komen. Het aantal pensioenfondsen dat sindsdien ook fysiek in goud ging beleggen, is echter beperkt. In Nederland heeft vooral de centrale bank een grote goudallocatie. DNB bezit ruim 600

Sinds de goudbeleggingen hebben meerdere Nederlandse pensioenfondsen contact opgenomen met ons fonds om hierover meer te weten te komen

ton aan goud als onderdeel van haar reserves. In Duitsland, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk kennen we wel verschillende andere pensioenfondsen die in fysiek goud beleggen.

Het is niet zo dat een eventuele toekomstige daling van de goudprijs

voor Pensioenfonds PDN een groot risico vormt. Goud is met 5% van het vermogen uiteindelijk maar een beperkt onderdeel van de totale beleggingsportefeuille, maar het leverde in de afgelopen jaren wel een duidelijke positieve bijdrage aan het behaalde totaalrendement.

RWE is een Duits energiebedrijf dat zich richt op de opwekking en levering van elektriciteit. Het bedrijf investeert in hernieuwbare energie als wind- en zonne-energie, maar heeft ook gas- en kolencentrales. Pensioenfonds PDN belegt in RWE via een groene obligatie. De opbrengsten van deze obligatie worden alleen gebruikt voor investeringen of uitgaven die te maken hebben met aankoop, ontwerp, bouw, ontwikkeling en installatie van hernieuwbare energiebronnen. Hernieuwbare energiebronnen omvatten windenergie op land en boven open water (meestal de oceaan) en zonne-energie via zonlicht en zonnewarmte.

Door specifiek te beleggen in deze groene obligatie en niet in een 'grijze obligatie' draagt Pensioenfonds PDN bij aan de transitie naar duurzame energie. Ook helpen we RWE hiermee zijn doelstelling te bereiken: carbonneutraliteit in 2040. Dit is in lijn met de doelstelling van SDG 7.2 (Sustainable Development Goal), die streeft naar een aanzienlijke verhoging van het aandeel hernieuwbare energie in de wereldwijde energiemix.

Pensioenfonds PDN ziet groen



Vraag het aan Paul



Waarom heb ik een DigiD nodig?

Paul Bartholomé,
senior medewerker Pensioenen -
Pensioenen en Communicatie bij DPS

Met je persoonlijke DigiD regel je veilig online je zaken met de Nederlandse overheid, zorginstellingen, onderwijsinstellingen én Pensioenfonds PDN. Ook in het buitenland. Je kunt ook iemand anders machtigen om zaken voor je te regelen.

“Digitale communicatie is niet meer weg te denken uit ons dagelijks leven. Snel even iets opzoeken of je aanmelden voor die leuke avondopleiding. Ook Pensioenfonds PDN gebruikt digitale middelen om met jou te communiceren over bijvoorbeeld veranderingen in je pensioen. Of voor het delen van algemene informatie en nieuws. Die digitale informatie is altijd en voor iedereen toegankelijk. Het kan daarnaast snel worden aangevuld of bijgewerkt met de laatste gegevens. Jouw persoonlijke informatie en gegevens zijn op ieder moment toegankelijk in het (digitale) pensioenportaal, maar alleen voor jou en na inloggen met DigiD.”

“Met de komst van nieuwe regels voor pensioen is het belangrijk dat iedereen goed op de hoogte blijft. Voorlopig kunnen we alleen algemene informatie delen. Dit doen we vooral via de website van Pensioenfonds PDN en met digitale nieuwsbrieven. Later kunnen we ook meer persoonlijke informatie delen over wat de nieuwe regels voor jou betekenen. Dit gaat het snelst en het veiligst via het pensioenportaal. Zorg dus dat je goed aangehaakt blijft.”

DigiD aanvragen

DigiD is voor iedereen makkelijk te gebruiken. Via een computer of mobiel apparaat. Vraag jouw DigiD aan en activeer deze via digid.nl. Woon je in het buitenland? Dan is het makkelijker geworden om een DigiD aan te vragen. Je hoeft niet meer naar de balie in Nederland. Via videobellen kun je de aanvraag ook doen vanuit het buitenland. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties beheert de uitvoering van DigiD en is verantwoordelijk voor de verwerking van persoonsgegevens voor DigiD.

Scan de QR-code voor meer informatie of ga naar:
digid.nl/aanvragen-en-activeren/



Broodje aap pensioen

Is het nieuwe pensioen een 'casinopensioen'?

De invoering van het nieuwe pensioen is geregeld in het nieuws. Soms spreken de media van een 'casinopensioen' (zie voor verdere uitleg hiervan ook het interview met Piet Molenaar elders in dit magazine). Daarmee doelen ze op het meer meebewegen van het nieuwe pensioen met de resultaten op de beurs. Dat kan meevallen en tegenvallen.

Welk pensioen je hebt opgebouwd als je met pensioen gaat, is afhankelijk van je ingelegde premies en van de beleggingsresultaten. Je pensioen beweegt dus inderdaad mee met de economie, maar we beperken de risico's. Als je pensioen nog niet is ingegaan, gebruikt Pensioenfonds PDN twee instrumenten om het risico van negatieve beleggingsresultaten (verliezen) tijdens het opbouwen van je pensioen te beperken. Als je pensioen krijgt, komt daar nog een derde bij.

Hoe beperkt Pensioenfonds PDN het risico als je pensioen nog niet is ingegaan?

Het eerste instrument is het beleggingsbeleid zelf. Pensioenfonds PDN belegt de gezamenlijke pensioenpotten. We zoeken naar een optimale balans tussen het behalen van een zo goed mogelijk rendement en een aanvaardbaar risico. Deze balans verschilt per leeftijdscategorie. Een 25-jarige deelnemer kan meer risico nemen om een hoger rendement te halen dan een 55-jarige. De 25-jarige deelnemer heeft nog behoorlijk wat tijd om eventuele tegenvallende beleggingsresultaten later weer goed te maken (lange beleggingshorizon), terwijl we weten dat meer risico ook beloond wordt met een hoger rendement. Voor de 55-jarige, die al wat dichterbij de pensioendatum komt, slaat een goede balans daarom uit naar beleggingen met wat minder risico, maar dus ook met wat minder rendement (kortere beleggingshorizon). Daarom deelt een 25-jarige voor een groter deel van zijn pensioenpot mee in het rendement van risicovollere beleggingen dan de 55-jarige.

Het tweede instrument is de solidariteitsreserve. Dit is een buffer voor de gezamenlijke pensioenpotten. Als de economische omstandigheden tegenzitten, willen werkgevers en vakbonden dat een mogelijk verlies op het zogenaamde overrendement in een jaar niet groter kan zijn dan 15%. Gebeurt dat toch, dan beperkt Pensioenfonds

PDN het beleggingsverlies op het overrendement via de solidariteitsreserve tot 15%.

Wat is het derde instrument als je al pensioen krijgt?

Krijg je al pensioen, dan gaan we stijgingen of dalingen van je pensioen spreiden over een periode van drie jaar, zodat je pensioen niet te veel op en neer kan gaan. Als na spreiding je pensioen zou moeten dalen, dan voorkomen we dat met een aanvulling van je pensioen uit de solidariteitsreserve. Pensioenfonds PDN verwacht met het nieuwe pensioen de koopkracht van het pensioen beter te kunnen behouden dan met het huidige pensioen.

En nog even dit:

Je pensioenpot kan nooit leegraken. Het 'risico' dat je lang leeft en dus meer uitkeringen nodig hebt dan gemiddeld, delen we met elkaar.

Goed om te weten

Op de website van Pensioenfonds PDN vind je onder 'Nieuw pensioen' altijd alle actuele informatie. Zodra duidelijk is hoe en wanneer je pensioen wordt aangepast, krijg je vanzelf bericht van ons. Controleer daarom wel of je goed bereikbaar bent. Zijn je contactgegevens bekend? Ga naar 'Mijn PDN Pensioen' en kijk bij 'Mijn gegevens'. Check ook even je e-mailadres. Als dit er nog niet staat, vul het dan aan. Staat het er wel? Klopt het nog? Tip: geef ons je privé e-mailadres door.

A photograph of a middle-aged man with glasses, wearing a blue button-down shirt and dark trousers, leaning on a green metal railing. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred outdoor setting with trees and foliage.

De pensioenreis van Paul Merk

Van muziekdocent naar DSM-medewerker op het raakvlak van processen en IT. En van veertig uur werken 'voor de baas' tot fulltime vrijwilligerswerk voor de verkeersleefbaarheid in het Zuid-Limburgse Heuvelland. Dat is in een notendop het verhaal van Paul Merk. "Of ik in een zwart gat zit sinds mijn pensioen? Haha, daar heb ik helemaal geen tijd voor!"

Paul voelde zich als een vis in het water bij DSM, al was dat niet de eerste stop in zijn carrière. "Ik begon ooit als muziekdocent na mijn opleiding aan het conservatorium. Na een aantal jaren als muziekdocent op een middenschool in Lelystad voelde ik dat dit soort onderwijs niet echt bij me paste. Toen schoolde ik mezelf om in de richting van (productie-)logistiek en IT. Ik werkte een periode voor consultancybedrijven en als zelfstandige. Rond 2000 kwam ik terecht bij DSM. Daar bracht ik een dikke helft van mijn carrière door, altijd op het raakvlak van processen en IT. Met name de proceskant sprak mij erg aan. IT is mooi, maar het is vooral interessant wat er achter een systeem zit, wie ermee werken en waarom. Uiteindelijk deed ik nog een opleiding Kwaliteitsmanagement en sloot ik mijn carrière af als quality officer."

Transformatie

Hoe Paul terugkijkt op zijn tijd bij DSM? "Ik voelde me er altijd thuis, maar ik heb het bedrijf ook zien veranderen. Toen ik in dienst kwam, was het al een jaar of tien een beursgenoteerd bedrijf. In mijn beginperiode stond de medewerker centraal, alles was goed geregeld, we hadden heel goede arbeidsvoorwaarden. Gaandeweg transformeerde DSM in een meer aandeelhoudersgedreven organisatie.

Er kwam veel meer focus op kosten en efficiency. In die tijd begon het bedrijf ook met uitbesteden en afstoten van bepaalde onderdelen. Dat was voor DSM als bedrijf prima, maar veel medewerkers vonden al die verandering tegelijkertijd ook wel lastig."

"Ik voelde me altijd thuis bij DSM, maar ik heb het bedrijf ook zien veranderen"

"Ik kijk zelf heel goed terug op mijn werk. Ik werkte aan mooie projecten mee, bijvoorbeeld aan het Apollo-project. Bedrijfsprocessen onderzoeken en een rol kunnen spelen in verbeteringen, dat vond ik mooi. Ik leerde er veel over hoe je veranderprocessen aanpakt, en maak daar tot op de dag van vandaag nog volop gebruik van. Mijn collega's en ik werkten hard en waren gedreven en betrokken. Ik vermaakte me altijd prima en had heel veel lol."

Stichting Verkeersleefbaar Heuvelland

Die gedrevenheid en betrokkenheid is ook nu nog duidelijk aanwezig in het

leven van Paul. Hij vult zijn tijd met het dirigeren van een klein koor ('ze vroegen me als dirigent en toen heb ik maar 'ja' gezegd'). Daarnaast loopt er een verbouwing in huis én doet hij zeer omvangrijk vrijwilligerswerk voor de Stichting Verkeersleefbaar Heuvelland. "Als je mijn leven nu vergelijkt met de periode bij DSM, ben ik op een totaal ander vlak bezig. Veel meer maatschappelijk. Ik denk niet meer zozeer na over kosten, efficiency en winst, maar over regionale maatschappelijke problemen. Bijvoorbeeld over geluidsoverlast door het wegverkeer in het Heuvelland. Dat is een toenemend probleem voor een (toeristisch) gebied dat staat voor natuur, stilte en rust."

In contact met de gemeente

Het vrijwilligerswerk begon rond 2016 in Euverem, het kleine dorpje waar Paul woont. "Medebewoners kwamen naar me toe en we spraken over het drukke toeristische verkeer hier. 'Kunnen wij niet eens naar de gemeente gaan en kijken of we daaraan iets kunnen doen?', was de vraag die boven kwam. Voordat ik het wist, zat ik met een gemeenteambtenaar en een aantal bewoners aan tafel. Toen bleek dat de gemeente Gulpen-Wittem het gemeentelijke verkeersplan moest gaan updaten. Als bewoners kregen wij daarin ook een stem. Ik werd de

“Nu denk ik niet meer zozeer na over kosten, efficiency en winst, maar over maatschappelijke problemen”

trekker van de klankbordgroep in dat project. Dat vond ik leuk: je kunt iets betekenen voor je eigen gemeente, voor de plek waar je zelf woont.”

Verkeersleefbaarheid voorop

De betrokkenheid van Paul en andere bewoners wierp zijn vruchten af. In het mobiliteitsbeleid dat Gulpen-Wittem vaststelde, werd verkeersleefbaarheid het centrale thema. Later startte er een gemeente overschrijdend project: Verantwoord op Weg, voor verkeersleefbaarheid in Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem en Vaals. “Ook daar droegen we vanuit bewonersperspectief bij aan de vraag ‘hoe bereiken we een betere verkeersleefbaarheid?’. Ik groeide in de materie en ging me er steeds meer in verdiepen. We hebben inmiddels contacten met belangrijke spelers. Denk aan Visit Zuid-Limburg en Veilig Verkeer Nederland, maar ook met andere gemeenten als Bloemendaal en Amerongen. En we zitten met partijen in Duitsland aan tafel om te kijken hoe zij dit thema aanpakken. Om alles rond de kwestie in goede banen te blijven leiden, hebben we besloten de Stichting Verkeersleefbaar Heuvelland op te richten. Daaraan heb ik meer dan een volledige weektaak. We zijn nu met een kerngroep van negen mensen hartstikke goed bezig. Dit werk is niet altijd makkelijk, want je krijgt te maken met allerlei belangen en meningen, maar het geeft wel voldoening. We hopen deze omgeving – samen met gemeenten, bewoners en maatschappelijke organisaties – verkeersleefbaar te maken en te houden. Niet alleen door



met ideeën en kennis te komen, maar bovenal door initiatieven te nemen en die te begeleiden. Dat is een mooi doel.”

“Je ziet: vervelen komt niet in mijn woordenboek voor. Ik blijf me graag inzetten voor deze regio en de plaatsen hieromheen. Zuid-Limburg is te mooi om het te laten verworden tot een pretpark voor al dan niet gemotoriseerd verkeer. Dat is mijn missie.”

Paspoort Paul Merk

Geboren: 9 januari 1958

Woonplaats: Euverem (Gulpen-Wittem)

Getrouwd. Een dochter van 37 jaar en een zoon van 33 jaar. Een kleindochter van 7 jaar.

Loopbaan:

- Begonnen als muziekdocent na afronding van het conservatorium.
- Gewerkt als (zelfstandig) consultant.
- Rond 2000 begonnen bij Corporate ICT van DSM.
- Daarna bij DSM Business Support (DBS) gewerkt als business proces engineer.
- De laatste paar jaar van zijn carrière gewerkt als quality officer bij DBS.

Paul ging op 9 januari 2025 op 67-jarige leeftijd met pensioen.



Met de komst van het nieuwe pensioenstelsel verandert er veel. Geldt dat ook voor het beleggingsbeleid binnen ons fonds? We stelden een aantal vragen hierover aan Piet Molenaar, operationeel bestuurslid beleggingen van Pensioenfonds PDN.

10 vragen aan Piet Molenaar, operationeel bestuurder van Pensioenfonds PDN

Om voor iedereen bij Pensioenfonds PDN pensioen op te bouwen, belegt het fonds voor de deelnemers. Hoe gaat dat in het huidige stelsel in zijn werk?

“Op dit moment beleggen we voor iedereen binnen het fonds op eenzelfde manier. Of je nu nog werkt en pensioen opbouwt, of al met pensioen bent en dus pensioen krijgt. Onze beleggingen bestaan uit een mix: grofweg 50% van ons geld beleggen we in risicoloze producten (obligaties) en 50% in risicovolle producten (aandelen, onroerend goed, goud en dergelijke). Op de lange termijn past het daarmee behaalde rendement goed bij de ambitie die wij hebben en het risico dat wij bereid zijn te nemen.”

Dat werkt dus goed. Waarom zouden we dan overstappen naar een nieuw stelsel?

“Aan het huidige stelsel zitten een paar nadelen. Het systeem dat we nu hebben, is gebaseerd op ‘intergenerationele solidariteit’. Dat wil zeggen dat we over generaties heen ervoor proberen te zorgen dat al die generaties binnen ons pensioenfonds een pensioen krijgen dat zijn koopkracht behoudt. Daarom moeten we als fonds nu buffers aanhouden. Een dertigjarige die nu premie inlegt, wil daar over veertig jaar als hij met pensioen is ook iets voor terug. We vormen daarom een buffer om er zeker van te zijn dat alle generaties in de toekomst een pensioen hebben waarmee zij hun vaste lasten en boodschappen kunnen betalen. Het is eigenlijk zo: we kunnen in goede tijden niet zomaar al ons geld uitkeren om de koopkracht van de huidige gepensioneerden te behouden, omdat we daarvoor iets achter de hand moeten houden voor eventueel slechtere tijden en voor generaties die hierna komen.”

Is dat een nadeel?

“Ja. De verplichting die pensioenfondsen hebben om zo’n buffer aan te houden, zorgt ervoor dat we al jaren de pensioenuitkeringen van mensen niet konden verhogen (indexeren). Er was wel inflatie, maar pensioenen stegen

niet mee met die hogere kosten. Mensen zijn er dus jaren niet op vooruit gegaan. De buffer, die ongeveer 25% van het vermogen van ons pensioenfonds moet zijn, is eigenlijk ‘dood geld’. Er komt voldoende premie binnen, we maken genoeg rendement. Maar door die buffer-eis kunnen we dat niet uitkeren.”

Dat verandert door de komst van het nieuwe stelsel?

“Klopt. In het nieuwe stelsel vervalt de hoge buffer-eis. Waar we nu 25% buffer moeten aanhouden, is dat straks maar ongeveer 5%. We gaan van een grote buffer naar een solidariteitsreserve. We kunnen daardoor de pensioenen ook eerder verhogen.”

Laten we de intergenerationele solidariteit dan los in het nieuwe stelsel?

“Ja. We gaan van het intergenerationele solidariteitsprincipe (verdeling van winsten - en verliezen - over verschillende generaties) naar persoonlijke pensioenpotten. Let wel: het is niet zo dat iedereen nu een eigen pensioenpot krijgt met een eigen bankrekening, of dat iedereen zelf kan gaan beleggen. Je pensioenpot blijft gewoon deel uitmaken van het collectieve vermogen van het fonds, en wij blijven voor je beleggen. Maar je ziet wel welk deel van dat vermogen van jou is en hoe dat ontwikkelt door inleg van premies en beleggingsresultaten. En we gaan op een andere manier om met het beleggingsresultaat. Nu deelt iedereen in gelijke mate mee in het totale beleggingsresultaat. Met het nieuwe pensioen gaan we beleggingsrendement toedelen op basis van het beleggingsrisico dat iemand kan nemen. Dat koppelen we aan leeftijden.”

Hoe werkt dat toedelen van beleggingsrendement?

“We stemmen voor al onze deelnemers het beleggingsbeleid af op leeftijd en het beleggingsrisico dat daarbij past. We gaan van collectief risico delen naar individueel risico nemen. Nu beschouwen we onze hele populatie

als één, ongeacht of je 31 bent of 72. Straks richten we het beleggingsrisico veel meer op het individu. Iemand van dertig heeft nog een hele weg te gaan richting zijn pensioen. Daar kun je dus ook veel risicovoller voor beleggen, omdat we weten dat dat uiteindelijk leidt tot een beter rendement en omdat je pensioenpot op je dertigste nog best wat mag fluctueren. Er is dan voldoende tijd om een tegenvallend beleggingsresultaat weer goed te maken. Voor iemand die vlak voor zijn pensioen staat of al pensioen krijgt, wil je minder risico nemen. En dat doen we dan ook. Een voorbeeld: in het nieuwe stelsel gaan we voor een dertigjarige voor 100% in aandelen beleggen en voor 0% in obligaties. Voor een 75-jarige hanteren we een beleid van 70% in obligaties (risicomijdend, om de kans op een daling van het pensioen zo klein mogelijk te maken) en 30% in aandelen (risicovol, om daarmee de kans op koopkrachtbehoud te verhogen). Hoe ouder iemand wordt, hoe minder risicovol we gaan beleggen. Want als iemand zijn pensioen uitgekeerd krijgt (en er dus van moet leven), moet de kans op een verlaging zo klein mogelijk zijn. Zou door slechte beleggingsresultaten het pensioen op enig moment toch dalen, dan is er de solidariteitsreserve. Dat is die buffer van 5% waarover ik al vertelde. Met die buffer kunnen we het pensioen aanvullen als dat nodig is. Die buffer kan in het nieuwe pensioen veel kleiner zijn dan nu, omdat we de buffer gericht kunnen inzetten op individuele situaties en niet meer op de hele populatie over generaties heen.”

Wat gebeurt er met de veel grotere buffer die het pensioenfonds nu heeft?

“Het deel van de buffer dat we niet nodig hebben om evenwichtig over te gaan naar het nieuwe pensioen (daarvan is sprake als de dekkingsgraad hoger is dan 109%), keren we uit aan iedereen die bij ons een pensioen heeft. Mensen die al pensioen krijgen, gaan dat dus direct merken. Hun maandelijks pensioeninkomen wordt meteen hoger. Iedereen die nog geen pensioen krijgt, ziet dat er meer geld in zijn eigen

“We willen een zo groot mogelijke buffer hebben op het moment dat we overgaan naar het nieuwe stelsel op 1 januari 2027”



pensioenpot komt. Het nieuwe stelsel heeft ook voordelen voor werkenden: voor hen gaan we risicovoller beleggen. Vooral jongere werkenden hebben daardoor kans op een hoger pensioen dan in het huidige stelsel. Daar staat wel tegenover dat zij ook het risico lopen dat de beleggingen tegenvallen en het pensioen lager wordt dan nu. Het is aan het pensioenfonds om voor iedereen de goede balans te zoeken tussen het behalen van een goed rendement tegen een acceptabel risico.”

Er is veel rumoer op sociale media en in de politiek. Er wordt zelfs gezegd dat het nieuwe stelsel zou leiden tot een ‘casinopensioen’. Hoe denk je daarover?

“Dat is absoluut niet waar. Ik kan me nog voorstellen dat een actieve deelnemer in de opbouwfase het gevoel heeft dat hij in een casinopensioen kan zitten, als hij kijkt naar de omvang van zijn persoonlijke pensioenpot. Stel: je bent vijftig jaar, je hebt al een tijdje gewerkt, je krijgt een goed salaris en je hebt pensioen opgebouwd. Dan kan er zomaar € 200.000 in je pensioenpot zitten. Als dan de rente stijgt of als de aandelenmarkten dalen, kun je zien dat die twee ton van het ene op het andere jaar terugloopt naar € 150.000. Maar goed, je hebt dan nog een beleggingshorizon van ruim 25 jaar. Bovendien betekent een daling van je pensioenpot niet per definitie dat je pensioen dan ook lager wordt. Dat

hangt niet alleen af van de hoogte van je pensioenpot, maar bijvoorbeeld ook van de rentestand als je met pensioen gaat. En als je kijkt naar de pensioenen in de uitkeringsfase: daar zijn voldoende maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat die niet heftig zullen fluctueren. Er zijn meerdere ‘verdedigingslinies’ ingebouwd.”

Kun je voorbeelden geven van die beschermingsmaatregelen voor gepensioneerden?

“Het kan natuurlijk altijd zo zijn dat we pensioenen moeten verlagen. Dat kan bijvoorbeeld als financiële markten langdurig tegenzitten, of als de rente heel erg daalt. Maar we willen niet dat een gepensioneerde daar te veel last van heeft. Daarom beleggen we voor ouderen defensiever dan voor jongeren, met minder risico in de gespreide beleggingsportefeuille. Verder hanteren we een spreidingsmethodiek. Als in een jaar het rendement in een totale portefeuille 10% achteruit gaat, dan spreiden we die 10% over drie jaar. Iemand in de uitkeringsfase gaat dus niet ineens 10% minder pensioen ontvangen, maar 3,33%. Datzelfde doen we in de twee jaren die daarop volgen. Wordt de situatie in de jaren daarna beter, dan poets je je verlaging dus ook weer weg. Tegelijkertijd kunnen we het tekort van 3,33% aanvullen vanuit de solidariteitsreserve, waardoor we die verlaging zoveel mogelijk voorkomen.

Zo houden we de risico’s voor gepensioneerden zo laag mogelijk.”

Het duurt nog even voordat we overgaan naar het nieuwe stelsel. Veranderen er in de aanloop naar de overgang al dingen?

“We willen een zo groot mogelijke buffer hebben op het moment dat we overgaan naar het nieuwe stelsel op 1 januari 2027. Dat is in het belang van alle deelnemers. In de tussentijd zullen de wereld en de financiële markten nog veranderen. We kunnen niet al ons geld nu op de bank zetten en geen risico meer nemen. Dat is ook niet gewenst voor jongere deelnemers: als aandelen stijgen, wil je daarvan kunnen profiteren. En ook niet voor oudere deelnemers: als de rente omhoog gaat, wil je daar ook van kunnen profiteren. Wat we wel gedaan hebben, is dat we de gevoeligheid voor veranderingen iets hebben teruggebracht. We beleggen nu iets minder risicovol dan dat we deden en hebben de gevoeligheid voor verandering van de rente iets teruggebracht. Dat betekent niet dat we niet meer gevoelig zijn voor veranderingen in de markt, maar we nemen wel iets minder risico. Zo hopen we een zo hoog mogelijke buffer te kunnen verdelen als we overgaan naar het nieuwe stelsel. Tot het zover is, houden we onze deelnemers op de hoogte.”

Zelf beleggen voor je pensioen

Jong gespaard, is oud geprofiteerd

Als we eerlijk zijn, willen we het allemaal: eerder stoppen met werken dan je pensioengerechtigde leeftijd. Een steeds groter wordende groep (jonge) mensen streeft dat doel na. Bijvoorbeeld binnen de FIRE-beweging (Financial Independence/Retire Early). Of, minder extreem, door naast je pensioen zelf een extra potje op te bouwen. Luuk Montizaan, technical application representative bij Covestro, denkt ook bewust na over zijn pensioen. En dat terwijl hij 'nog maar' 25 jaar is.

Pensioenmaterie blijft lastig te vatten. Het aankomende nieuwe pensioenstelsel is best ingewikkeld en ach: 'Het duurt nog zo lang voordat ik een keer met pensioen mag, dus ik zie het allemaal wel.' Dat is nog steeds de tendens onder de meeste jonge mensen. Tegelijkertijd zijn er wel degelijk jongeren die al aan het begin van hun carrière werken aan iets extra's naast hun pensioen. Zo ook Luuk. "Al zolang ik me kan herinneren, ben ik bewust bezig met geld. Dat begon al bij de twee euro die ik geregeld kreeg van mijn opa en oma, voor in mijn spaarpot. Die interesse in economie en persoonlijke financiën is er ook nu nog. Ik luister podcasts over het onderwerp en heb wel eens wat gelezen over FIRE. Dat vind ik wel extreem hoor. Nu op een houtje bijten om pas over tientallen jaren niet meer te hoeven werken, vind ik te ver gaan. Dat is niks voor mij. Maar ik denk wel dat iedereen op een zo jong mogelijke leeftijd moet starten met beleggen, als het kan. Met alleen het pensioen dat je bij je werkgever opbouwt, komt onze generatie straks niet ver meer, vermoed ik."

Nu voor later

Sinds zijn twintigste belegt Luuk elke maand geld in ETF (Exchange Traded Fund), oftewel een fonds dat op een beurs wordt verhandeld. Beleg je in een ETF, dan beleg je in een soort 'mandje' met aandelen. Meestal bestaat dit mandje uit aandelen van bedrijven in een beursindex, zoals de Nederlandse AEX. Maar het kan ook een mandje zijn met aandelen van bedrijven in een bepaalde sector, zoals energie.

"De pensioenleeftijd is nu 67 jaar, en ik verwacht dat die alleen nog maar verder gaat stijgen. Ik hoef niet veel vroeger met pensioen, maar stoppen op of net na mijn zestigste vind ik wel wat. Ik besepte al vrij vroeg dat als ik dat wil, ik daar zelf ook wat aan moet doen. Natuurlijk bouw ik pensioen op via mijn werkgever, maar ik wil na mijn pensioen wel goed kunnen leven. Mijn vriendin en ik hebben een koophuis en krijgen een kindje. Alles kost geld, ook straks als we ooit niet meer werken. Daarom wil ik, naast dat er voor me wordt belegd via mijn pensioenfonds, ook zelf iets opbouwen."

Zelf regelen

ETF dus, voor Luuk. Het liefst zou hij zijn complete pensioenopbouw op die manier zelf regelen. "Als ik zelf mag kiezen, beleg ik die paar honderd euro die ik nu afdraag voor mijn PDN-pensioen zelf. Maar ik ben het nu eenmaal verplicht deel te nemen. Voor nu prima, maar ik denk er wel goed over na."

Hoog rendement

In zijn omgeving ziet Luuk dat een aantal collega's en vrienden ook een eigen pensioenpot opbouwen. "Maar de meesten zijn er niet zo mee bezig. Toch zou ik het mijn generatie zeker adviseren. Ik weet dat ik bevoorrecht ben omdat ik het geld ook elke maand kan missen, niet iedereen kan dat zomaar. Daar ben ik me heel bewust van. Maar echt, als het kan, doe het. Je rendement is exponentieel hoger als je jong begint met beleggen. Het geld dat je daarmee opbouwt, komt altijd van pas. Ook als je wel besluit lang door te werken."

"Natuurlijk bouw ik pensioen op via mijn werkgever, maar ik wil na mijn pensioen wel goed kunnen leven"



Colofon

PDN Magazine verschijnt 2 keer per jaar en is bestemd voor alle deelnemers van Pensioenfonds PDN. Voor blinden en slechtzienden is een gesproken versie van PDN Magazine kosteloos verkrijgbaar.

Hoofredactie

Babette Nelissen

Eindredactie

Ron van Berkel, Bex*

Redactie

Mark Gerards, Karin Grannetia, Annemiek Vollenbroek, Antoinette van der Vorst

Fotografie

JPHS Fotografie, stockphoto

Deze editie kwam tot stand met dank aan:

Paul Bartholomé, Monique van Heeswijk, Paul Merk, Ivo Nelissen, Piet Molenaar, Luuk Montizaan, Martijn Penders, Daniël Rijs, Eiko de Vries.

Ontwerp

Perron 9

www.perron9.nl

Druk

arsprintmedia

www.arsprintmedia.nl

Verspreiding

PostNL

Redactieadres

Pensioenfonds PDN t.a.v. Karin Grannetia
Poststraat 1

6135 KR Sittard

redactie.pdn@dpspensioen.nl

Vragen over je pensioen?

www.pdnpensioen.nl

Of bel/mail naar de Pension Desk

(088) 360 15 55

pdn@dpspensioen.nl



Aan de inhoud van dit magazine kunnen geen rechten worden ontleend. Bij de samenstelling van dit nummer is de redactie met de grootst mogelijke zorg te werk gegaan. Echter, cijfers en/of informatie kunnen in voorkomende gevallen al tijdens de productieperiode achterhaald zijn. Pensioenfonds PDN noch DPS aanvaardt enige aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of het afgaan op de informatie. Rechten kunnen uitsluitend worden ontleend aan het voor de deelnemer geldende pensioenreglement.



Meer weten? Kijk op pensioenduidelijk.nl.



Of ga naar de speciale tegel over 'Nieuw Pensioen' op de website van Pensioenfonds PDN via de QR-code.

