

# Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland

## Nieuwsbrief maart 2021

### “Het Pensioenakkoord”

Een nieuwsbrief in een reeks in het kader van  
de voorlichting over de nieuwe pensioencontracten



---

## Deelnemersenquête

Voor de zomer willen het pensioenfonds en de werkgever via een online enquête de deelnemers enkele vragen gaan stellen over de toekomstige pensioenregeling. Om jullie daarbij enige achtergrondinformatie te geven sturen wij deze speciale uitgave van de nieuwsbrief. Volgende maand zal er een nieuwsbrief volgen over de toekomst van ons pensioenfonds. De vorige nieuwsbrief over het beleggingsbeleid is ook onderdeel van de informatie over de wijzigingen die er aan komen. Daarna zullen wij jullie blijven voorlichten via Nieuwsbrieven.

---

## Een nieuw pensioenstelsel... waarom en hoe?

Je hebt er vast al een en ander over gelezen of gehoord in de diverse media... ergens tussen de vele corona-nieuwsberichten door, er gaat behoorlijk wat veranderen aan het pensioenstelsel in Nederland.

## Waaruit bestaat de huidige pensioenopbouw?

Een pijler bij de huidige pensioenopbouw is solidariteit. We hebben in Nederland een systeem waarbij jong en oud dezelfde premie betalen (de doorsneepremie). Met die premie bouwt een werknemer een stukje pensioen op. Dit wordt in onze pensioenregeling nu gebaseerd op 1,875% van de pensioengrondslag (het pensioengevend salaris verminderd met een franchise, omdat de deelnemer ook een AOW uitkering gaat ontvangen). De waarde van deze jaarlijkse pensioenopbouw is echter leeftijdsafhankelijk en dit houdt in dat de waarde voor een jongere deelnemer lager is dan voor een oudere deelnemer. Dit komt doordat een jongere deelnemer langer rendement kan maken dan een oudere deelnemer. Door die langere rendementsperiode is een jaarlijkse uitkering van 1 euro vanaf de pensioendatum voor een jongere deelnemer goedkoper dan voor een oudere.

Een ander kenmerk is dat het totale pensioenvermogen op dezelfde wijze in het pensioenfonds belegd wordt. Er is één collectief pensioenvermogen en één beleggingsbeleid voor iedereen, waarbij de kosten en opbrengsten gelijk worden verdeeld.

Ook wordt er berekend hoeveel geld een pensioenfonds nu in kas moet hebben om later alle pensioenen te kunnen betalen. Dit benodigde vermogen wordt berekend met een 'rekenrente'. Het pensioenfonds berekent een dekkingsgraad: de verhouding tussen de hoeveelheid geld die een fonds in kas heeft, en de hoeveelheid geld die nodig is om later alle pensioenen te kunnen betalen, zonder risico's te nemen. Een dekkingsgraad van 100% is dan precies genoeg, alleen wordt dan geen rekening gehouden met de stijging van de prijzen (inflatie). Het pensioenfonds streeft daarom naar een hogere dekkingsgraad, om de pensioenen zoveel mogelijk mee te kunnen laten stijgen met de inflatie.

Onze huidige regeling is gebaseerd op collectief defined contribution (cDC). Dat betekent dat er, ondanks dat we streven naar een bepaalde mate van zekerheid, geen garanties zijn. Als het tegenzit en de dekkingsgraad van het fonds heel laag wordt, dan kan het voorkomen dat de pensioenen van alle deelnemers verlaagd moeten worden. Ook kan het voorkomen dat niet de volledige opbouw van 1,875% toegekend kan worden, als de prijs van pensioenopbouw hoger wordt dan de maximale premie die is afgesproken (33% van het pensioengevend salaris). Gelukkig hebben we tot op heden de pensioenen nog nooit hoeven te verlagen en de volledige opbouw kunnen toekennen.



## Waarom moet dit veranderen?

De rentes in Europa en wereldwijd zijn enorm laag. Dat is al jaren zo en de verwachting is dat dit niet snel sterk zal verbeteren. Hierdoor wordt het vermogen dat pensioenfondsen in kas moeten hebben om alle pensioenen te betalen enorm hoog. Als gevolg hiervan zijn al vele pensioenfondsen in Nederland in de problemen gekomen.

Landelijk zijn er discussies ontstaan over hoe om moet worden gegaan met de collectieve overschotten of tekorten in de pensioenfondsen. Daarnaast is de vraag hoe het premieniveau en uitkeringsniveau uitwerken op die overschotten of tekorten en over de solidariteit die volgt uit de hiervoor genoemde doorsnee-systematiek.

Met het nieuwe pensioenstelsel hoopt de overheid deze, en nog andere, problemen grotendeels op te lossen.

## Hoe ziet het nieuwe stelsel eruit?

Het nieuwe pensioenstelsel is nog niet helemaal vastgesteld, maar de grote lijnen en meeste uitgangspunten zijn al wel bekend. De grootste verandering zal zijn dat iedereen straks echt een 'eigen pot met geld' heeft waarmee vanaf de pensioenleeftijd een levenslang pensioen ingekocht gaat worden, eventueel in combinatie met een partnerpensioen dat wordt uitgekeerd in geval van overlijden. Er wordt dus niet meer zoals nu een pensioenhoogte toegezegd, maar dit hangt in het nieuwe systeem af van de premie die wordt ingelegd, de rendementen die worden gemaakt en de prijs van pensioen op de pensioendatum.

Deze potten met geld zullen per leeftijdsgroep verschillend belegd worden. Hoe jonger een deelnemer is, des te meer beleggingsrisico er genomen kan worden en naar mate iemand ouder wordt, wordt dat beleggingsrisico afgebouwd.

Ook de manier van pensioen opbouwen gaat veranderen. Er is geen sprake meer van een opbouwpercentage waar een bepaalde premie uit volgt, maar voor iedereen wordt dezelfde premie gestort in de 'eigen pot geld'. Tot hoeveel pensioen dat leidt is zoals gezegd afhankelijk van de toekomstige beleggingsrendementen en de prijs van pensioen op de pensioenleeftijd.

Positieve en negatieve (beleggings-)resultaten blijven binnen de 'eigen pot geld'.

## Twee contractvormen

De werkgever en werknemersvertegenwoordigers zullen moeten kiezen tussen twee nieuwe contractvormen. De gezamenlijk gekozen contractvorm wordt dan van toepassing op alle werknemers.

De belangrijkste verschillen tussen beide contractvormen zijn de volgende.

- In de nieuwe DC (nDC)- regeling, dit is het Nieuwe Pensioencontract uit het Pensioenakkoord. In deze regeling is het delen van beleggingsrisico's tussen alle deelnemers (dus zowel werknemers, als ex-werknemers, als uitkeringsgerechtigden) verplicht. Daarnaast wordt een deel van hele positieve beleggingsresultaten opzij gezet in een aparte reserve, om later mogelijke hele negatieve beleggingsresultaten op te vangen. Ook kan in dat geval een beperkt deel van de premie opzij gezet worden en aan diezelfde reserve worden toegevoegd. Dat komt dan niet in de 'eigen pot geld'. In de individuele DC (iDC) regeling wordt die risicodeling misschien optioneel (te besluiten door sociale partners) en misschien dat het voor onze regeling zelfs niet mogelijk wordt gemaakt. Dat is nog onzeker.



- Dan is er de IDC regeling, beter bekend als de Verbeterde Premiereregeling. Deze regeling kent meer keuzevrijheid voor de deelnemer. Zo kan de deelnemer er bijvoorbeeld voor kiezen meer of minder beleggingsrisico te nemen en heeft de deelnemer ook invloed op de manier waarop de 'eigen pot geld' wordt omgezet in uitkeringen.

### **Wat gebeurt er met het tot het moment van overgang opgebouwde of ingegane pensioen?**

Het is de bedoeling dat het pensioen dat je onder het huidige pensioenstelsel hebt opgebouwd en nog opbouwt (tot aan het moment van overgang) wordt overgebracht naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit wordt invaren genoemd. De huidige spelregels aangaande verhogingen of verlagingen van je pensioen vervallen dan. Het totale pensioenfondsvermogen wordt verdeeld over alle deelnemers op basis van jouw opgebouwde pensioen en de financiële positie van het pensioenfonds. Dit vermogen geldt als startkapitaal voor je 'eigen pot geld'. Dit geldt niet alleen voor de actieve deelnemers, maar ook voor slapende deelnemers (ex-werknemers) en voor uitkeringsgerechtigden (gepensioneerden en nabestaanden). Na het invaren worden de spelregels van het gekozen toekomstig contract uit het vorige hoofdstuk van toepassing.

Uiteraard wordt uiterst zorgvuldig gekeken naar de pensioenhoogtes en verwachtingen onder het huidige stelsel ten opzichte van het nieuwe stelsel. Mocht echter gedurende het project blijken dat invaren niet evenwichtig uitwerkt, dan kunnen we besluiten om niet in te varen. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als we constateren dat er grote verschillen zitten in de impact voor bepaalde deelnemersgroepen. Bijvoorbeeld als sommige deelnemersgroepen er flink op achteruit gaan terwijl andere deelnemersgroepen er juist flink op vooruit gaan. Dan blijven mogelijk toch de huidige spelregels van toepassing op de opgebouwde en ingegane pensioenen.

In de volgende nieuwsbrief zullen we overigens nog ingaan op de toekomst van het pensioenfonds. Als besloten wordt de pensioenen bij een andere professionele (onder toezicht vallende) pensioenuitvoerder onder te brengen, dan kan dat nog van invloed zijn op de keuzes die gemaakt worden ten aanzien van de reeds opgebouwde en ingegane pensioenen.

### **En wat gebeurt er met de pensioenregeling van Deutsche Bank?**

Het is de bedoeling dat alle pensioenregelingen in Nederland uiterlijk op 1 januari 2026 zijn omgebouwd naar één van de twee genoemde contractvormen onder het nieuwe stelsel, dus ook de pensioenregeling van Deutsche Bank. Nu denk je misschien dat 2026 nog ver weg is, maar er moet nog veel gebeuren om dit voor elkaar te krijgen en bovendien is het ook mogelijk om eerder dan 2026 over te gaan naar het nieuwe stelsel.

Deutsche Bank en het pensioenfonds gaan daarom dit jaar al starten met dit grote project. De werkgever zal bij het maken van een keuze, in overleg met de vakbonden, kijken naar de markt en vooral de overige financiële instellingen.

Maar natuurlijk is jullie mening als deelnemer van het pensioenfonds van belang in deze keuze en daarom zal er binnenkort een enquête worden gehouden om jullie mening te peilen. In dit traject is ook een klankbordgroep ingericht bestaande uit alle geledingen van het pensioenfonds: werknemers, ex-werknemers en uitkeringsgerechtigden.

Hoe de pensioenregeling van Deutsche Bank er straks uit gaat zien weten we nu nog niet, maar via de website [www.deutschebankpensioenfonds.nl](http://www.deutschebankpensioenfonds.nl), de nieuwsbrief en informatiebijeenkomsten zullen we je zoveel mogelijk op de hoogte houden van de ontwikkelingen en stappen die gezet zijn.



---

Jouw deelname aan de enquête is belangrijk voor jouw toekomst. Meer inzicht in jullie wensen geeft de sociale partners een idee hoe we deze belangrijke arbeidsvoorwaarde samen met jou toekomstbestendig kunnen maken.

---

Bestuur Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland

Voorzitter: Boudewijn Dornseiffen (namens de werkgever)

Secretaris: Betty Mulder-Mosman (namens de gepensioneerden)

Namens de werkgever: Han Reitsema, Diedert Wesselius, Leo Vermin

Namens de werknemers: Vinod Raghoebarsing, Frank Segers en Jan Veldman

Indien u nog vragen heeft over de inhoud van deze nieuwsbrief, kunt u contact opnemen met: Mark Bakker, tel 020 - 555 44 48 / 06-15 39 53 55, mail; [mark.bakker@db.com](mailto:mark.bakker@db.com) of Betty Mulder, tel 06 -11 59 30 68, mail: [betty.mulder@db.com](mailto:betty.mulder@db.com).

Indien u wijzigingen of vragen van administratieve aard heeft, kunt u contact opnemen met Achmea Pensioen Services te Tilburg, Postbus 90170, 5000 LM Tilburg of, telefoonnummer 013 - 462 35 43. Het mailadres is [pensioenfondsdbn@achmea.nl](mailto:pensioenfondsdbn@achmea.nl). Vermeld u in uw correspondentie het fondsnummer van 90420.

Op de website van het Pensioenfonds ziet u bij Recente Publicaties de laatste informatie over uw pensioen en binnenkort over het beleid ten aanzien van maatschappelijk verantwoord beleggen:

[www.deutschebankpensioenfonds.nl](http://www.deutschebankpensioenfonds.nl)

