

# Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland

Extra nieuwsbrief 2018 nummer 1



Beste Lezer,

Alweer een jaar voorbij. In deze eerste weken van 2018 wenst het Bestuur van het Pensioenfonds alle deelnemers een gezond en voorspoedig jaar toe.

In deze Nieuwsbrief gaan wij – zoals u van ons gewend bent - in op de vaste onderwerpen die aan het begin van een jaar worden gemeld, namelijk de toeslagverlening per 1 januari 2018, de premie voor 2018 en de achtergrond rond onze besluitvorming, die zoals in de vergadering van 8 december 2017 op basis van de inflatiecijfers oktober/oktober en de dekkingsgraad per eind oktober 2017 is genomen.

Er is echter nog een belangrijk onderwerp, waarover iedereen in een persoonlijke brief al geïnformeerd is via onze pensioenadministrateur, namelijk de verhoging van de pensioenleeftijd naar 68 jaar met ingang van 2018 ten gevolge van de gewijzigde wetgeving. Wij gaan in een apart hoofdstuk hier op in en zullen ook naar alle drie de vestigingen van de bank komen om antwoord te geven op vragen en een aantal rekenmodellen toe te lichten.

Tot slot: U heeft ons geholpen met het invullen van een enquête eind 2017, waarvoor onze dank. Natuurlijk gaan we ook hier op in.

## Toeslagverlening 2018

### Dekkingsgraad over 2018

Volgens onze regeling wordt de toeslagverlening berekend aan de hand van de cijfers per ultimo oktober. Ons Fonds had ultimo oktober 2017 een beleidsdekkingsgraad van 119,5 %. Deze dekkingsgraad ligt boven de wettelijk vastgestelde toeslagdrempel van 110%. Deze beleidsdekkingsgraad is sinds 2015 bepalend voor de toeslagverlening.

### Toeslagverlening per 1 januari 2018

Het toeslagbeleid van het Fonds is volgens de huidige FTK bepalingen voor toekomstbestendige toeslagverlening vanaf 1 januari 2015 vastgelegd. Het Bestuur hanteert voor een besluit over de feitelijke toekenning de onderstaande beleidsstaffel als leidraad.

Beleidsdekkingsgraad	Toeslagverlening (als percentage van de maatstaf)
Lager dan 110%	0%
Tussen 110% en 126%	Gedeeltelijk (voor zover ook in de toekomst te realiseren)
Hoger dan 126%	100% + eventuele inhaaltoeslagen en herstel van kortingen

Het Bestuur heeft additioneel besloten dat geen toeslag zal worden verleend in geval dit op basis van de beleidsdekkingsgraad wel mogelijk is, maar de dekkingsgraad op basis van de marktrente ten gevolge van deze toeslagverlening lager wordt dan 100%.

De grens voor volledige toeslagverlening wordt jaarlijks zodanig vastgesteld dat deze voldoet aan de eis van toekomstbestendigheid. Per 1 januari 2017 bedroeg de grens voor het Fonds 123%. Voor de vaststelling van de toeslagverlening per 1 januari 2018 is deze grens opnieuw berekend en vastgesteld op 126%.

Conform de C.A.O. afspraak is de toeslagverlening voor actieven en inactieven gebaseerd op de relatieve stijging van het (afgeleide) consumentenprijsindexcijfer (alle bestedingen) over de periode oktober-oktober, zoals gepubliceerd door het CBS. Dit toont een stijging van 1,34%. Op basis van het voor toeslagverlening doorgerekende beschikbare vermogen is de mate van toeslagverlening 66,5%.



Dit betekent dus dat rekenkundig volgens het nieuwe FTK op basis van de cijfers per eind oktober 2017 een toekomstbestendige toeslag van 66,5% van 1,34% verleend kan worden, zijnde 0,89% per 1 januari 2018. Deze toeslag is doorgerekend op toekomstbestendigheid met een horizon van 60 jaar.

Na het toekennen van de toeslag van 0,89 % zal de dekkingsgraad op basis van UFR (methodiek DNB) die ultimo oktober 2017 121,6% bedroeg afnemen met circa 1%-punt. Dit geldt ook voor de dekkingsgraad op basis van zuivere marktrente die ultimo oktober 2017 117,3% was. Door deze toeslagverlening komt deze dekkingsgraad niet onder 100%. Dit betekent dat ook aan de additionele voorwaarde, van het Bestuur dat deze dekkingsgraad niet onder 100% mag komen, is voldaan en deze toeslag kan worden verleend.

Het Bestuur is op basis van deze berekeningen akkoord met een toeslagverlening per:

1.1.2018	0,89%
----------	-------

Dit betekent dat de volgende gemiste toeslagverlening nog open staat:

1.1.2016	0,14%*
1.1.2017	0,26%*
1.1.2018	0,45%*

\*een van de voorwaarden voor inhalen van achterstanden is dat het vermogen groter is dan de bovengrens van 126% (niveau 2018), waarbij maximaal 20% van het vermogenoverschot gebruikt mag worden voor inhaaltoeslag.

## Verhoging Pensioenleeftijd

Op 1 januari 2015 werden de nieuwe wettelijke fiscale kaders ingevoerd. Dit was de eerste stap die heeft geleid tot verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar, een opbouwpercentage van maximaal 1,875% en een plafond van € 100.000 pensioengevend salaris. Deutsche Bank kon op basis van de hogere franchise een iets hoger plafond invoeren. Op 1 januari 2018 is een verder nieuwe financieel kader ingevoerd, die leidt tot een verdere verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar. U heeft hierover een persoonlijke brief ontvangen en wij zullen op de drie vestigingen hierover uitleg komen geven.

Wat voor keuze heeft de werkgever? Je kunt of een lagere opbouw kiezen, dus de 1,875% per jaar verlagen, of de pensioenrichtleeftijd verhogen naar 68 jaar, anders wordt de buiten deze belastingwet vallende keuze “bovenmatig” en belast.

Consequent aan de afspraak die de werkgever ook in 2015 met de bonden heeft gemaakt, is gekozen voor de optie, de verhoging van de pensioenrichtleeftijd en niet voor lagere opbouw.

De opgebouwde pensioenen worden “actuarieel neutraal” omgezet naar ingangleeftijd 68 jaar. De pensioenregeling biedt de mogelijkheid om het pensioen te vervroegen. Jaarlijks worden zogenaamde “vervroegingsfactoren” door de actuaris berekend en door het bestuur goedgekeurd. Deze berekeningen van de vervroegingsfactoren hebben onder meer te maken met de rentevoet en de levensverwachting van dat moment. Deze factoren worden elk jaar door ons gepubliceerd op de site.

Voor het jaar 2018 zijn de vervroegingsfactoren op basis van gelijke uitgangspunten als de omzetting naar 68 jaar vastgesteld, dus resulteert dat in exact hetzelfde pensioen als voor de conversie.

In de toekomst kan, afhankelijk van de vervroegingsfactoren van dat moment, bij terug ruilen een beperkt voordeel of nadeel optreden. Daar valt nu echter niets over te zeggen.

Wij zullen u aan de hand van een aantal voorbeelden hierover tijdens onze presentatie nog verdere toelichting over geven.



## Pensioenpremie 2018

Per 1 januari 2018 is het opbouwpercentage gelijk gebleven op 1,875% maar het plafond van het pensioengevend salaris wordt verhoogd met de contractloonontwikkelingsfactor (%) naar € 106.738,-- (2017: € 104.952,--)

Als onderdeel van de overgang naar de collectieve DC-regeling is een nieuw premiebeleid met de werkgever overeengekomen. Conform de gewoonte bij CDC-regelingen zal gewerkt worden met een (5 jaars-) gedempte kostendekkende premie.

Er is een ingroeipad naar deze 5-jaars gedempte kostendekkende premie afgesproken met de werkgever, waarbij voor 2018 een 2-jaarsdemping is afgesproken. Dit betekent dus, dat de werkgever voor het boekjaar 2018 een CDC premie op basis van een 2-jaars demping zal betalen. Over 2017 heeft de werkgever een premie van 32,4% betaald. Kijkend naar de berekeningen dan zou de ongedempte, zuivere premie voor 2018 26,8% zijn en de toetspremie 24,8%. Door de 2-jaarsdemping t.o.v. de vorige premie, wordt de CDC premie voor de werkgever echter 29,3% van de salaris som. Dit betekent dat de werknemers de maximale eigen premie bijdrage van 5% van de pensioengrondslag zullen betalen in 2018. Deze komt overeen met ongeveer 4% van de salarissom, deze tegenwaarde is begrepen in de 29,3%.

Het resultaat is dat de netto pensioenpremie voor de werkgever over 2018 uitkomt op een percentage van circa 25 % bovenop het jaarsalaris van iedere deelnemer. (Met een plafond van € 106.738).

Met andere woorden voor een salaris van € 50.000,-- betaalt de werkgever dus additioneel aan pensioenpremie € 12.500,--.

Het Bestuur van het Pensioenfonds heeft op basis van de berekeningen van de actuaire de premie voor 2018 dus vastgesteld op 29,3% (2017: 32,4%). Deze CDC-premie is hoger dan de toetspremie, die volgens de berekening 24,8% bedraagt. Dit betekent dat de volledige streefopbouw van 1,875% kan worden gefinancierd en dat er een toevoeging aan de premie-egaliseringsreserve kan plaatsvinden ter ondersteuning van opbouw in slechte tijden. Over 2017 zijn wij er in geslaagd een reserve op te bouwen van € 4,7 miljoen om in mogelijk slechte tijden toch de opbouw te kunnen verwezenlijken.

Het Verantwoordingsorgaan heeft een positief advies afgegeven, waarna het bestuursbesluit is bekrachtigd.

Het gevolg van de nieuwe premie voor 2018 is dus, dat de werknemersbijdrage conform vorig jaar 5,0% over de pensioengrondslag zal bedragen (dus de salarissom onder aftrek van de franchise).

Tenslotte kunnen wij u nog mededelen dat in 2018 de franchise vastgesteld is op € 15.066,-- (2017: € 14.814).

Wij zijn ons er van bewust, dat wij als Pensioenfonds, tot de weinige fondsen in Nederland behoren, die – mede dankzij de premiebijdrage van de werkgever - in de afgelopen jaren - in staat zijn de toeslagverlening grotendeels uit te voeren.

## De enquête

Wij hadden om uw mening gevraagd over ons, de regeling, onze dienstverlening, onze communicatie maar ook hoe nu verder als de regering de mogelijke plannen gaat uitvoeren die tot veranderingen van het stelsel zullen leiden.

Allereerst hartelijk dank voor het invullen van de enquête, die wij door een derde partij hadden laten uitvoeren om zeker te zijn van een neutrale schakel. Dit pakte helaas wat moeilijk uit door de bescherming van onze systemen, maar ondanks dit eerste obstakel is toch voldoende response gekomen om de mening van onze deelnemers te kunnen meten.

De enquête is vooral ingevuld door de medewerkers in de leeftijdsgroep tussen 40 en 60 jaar met een langer dienstverband.

Het is duidelijk dat alle deelnemers zich bewust zijn dat er veranderingen in het pensioenstelsel zullen komen, die door de politiek zullen worden afgedwongen, maar hoe deze er uit zien, is niet duidelijk. Dit zal dus pas in de loop van 2018/2019 een duidelijkere vorm krijgen.



De pensioenregeling wordt als voldoende goed beschouwd, de eigen bijdrage van maximaal 5% van de pensioengrondslag zou het merendeel van de deelnemers echter graag gewijzigd willen zien. Wat ook duidelijk werd, is dat de pensioenlasten die de werkgever door de premiebetaling elk jaar heeft als bijdrage voor deze arbeidsvoorwaarde van bijvoorbeeld (dit jaar) netto 25% van de salarissom, niet echt bekend waren.

Het mag toch wel eens benadrukt worden, dat met ons verhoogde premieplafond voor de werkgever van 33% wij als pensioenfonds een mogelijke bijdrage krijgen van de werkgever, die in de markt weinig voorkomt. Ook het plafond op de eigen bijdrage van slechts maximaal 5% is bijzonder in deze tijd.

Het is duidelijk dat het overgrote deel van de deelnemers een gegarandeerd pensioen met een mate van zekerheid voorop stellen. Hoewel, als er toch iets gaat veranderen, wil ook een deel zelf wel beslissen over het pensioengeld.

Wat ook uit de enquête naar voren komt is dat de communicatie van het pensioenfonds als voldoende wordt ervaren en dat die ook voor een zo ingewikkelde materie redelijk duidelijk is. Wij zullen ons altijd blijven inspannen om het nog beter te doen.

Kortom, u bent zich allen bewust van door de overheid te verwachten veranderingen in de toekomst, maar uit het antwoord is naar voren gekomen dat er geen grote druk bestaat tot het zelf initiëren veranderingen in de uitvoeringsvorm. Wij hebben dit duidelijk meegenomen uit uw reactie.

Wel zal door ons ingespeeld gaan worden op de komende wijzigingen in het pensioenstelsel en de daaruit voortvloeiende veranderingen voor kleine ondernemingspensioenfonds.

Wij wensen alle deelnemers een voorspoedig 2018 en een "goed pensioenjaar".

Bestuur Stichting Pensioenfonds  
Deutsche Bank Nederland

Voorzitter: Simone Huis in 't Veld (namens de werkgever)  
Secretaris: Betty Mulder-Mosman (namens de gepensioneerden)  
Namens de werkgever: Boudewijn Dornseiffen, Patty Medico, Leo Vermin  
Namens de werknemers: Vinod Raghoebarsing, Kees van Reenen, Frank Segers

Indien u nog vragen heeft over de inhoud van deze nieuwsbrief, kunt u contact opnemen met:

**Mark Bakker**  
Telefoon 020-555 44 48  
Mobiel 06-15 39 53 55  
Email mark.bakker@db.com

**Betty Mulder**  
Telefoon 06-53 16 01 57  
Email: betty.mulder@db.com

Indien u wijzigingen of vragen van administratieve aard heeft, kunt u contact opnemen met Syntrus Achmea te Tilburg, Postbus 90170, 5000 LM Tilburg of, telefoonnummer 013-462 35 43. Het mailadres is / pensioenfondsdbn@achmea.nl. Vermeld u in uw correspondentie het fondsnummer van DB 90420.

Op de website van het Pensioenfonds ziet u bij Recente Publicaties de laatste informatie over uw pensioen:

<http://www.deutschebankpensioenfonds.nl>

