

Stichting Pensioenfonds
Deutsche Bank Nederland
Extra nieuwsbrief maart 2013



In deze nieuwsbrief

- **Voorwoord**
- **Wat betekenen de nieuwe pensioenmaatregelen voor u ?**

Voorwoord

In de afgelopen 18 maanden is veel gesproken over wijzigingen in de pensioenwetgeving.

De verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar en de verbeterde levensverwachting is inmiddels via vele kanalen breed gecommuniceerd, zowel in de media als via onze Nieuwsbrieven. Wij vinden het echter bijzonder belangrijk om over de ingrijpende wijzigingen in de pensioenwetgeving, die door het kabinet aangekondigd zijn en naar verwachting op 1 januari 2014 respectievelijk 1 januari 2015 definitief van kracht wordt, te communiceren. Wij willen alle facetten en de gevolgen voor de deelnemers maar ook voor de werkgever uitgebreid onder uw aandacht te brengen, omdat het iedereen zal raken.

In januari heeft een vertegenwoordiging van het Bestuur van het Pensioenfonds in een bijeenkomst met het “Klantenpanel” van de bank uitgebreid gediscussieerd en aan de hand van voorbeelden achtergrond gegeven over mogelijke keuzes. In het klantenpanel zitten vertegenwoordigers van iedere business unit en ondersteunende diensten van de bank

In deze Nieuwsbrief willen wij u over de wijzigingen in de pensioenwetgeving informeren. We zullen in chronologische volgorde aangeven hoe een projectteam van werkgever en pensioenfondsbestuursleden er voor gaan zorgen dat ons Fonds op 1 januari 2015 een nieuw reglement heeft dat voldoet aan de wetgeving.

De nieuwe pensioenwetgeving per 1 januari 2014

Op 1 januari 2014 wil het kabinet de beperkingen in het “Witteveen-kader” via wetgeving invoeren. Wat betekent dat voor u? Per 1 januari 2014 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 67 jaar, conform de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd. Ook wordt de maximaal toegestane jaarlijkse opbouw in een middelloonregeling van 2,25% verlaagd naar 2,15%. Het opbouwpercentage dat in ons fonds nu wordt toegepast is 2,10%. Dit volstaat dus nog. Het is wettelijk toegestaan de pensioenleeftijd van 65 jaar te handhaven. In dat geval zal het opbouwpercentage wel moeten worden verlaagd.

Het Regeerakkoord per 1 januari 2015

In het Regeerakkoord van 29 oktober 2012 heeft het kabinet aangekondigd naast bovengenoemde inperking van het Witteveen-kader een verdere inperking door te willen voeren.

In het Regeerakkoord wordt gesproken over een maximaal opbouwpercentage van 1,75%, in plaats van de vanaf 1 januari 2014 geldende 2,15% (bij pensioenleeftijd 67). Daarnaast zal er ook een beperking rond de fiscale ondersteuning van het pensioengevend salaris worden ingevoerd en wel een bovengrens van EUR 100.000,--. Dit betekent dat opbouwen van een pensioen via de pensioenregeling van de bank maar ook sparen via een persoonlijke individuele pensioenregeling boven EUR 100.000,-- niet meer fiscaal aftrekbaar is en dus gebruteerd moet worden, hetgeen grof genomen een lastenverzwaring van een 40% tot 50% voor de categorie boven EUR 100.000,-- voor werkgever/werknemer zou betekenen.

In hoeverre de plannen in het Regeerakkoord ook daadwerkelijk worden doorgevoerd hangt af van het overleg tussen werkgevers, vakbonden en politiek. Op dit punt is dus nog niets zeker.

Het betekent een keuze tussen twee kwaden, óf een pensioengat voor hogere inkomens óf een moeilijke regeling met ongelijkheid en een ingewikkelde administratie, die zeer moeilijk uitvoerbaar is en tot hoge kosten leidt.

Het betreft hier echter een arbeidsvoorwaarde waarover door werkgever en werknemers onderling overleg gepleegd dient te worden. Gezien de specifieke kennis van de pensioenwetgeving heeft het Bestuur van het Pensioenfonds aangeboden hierbij in communicatie en overleg te ondersteunen, zeker in verband met de korte termijn waarop deze veranderingen dienen te worden uitgevoerd.

De nieuwe pensioenwetgeving (FTK) per 1 januari 2015

De hiervoor vermelde wijzigingen zijn echter niet de enige wijzigingen, want daarnaast gaat in feite ons hele pensioenstelsel “op de schop”. Wat is er nu aan de hand kijkend naar de huidige situatie in historisch perspectief ?

Jaren ‘80: Een rekenrente van 4% en zeer ruim gevulde pensioenkassa’s. De overheid besluit over reserves fiscaal te belasten. Pensioenfondsen reageren hierop door premieverlagingen, betere pensioenen, pre-pensioenen. Vervolgens komt er een periode van dalende rente, stijgende obligaties en stijgende aandelen.

In 2001 ontstaan de eerste problemen door de zogenaamde IT-crisis, gevolgd door dalende rente, een financiële crisis in 2008 en een Eurocrisis in 2011. Voeg daaraan toe de snelle verhoging van de levensverwachting en de onzekere politieke situatie en wij zijn beland in het huidige landschap.

Met de nieuwe wetgeving in 2015 introduceert het kabinet een nieuwe pensioenwetgeving om de spagaat die fondsen in deze onzekere tijden hebben om hun korte en lange termijnbeleid goed te kunnen uitvoeren weg te nemen.

In de nieuwe wetgeving zal onderscheid gemaakt worden tussen twee hoofdrichtingen bij pensioentoezeggingen van een pensioenfonds, een zogenaamd **nominaal contract** of een **reëel contract**.

Belangrijk uitgangspunt voor de keuze voor een nominaal of reëel contract is onder meer de onderliggende pensioenregeling, de wijze waarop het beleggingsbeleid gevoerd wordt, de mate waarop extra buffers voor nieuwe kapitaaleisen kunnen worden opgebouwd in de onderneming.

Nominaal Contract

In feite een voortzetting van de huidige wetgeving maar wel met extra zekerheid (kapitaal-buffers), dus een verhoging van de lasten.

- Pensioenfonds kan beleggingsrisico’s nemen, die echter invloed hebben op de berekening van de vereiste buffers (hoger risico → betekent een hoger vereist eigen vermogen)
- Hogere buffers dan thans vereist om risico’s af te dekken, die ook betaald moeten worden uit een opslag in de premie en het rendement uit beleggingen
- Pas gedeeltelijke, of volledige indexatie vanaf een hogere dekkingsgraad (gesproken wordt van rond 125%)

- Indien de buffers ontoereikend zijn, wordt gekort (wordt gesproken over 110%) en dient een herstelplan ingediend te worden bij DNB.

Reëel contract

- Het fonds kan beleggingsrisico's nemen maar hoeft daar geen buffers tegenover te zetten, dus ook geen herstelplan.
- Herstel via een uitsmeer- of dempingsperiode van minimaal 1 jaar en maximaal 10 jaar (rendementsaanpassingsmechanisme)
- Duidelijk onderscheid met het nominaal contract is dat bij een reëel contract een "pensioen ambitie" en geen "pensioengarantie" wordt afgesproken
- Meevallers kunnen vrijwillig in een egalisatiereserve aangehouden worden.
- Voor toekomstige indexaties wordt een voorziening gevormd. Indexatie vindt elk jaar automatisch plaats, maar als de reële dekkingsgraad niet gelijk is aan 100% wordt de indexatie naar boven, of naar beneden gecorrigeerd. De correctie kan over een periode uitgesmeerd worden (maximaal 10 jaar)

In verschillende bijeenkomsten van de werkgroep, werkgeversvertegenwoordigers en met een panel van werknemersvertegenwoordigers is de lichte voorkeur uitgesproken voor een "nominaal contract". Dit heeft echter gevolgen voor de kapitaalbelasting en de premiekosten van de werkgever. Deze ligt met thans 24,6% van de salarissom en 4,7% van de pensioengrondslag en de tijdelijke toeslagruimtepremie, per jaar al rond EUR 28 miljoen. Dit is aan de hoge kant van gemiddelde premiebetalingen in de financiële wereld.

Onder deze omstandigheden zal niet alleen gekeken gaan worden naar de keuze voor een nominaal of reëel contract, maar tevens naar verschillende regelingen die recentelijk ook bij andere grote banken zijn ingevoerd, of binnenkort worden ingevoerd, zoals bijvoorbeeld een beschikbare premie regeling of een zogenaamde hybride regeling.

In de komende maanden zullen de verschillende varianten uitgewerkt worden voor een ruime selectie van maatmensen, waarna overleg met de bonden en in het speciaal hiervoor ingerichte klantenpanel zal plaatsvinden.

Wij zullen u echter ook via onze communicatiekanalen direct op de hoogte houden van de status van de keuze voor een nieuwe regeling en de gevolgen voor de pensioenvoorziening.