



Transitieplan Deutsche Bank Nederland

Transitie in het kader van de Wet toekomst pensioenen



Definitieve versie december 2024



Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Proces	6
1.1 <i>Proces op hoofdlijnen</i>	6
1.2 <i>Betrokken overlegorganen</i>	6
1.3 <i>Planning</i>	7
1.4 <i>Verantwoordelijkheden en medezeggenschap</i>	7
2. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden	9
2.1 <i>Huidige pensioenregeling en overgangsregelingen</i>	9
2.1.1 <i>Huidige pensioenregeling</i>	9
2.1.2 <i>Overgangsregelingen</i>	10
2.2 <i>Nieuwe pensioenregeling</i>	11
2.3 <i>Premie en ambitie</i>	12
3. Contractkeuze	13
3.1 <i>Criteria toekomstige pensioenopbouw</i>	13
3.2 <i>Type contract – karakter van de pensioenregeling</i>	14
3.3 <i>Risicodelingsreserve</i>	16
3.4 <i>Nabestaandenpensioen</i>	16
3.5 <i>Omgang met overige aanvullende regelingen en overgangsregelingen</i>	20
4. Invaren: omgaan met opgebouwde aanspraken	21
4.1 <i>Verzoek tot invaren volgens de standaardmethode</i>	21
5. Gewenste invulling vermogensverdeling bij invaren	24
5.1 <i>Kwantitatieve doelstellingen en maatstaven voor de beoordeling of de uitkomsten aanvaardbaar zijn</i>	24
5.2 <i>Doelstellingen</i>	24
5.2.1 <i>Vermogensverdeling bij verschillende dekkingsgraden</i>	24
5.2.2 <i>Minimale invaardekkingsgraad</i>	26
6. Inzicht in transitie-effecten	27
6.1 <i>Elementen die transitie-effecten bepalen</i>	27
6.2 <i>Transitie-effecten uitgedrukt in kwantitatieve resultaten</i>	28
6.3 <i>Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon</i>	29
6.3.1 <i>Actief (huidige medewerkers) – Uitkomsten bij 126,9% dekkingsgraad</i>	30
6.3.2 <i>Inactief – Uitkomsten bij 126,9% dekkingsgraad</i>	31

6.3.3	Ontwikkeling uitkeringen	32
6.3.4	Risicobereidheid en risicohouding	34
6.4	<i>Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven pensioenresultaat</i>	35
6.5	<i>Netto profijt-effecten</i>	38
6.6	<i>Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven netto profijt</i>	39
7.	Compensatie	41
7.1	<i>Nut en noodzaak compensatie</i>	41
7.2	<i>Toelichting compensatie ouderdomspensioen</i>	42
8.	Ondertekening	45
Bijlage A.	Gevoeligheden verwacht pensioen en netto profijt	46
A.1.	<i>Verwacht pensioen</i>	46
A.1.1.	Basisscenario	46
A.1.2.	Lagere dekkingsgraad (115%)	48
A.1.3.	Extreem lagere dekkingsgraad (105%)	49
A.1.4.	Hogere dekkingsgraad (140%)	51
A.1.5.	Lagere aanvangsrente	52
A.1.6.	Hogere aanvangsrente	54

Inleiding

In de 'Wet toekomst pensioenen' zijn de afspraken vastgelegd die werkgevers, werknemers en het kabinet in 2019 met elkaar hebben gemaakt in het Pensioenakkoord. Het uitgangspunt van de nieuwe wet blijft dat pensioenen gezamenlijk worden opgebouwd en dat financiële risico's met elkaar gedeeld worden. Werkgevers en werknemers leggen premie in, pensioenuitvoerders beleggen dat geld en keren de pensioenuitkeringen uit. De 'Wet toekomst pensioenen' heeft tot doel het stelsel evenwichtiger, flexibeler, persoonlijker en transparanter te maken. Ook is het belangrijk dat het pensioenstelsel beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt: mensen worden steeds ouder en er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Ook werken mensen veelal niet meer hun gehele loopbaan bij dezelfde werkgever, maar veranderen zij vaker van baan of gaan zelf ondernemen.

Pensioenfondsen, werkgevers en vakbonden hebben tot 1 januari 2028 de tijd om hun pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Niets doen is geen optie. Dit transitieplan beschrijft wat Sociale Partners¹ – binnen de nieuwe wettelijke regels – overeen zijn gekomen over de nieuwe pensioenregeling, het onderbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling (hierna: invaren) en over de compensatie voor een aantal nadelige gevolgen.

Waarom en voor wie schrijven we dit plan?

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. In het kader van deze wet, hebben Deutsche Bank Nederland, FNV Finance, CNV en De Unie (hierna gezamenlijk: Sociale Partners) samen opgetrokken om voor de (voormalig) werknemers van Deutsche Bank Nederland tot een nieuwe pensioenregeling te komen die enerzijds voldoet aan de eisen die volgens de nieuwe wet worden gesteld en anderzijds tegemoet komt aan de wensen en eisen van medewerkers, passend in een arbeidsvoorwaardenbeleid dat gericht is op het aantrekken en behouden van talent. Onderdeel van deze pensioenregeling is niet alleen een nieuwe regeling voor huidige actieve werknemers in de opbouwfase, maar ook een transitie van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van (voormalig) medewerkers.

Op basis van de eisen die in de wet worden gesteld, hebben de Sociale Partners dit transitieplan opgesteld. In dit transitieplan wordt ingegaan op de verschillende aspecten die van belang zijn voor zowel de deelnemers aan de pensioenregeling van Deutsche Bank Nederland als de pensioenuitvoerder Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds (hierna: CB APF). In dit plan worden dan ook de afspraken vastgelegd met betrekking tot een nieuwe pensioenregeling en uitvoering, waarbij ook de kaders waarbinnen die afspraken zijn gemaakt worden beschreven en de afwegingen die daarbij zijn gemaakt.

Het transitieplan is opgesteld op basis van huidige regelgeving en onze interpretatie van deze huidige regelgeving. Indien wijzigingen in wet- en regelgeving daar aanleiding toe geven, zal het transitieplan – in samenwerking met het bestuur van CB APF – zo nodig worden aangepast. Het is de gezamenlijke visie van de Sociale Partners dat dit plan leidt tot een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden.

Vakbonden FNV Finance, CNV en De Unie hebben dit transitieplan op 11 december 2024 ter stemming voorgelegd aan hun leden. De stemperiode liep van 11 tot en met 22 december. Aan het begin van de stemperiode heeft de werkgever samen met vakbonden een informatiesessie georganiseerd voor hun werknemers. Ook zijn alle werknemers geïnformeerd over het behaalde onderhandelingsresultaat en is het transitieplan voor iedereen beschikbaar gesteld.

¹ Deutsche Bank, FNV Finance, CNV en De Unie

Voor alle drie de vakbonden geldt dat de leden met meerderheid voor de afspraken zoals opgenomen in het transitieplan hebben gestemd. Op basis van deze uitslagen hebben FNV Finance, CNV en de Unie besloten om in te stemmen met het transitieplan en zijn de hierin opgenomen afspraken definitief geworden.

Het verzoek van Sociale Partners aan Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds

Sociale Partners geven aan de hand van dit transitieplan opdracht aan CB APF tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om de tot aan de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. De beoogde datum voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling is 1 juli 2027.

De nieuwe pensioenregeling

Vanuit de huidige collectieve beschikbare premieregeling (CDC) willen we naar een standaard en transparante pensioenregeling met minder complexiteit. Waarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt kan worden van standaardisering bij de pensioenuitvoerder. Deutsche Bank wil ook in de nieuwe situatie een goede pensioenregeling voor toekomstige medewerkers aanbieden die in lijn is met de markt. Hierbij wordt voor de markt voornamelijk gekeken naar de “financiële dienstverlening”. Met de (overgang naar de) nieuwe pensioenregeling willen we een toekomstbestendige regeling inrichten voor alle deelnemers van de kring Deutsche Bank Nederlands, waarbij we ernaar streven hetzelfde inkomensperspectief te bieden als de huidige pensioenregeling met lagere kosten door gebruik te maken van schaalvoordelen in – en daarmee overgang naar – een multi client kring. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling geeft ons de gelegenheid om de goede elementen uit de huidige regeling zoveel mogelijk te behouden en de mogelijkheden van het nieuwe pensioenstelsel te benutten. Hierbij hebben we de verschillende belangen van werknemers, voormalig werknemers en pensioengerechtigden op evenwichtige wijze meegewogen.

Hoe nu verder?

CB APF zal deze opdracht beoordelen op wetmatigheid, uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens de opdracht te aanvaarden. CB APF zal daarvoor ook advies (inclusief goedkeuringsrechten) vragen aan het Belanghebbendenorgaan van kring Deutsche Bank Nederland. Indien naar het oordeel van het bestuur van CB APF de opdracht kan worden aanvaard en het verzoek tot invaren kan worden uitgevoerd, zal het pensioenfonds een implementatieplan en een communicatieplan opstellen dat ter toetsing wordt voorgelegd aan respectievelijk de DNB en de AFM. CB APF zal dan samen met Achmea Pensioenservices, Achmea Investment Management en de Sociale Partners starten met de voorbereidingen voor de nieuwe pensioenregeling, met als doel deze op 1 juli 2027 in te laten gaan.

1. Proces

De transitie naar een nieuwe pensioenregeling is een ingrijpend proces en vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen. Onderstaand wordt het doorlopen proces nader toegelicht. Hierbij wordt ook stilgestaan bij de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming.

1.1 Proces op hoofdlijnen

Vanaf 2021 is Deutsche Bank Nederland begonnen met voorbereidingen voor de destijds nog aankomende 'Wet toekomst pensioenen' (hierna: WTP). Om een robuuste en verantwoorde transitie te maken is besloten om eerst een overstap naar een toekomstbestendige pensioenuitvoerder te maken. Daarom heeft in 2022 de focus gelegen op de uitvoerdersselectie. Na de transitie per 1 oktober 2023 is het WTP-traject verder opgepakt. Met diverse stakeholders zijn kennissessies georganiseerd waarin de te maken keuzes en mogelijkheden in kaart zijn gebracht. Naast de overleggen tussen Sociale Partners zijn diverse andere overlegorganen ingericht die bedoeld waren voor afstemming met verschillende stakeholders. In deze overlegorganen zijn relevante onderwerpen voorgelegd om gezamenlijk tot de beste invulling te komen. Alle betrokken partijen hebben periodiek de achterbannen meegenomen in het proces en tussentijdse keuzes en besluiten voorgelegd.

Sinds 2021 is Deutsche Bank Nederland gestart met een project ter voorbereiding voor de overgang naar destijds de WTP. Ook is er – toen nog vanuit de oude pensioenuitvoerder – een risicopreferentie onderzoek (RPO) door IPSOS in samenwerking met WTW onder alle deelnemers uitgevoerd dat de basis vormt voor het overleg over de inrichting van het financiële beleid van de toekomstige pensioenregeling. CB APF zal dit financiële beleid in het vervolgtraject nader uitwerken.

1.2 Betrokken overlegorganen

Overlegorgaan	Betrokkenen	Doel
Werkgroep WTP	Vertegenwoordigers van Deutsche Bank Nederland, vakbonden en WTW als externe adviseur	De werkgroep adviseren en informeren over de implementatie van WTP
Sociale Partners	Sociale partners, bestaande uit Deutsche Bank Nederland en vakbonden (FNV Finance, CNV en de Unie)	Vaststellen nieuwe pensioenregeling, verzoek tot invaren, selectie pensioenuitvoerder
Gepensioneerden	Gepensioneerde medewerkers kring Deutsche Bank Nederland	Er is geen sprake van een vereniging van gepensioneerden waardoor er geen sprake is van formeel hoorrecht. De werkgever heeft in samenwerking met vakorganisaties een bijeenkomst georganiseerd om achtergrond en toelichting te geven bij de voorgenomen besluiten om zo invulling aan het hoorrecht te geven
CB APF	Bestuur CB APF/ projectgroep	Afstemming over inrichting nieuwe pensioenregeling en invaren om te komen tot een opdrachtaanvaarding die evenwichtig is voor alle betrokkenen
Belanghebbenden orgaan (BO)	Leden van het BO van kring Deutsche Bank Nederland	Adviesrecht op het besluit tot invaren en de uitvoeringsovereenkomst

1.3 Planning

1 juli 2023	Wet Toekomst Pensioenen van kracht
December 2023 – december 2024	Informereren cao-partijen en afstemming met CB APF
November 2024	Onderhandelingsresultaat Sociale Partners
Begin december 2024	Concept transitieplan gereed
December 2024	Achterbanraadpleging vakbonden
Eind december 2024	Afronding (definitief) transitieplan en aanlevering aan CB APF
1 januari 2025	Deadline voor afronding c.q. vaststelling transitieplan door Sociale Partners (met publicatie van het transitieplan uiterlijk twee weken na definitief worden)
1 juli 2025	Uiterlijke datum opdrachtaanvaarding door CB APF
1 juli 2025	Wettelijke deadline indienen implementatieplan bij DNB, voor zover de tijdslijnen vanuit wet- en regelgeving niet nader worden verlengd.
1 juli 2027	Beoogde transitiedatum Kring Deutsche Bank Nederland
1 januari 2028	Wettelijke deadline implementatie

1.4 Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Sociale partners gaan over de inhoud van de pensioenregeling. Zij geven het pensioenfonds, CB APF, de opdracht om deze regeling uit te voeren. Het pensioenfonds beoordeelt of het deze opdracht uit kan voeren. De Sociale Partners verzoeken het pensioenfondsbestuur om op 1 juli 2027 (de beoogde transitiedatum) de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Zowel de Sociale Partners als het pensioenfonds zullen het geheel van afspraken ten aanzien van het transitieplan moeten beoordelen op de evenwichtigheid daarvan een en ander overeenkomstig de bepalingen van de WTP. Uiteindelijk besluiten Sociale Partners en het pensioenfonds vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid of sprake is van een evenwichtige transitie. Onderstaand is een overzicht opgenomen van de verschillende verantwoordelijkheden.

Verantwoordelijkheden Sociale Partners en CB APF

Sociale Partners	CB APF
Invulling regeling	
<i>Doelstelling pensioenregeling</i>	Opdrachtaanvaarding
<i>Invulling nieuwe pensioenregeling</i>	
• Keuze voor flexibele regeling • Omschrijven ambitieniveau • Premieniveau en details van pensioentoezegging zoals nabestaandenpensioen	
Risicodelingsreserve	
• Keuze voor risicodelingsreserve • Doelstelling • Aangeven voorkeur voor wijze van vullen en aanwending van de reserve	• Vaststellen omvang reserve • Wijze van initieel en structureel vullen • Wijze van aanwending reserve
Invaren	
• Verzoek tot invaren • Voorstel verdeling vermogens en • Voorstel voorrangregels	• Invaarmethode • Verdeling vermogen over deelnemers • Voorrangregels
Uitkeringen, risicohouding en beleggingsbeleid	
• Aangeven voorkeuren vanuit sociale partners	• Is voor verantwoordelijkheid van het pensioenfonds

2. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden

2.1 Huidige pensioenregeling en overgangsregelingen

De huidige pensioenregeling van Deutsche Bank Nederland wordt sinds 1 oktober 2023 uitgevoerd door CB APF. In de pensioenregeling van Deutsche Bank Nederland wordt ouderdomspensioen (dat ingaat vanaf de overeengekomen pensioenrichtleeftijd, op dit moment 68 jaar) en partner- en wezenpensioen (dat ingaat bij het overlijden van de deelnemer) opgebouwd. In aanvulling op deze pensioensoorten, is er een aantal aanvullende dekkingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en overgangsregelingen.

2.1.1 Huidige pensioenregeling

Onderwerp	Pensioenregeling Deutsche Bank Nederland
<i>Uitvoerder</i>	Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds
<i>Ingangsdatum</i>	1 oktober 2023
<i>Type regeling</i>	Collectief Defined Contribution (CDC) regeling op basis van middelloon systematiek
<i>Premiehoogte</i>	De totale premie bedraagt maximaal 33% van de pensioengevende salarissom inclusief een werknemersbijdrage van maximaal 5% van de pensioengrondslag
<i>Pensioengevend salaris</i>	<u>Cao-medewerkers</u> 13 maal het bruto maandsalaris + vakantietoeslag + 12 maal 4,2% toeslag en gewenningstoeslag (indien van toepassing) <u>Boven CAO medewerkers</u> 12 maal het bruto maandsalaris inclusief een twaalfde deel van de dertiende maand en vakantietoeslag
<i>Franchise</i>	€ 19.912 (2024)
<i>Pensioengrondslag (PG)</i>	Pensioengevend salaris minus de franchise
<i>Maximum pensioengevend salaris</i>	€ 139.980 (2024)
<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	De eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt
<i>Ouderdomspensioen</i>	Het streefopbouwpercentage is 1,875% van de PG. Als de premie en de middelen uit het premiedepot tezamen naar verwachting niet gelijk zijn aan de kostendeekkende premie voor het volgende kalenderjaar, dan wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen voor het

	volgende kalenderjaar verlaagd. Het opbouw-percentage in 2024 bedraagt 1,875% van de PG.
<i>Partnerpensioen</i>	Het streefopbouwpercentage is 1,313% van de PG. Als de premie en de middelen uit het premiedepot tezamen naar verwachting niet gelijk zijn aan de kostendeekkende premie voor het volgende kalenderjaar, dan wordt het opbouwpercentage van het partnerpensioen voor het volgende kalenderjaar verlaagd. Het opbouwpercentage in 2024 bedraagt 1,313% van de PG.
<i>Wezenpensioen</i>	Het streefopbouwpercentage is 0,263% van de PG. Als de premie en de middelen uit het premiedepot tezamen naar verwachting niet gelijk zijn aan de kostendeekkende premie voor het volgende kalenderjaar, dan wordt het opbouwpercentage van het wezenpensioen voor het volgende kalenderjaar verlaagd. Het opbouwpercentage in 2024 bedraagt 0,263% van de PG.
<i>Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw</i>	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid.

2.1.2 Overgangsregelingen

Overgangsregelingen – tijdelijk ouderdomspensioen

Van toepassing op werknemers die op 31 december 2005 reeds deelnemer waren aan het op die datum geldende pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland en die geboren zijn op of na 1 januari 1950 hebben op 31 december 2005 een premievrije aanspraak op tijdelijk ouderdomspensioen verkregen.

Overgangsregelingen – garantie ongehuwdentoeslag en aanspraak ongehuwdenpensioen

Voor degene die op 31 december 1999 deelnemer is geweest aan het op die datum geldende pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland, is per die datum een (nominale) ongehuwdentoeslag vastgesteld als bedoeld in artikel 5 lid b van het toen geldende pensioenreglement, zijnde het verschil tussen het op de pensioendatum te bereiken ouderdomspensioen op basis van de AOW-uitkering voor gehuwden (vóór-Oorts), geldend per 31 december 1999 (EUR 10.830,37), en het op de pensioendatum te bereiken ouderdomspensioen op basis van de AOW-uitkering voor ongehuwden (vóór-Oorts), geldend per 31 december 1999 (EUR 7.613,52). Wanneer betrokkene gebruik maakt van de keuzemogelijkheid als bedoeld in artikel 5 van dit pensioenreglement, zal de daaruit resulterende verhoging van het ouderdomspensioen worden vergeleken met de vastgestelde ongehuwdentoeslag. Betrokkene verkrijgt een verhoging van het ouderdomspensioen gebaseerd op de hoogste van de twee aldus vastgestelde bedragen.

2.2 Nieuwe pensioenregeling

De nieuwe WTP-pensioenregeling voor Deutsche Bank Nederland gaat in per 1 juli 2027 als aan alle doelstellingen wordt voldaan.

Onderwerp	Nieuwe pensioenregeling Deutsche Bank
<i>Uitvoerder</i>	Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds
<i>Beoogde ingangsdatum</i>	1 juli 2027
<i>Type regeling</i>	Flexibele premieregeling (FPR) met collectieve uitkeringsfase en risicodelingsreserve voor gepensioneerden, ook wel aangeduid als FPR+
<i>Premiehoogte voor pensioenopbouw</i>	Werkgever: 21,5% van de pensioengrondslag (PG) Werknemer: 5,0% van de PG Vrijwillig bijsparen: 3,5% van de PG
<i>Pensioengevend salaris</i>	<u>Cao-medewerkers</u> 13 maal het bruto maandsalaris + vakantietoeslag + 12 maal 4,2% toeslag en gewenningstoeslag (indien van toepassing) <u>Boven CAO medewerkers</u> 12 maal het bruto maandsalaris inclusief een twaalfde deel van de dertiende maand en vakantietoeslag
<i>Franchise</i>	€ 17.545 (2024)
<i>Maximum pensioengevend salaris</i>	€ 137.800 (2024)
<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	68 jaar
<i>Partnerpensioen</i>	• Risicodekking bij overlijden tijdens dienstverband 35% van het laatstverdiende pensioengevend salaris (levenslange uitkering) • Partnerpensioen bij pensionering inkoop in verhouding 100:70 • Tot transitiedatum opgebouwd partnerpensioen blijft bij overlijden voor pensionering van toepassing
<i>Wezenpensioen</i>	• Risicodekking bij overlijden tijdens dienstverband 15% van het laatstverdiende pensioengevend salaris (30% in geval van een volle wees) • Wezenpensioen is een tijdelijke uitkering tot de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt
<i>Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw</i>	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid.

<i>Inkoop bij pensionering</i>	Keuze tussen vaste of variabele uitkering. Standaardkeuze is een variabele uitkering bij CB APF. Voor een vaste uitkering gebruikt de deelnemer het shoprecht om een uitkering bij een verzekeraar aan te kopen.
<i>Beleggen</i>	In opbouwfase beleggen volgens een standaard leeftijdsafhankelijke beleggingsmix (life cycle) met keuzemogelijkheid voor een defensievere of offensievere life cycle.

2.3 Premie en ambitie

In de nieuwe regeling wordt standaard uitgegaan van een variabele uitkering voor pensioengerechtigden. Dit betekent een uitkering die mee kan groeien met economische ontwikkelingen waarbij de kans op mogelijke dalingen wordt verkleind door de inzet van de risicodelingsreserve.

Sociale Partners hebben een minimale ambitie geformuleerd voor de nieuwe pensioenregeling. Deze ambitie is afgeleid van de huidige pensioenregeling bij CB APF. In het kader van de transitie naar WTP zijn hierover enkele afspraken gemaakt.

In de beschikbare premierregeling is de hoogte van de premie leidend. De ambitie is om met 26,5% vlakke spaarpremie een vervangingsratio op de uitkeringsfase te behalen van minimaal 65% in het mediaan scenario voor een 25-jarige nieuwe medewerker op basis van 43 dienstjaren (tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar). Met de vervangingsratio op de uitkeringsfase wordt de gemiddelde uitkering die een deelnemer ontvangt gedurende de uitkeringsfase bedoeld. Hierbij wordt de overlevingskans gedurende de uitkeringsfase meegewogen en uitgedrukt in relatie tot de pensioengrondslag direct voor pensionering.

- Minimaal eens in de 5 jaar bespreken cao-partijen de ambitie en premie:
 - Indien nieuwe prognoses afwijken van de vastgestelde ambitie (beduidend hogere of lagere uitkomsten), bespreken Sociale Partners of deze afwijking acceptabel is of dat de ambitie moet worden aangepast. In het kader van de cao-afspraken kunnen de Sociale Partners ook afspreken om de premie aan te passen (lagere of hogere premie).
 - Daarnaast zullen Sociale Partners in gezamenlijk overleg nader vaststellen welke gegevens zij toegelicht willen hebben, om met name te monitoren in hoeverre de ambitie wordt gerealiseerd, de uitkeringen voor pensioengerechtigden de inflatie volgen en overige nog vast te stellen karakteristieken.

3. Contractkeuze

3.1 Criteria toekomstige pensioenopbouw

Sociale Partners hebben gezamenlijk criteria afgesproken begin 2024 waaraan de regeling voor toekomstige pensioenopbouw aan moet voldoen voordat inhoudelijk naar de verschillende scenario's gekeken is.

Design nieuwe pensioenregeling

- Toekomstbestendige pensioenregeling en uitvoering die voldoet aan de wetgeving
- Aansluiting zoeken bij de wensen en voorkeuren van werknemers
- Flexibiliteit voor de deelnemer – ook in verband met arbeidsmobiliteit
- Pensioenregeling die concurrerend is in de markt en leidt tot een toereikend pensioen voor alle medewerkers
- Design regeling moet aansluiten bij uitkomsten RPO, rekening houdend met de karakteristieken van en de risicobereidheid van de eigen populatie
- Beleggingsbeleid idealiter in lijn met ESG investment framework van Deutsche Bank
- Behouden van collectiviteit, solidariteit en verplichte deelname
 - Verdelen van meevallers en tegenvallers in beleggingsresultaat evenwichtig over de leeftijdsgroepen ter voorkoming van pech- en gelukgeneraties

Uitvoering / administratie

- Gebruik maken van schaalvoordelen APF om kosten per deelnemer toekomstbestendig te houden
 - Invulling regeling die aansluit bij productaanbod van een APF
 - Uniformiteit zonder exotische elementen
 - Bij voorkeur onderbrengen bij CB APF
 - Toekomstige governance beheersen, maar wel mate van control
- Toegankelijk en transparante pensioenregeling
 - Communicatie en deelnemersportaal moeten goed geregeld zijn

Transitie

- WTP-project dat beheersbaar en uitvoerbaar is, implementatie-kosten WTP-regeling beperken waar mogelijk
- Geen accountingimpact voor werkgever
- Eerlijke en transparante transitie van opgebouwde pensioenen
- Niemand mag er bij de pensioentransitie op achteruit gaan en moeten, indien nodig, gecompenseerd worden voor de afschaffing doorsneesystematiek
 - Compensatiemogelijkheden: extra premie, lagere spaarpremie, fondsvermogen en eenmalige storting door werkgever

3.2 Type contract – karakter van de pensioenregeling

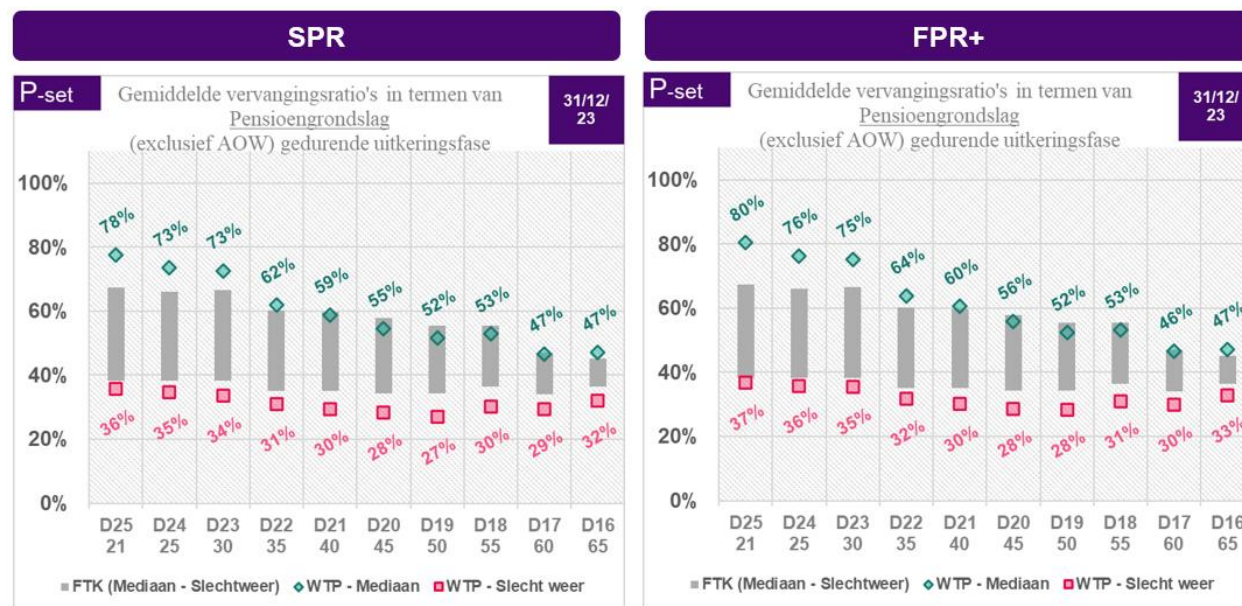
Sociale partners hebben na zorgvuldige afweging gekozen de nieuwe pensioenregeling vorm te geven volgens de Flexibele Premie Regeling (hierna: FPR) en niet voor een Solidaire premieregeling (SPR). De keuze voor deze regeling is gemaakt op basis van de volgende overwegingen:

- De beoogde invulling van de twee soorten pensioenregelingen in het nieuwe stelsel (SPR en FPR) zijn qua beleggingsbeleid en resultaten in grote mate gelijk aan elkaar. De Sociale Partners hebben geconcludeerd dat het niveau van verwacht pensioen naar verwachting niet veel van elkaar zullen verschillen tussen beide contracten. Met de beoogde invulling van de FPR is een robuuste collectieve uitkeringsfase inclusief risicodelingsreserve vormgegeven. Hiermee kan de uitkering voor pensioengerechtigden stabiel gehouden, vergelijkbaar met een SPR.
 - Een FPR met individuele uitkeringsfase sluit niet goed aan bij de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek. Hierin gaven alle groepen deelnemers aan een regeling met risicodeling te wensen.
- De flexibele premieregeling geeft ruimte voor flexibiliteit:
 - Uit het risicopreferentieonderzoek is gebleken dat de risicobereidheid binnen de populatie van kring Deutsche Bank divers is, bijvoorbeeld doordat er een grote groep slapers (oud-ABN AMRO medewerkers) is die slechts enkele jaren pensioen heeft opgebouwd binnen de regeling.
 - Werknemers en slapers kunnen in bepaalde mate zelf keuzes maken in de hoeveelheid risico die zij willen lopen binnen de voor gedefinieerde lifecycles in de opbouwfase.
 - Bij pensionering kunnen deelnemers kiezen tussen een vaste uitkering (naar alle waarschijnlijkheid buiten het APF) of een variabele uitkering¹ (via deelname aan de collectieve uitkeringskring bij CB APF).
 - De FPR beperkt werknemers niet in hun mobiliteit, omdat ze tijdens de opbouwfase geen bijdrage leveren aan een reserve die ze niet zouden meekrijgen bij waardeoverdracht naar een andere werkgever. Dit sluit ook aan bij het vooraf bepaalde criterium “Flexibiliteit voor de deelnemer – ook in verband met arbeidsmobiliteit”.
- De flexibele premieregeling is transparant en goed uitlegbaar. Rendementen worden direct verwerkt in het individuele vermogen van de deelnemer, waardoor, in tegenstelling tot het huidige stelsel, een herkenbaar verband zichtbaar wordt met de actuele economische ontwikkeling.

Sociale partners hebben de keuze voor de flexibele premieregeling ook kwantitatief onderbouwd. Op verzoek van Sociale Partners is een eerste cijfermatige analyse uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de verschillen van het type contracten. Hiervoor zijn verschillende werkhypothesen doorgerekend inclusief invaren op basis van (varianten binnen) de standaardmethodiek. Gemiddelde vervangingsratio's gedurende de uitkeringsfase voor een aantal representatieve maatmensen zijn met elkaar vergeleken voor de huidige FTK-regeling, een FPR+ (FPR met collectieve uitkeringsfase) en een SPR.

¹ Een vaste uitkering verandert niet gedurende de hele looptijd van het pensioen (meer zekerheid). Een variabele uitkering kan van jaar op jaar variëren omdat het pensioenkapitaal afhankelijk is van de beleggingsrendementen, de rentestand en wijzigingen in de levensverwachting. Bij een variabel pensioen wordt geprofiteerd van toekomstige positieve rendementen. Tegelijkertijd brengt het ook een kans van een lagere uitkering met zich mee.

De volgende grafieken geven de mediane en slechtweer (5^e percentiel) uitkomsten van deze berekeningen weer¹:



De verschillen in uitkomsten tussen FPR+ en SPR zijn beperkt. In zowel de mediaan als in het 5^e percentiel (slecht weer) zijn de uitkomsten onder de FPR+ voor jonge werknemers beperkt hoger. Dit komt omdat gedurende de opbouwfase nog niet wordt ‘afgeroomd’ om de solidariteitsreserve te vormen. Voor oudere maatmensen is impact beperkt.

Collectieve uitkeringsfase

Binnen de FPR+ wordt een collectieve uitkeringsfase vormgegeven. Daarbij wordt aangesloten bij de vormgeving zoals deze nu is voorgesteld door de huidige pensioenuitvoerder CB APF in de multi-client kring. De kenmerken hiervan zijn in hoofdlijnen hieronder opgenomen. Sociale partners hebben scenario's bekeken bij een andere inrichtingskeuzes, maar oordelen dat de keuze van CB APF past binnen de doelstellingen die geformuleerd zijn.

- De collectieve uitkeringskring kent een uniform beleggingsbeleid.
- In die kring worden alle risico's in de uitkeringsfase gedeeld, er is daarbij niet langer sprake van persoonlijke pensioenvermogens maar van levenslange (variabele) uitkeringen (die zijn bepaald vanuit de overgehevelde kapitalen).
- Per jaar worden de levenslange uitkeringen aangepast zodanig dat de kapitalen naar verwachting precies voldoende zijn voor het doen van die uitkeringen.
- Er wordt gebruikt gemaakt van de spreidingsmethodiek over een periode van 3 jaar.
- Er is een risicodelingsreserve van toepassing.
- De huidige gepensioneerden gaan in beginsel deelnemen in de variabele, collectieve uitkeringskring bij het APF, maar krijgen in het eerste jaar na de transitiedatum de keuze om een vaste uitkering, buiten het pensioenfonds, aan te kopen.

¹ De WTP uitkomsten zijn weergegeven met de groene (mediaan) en rode punten (slechtweer/ 5^e percentiel). Dezelfde uitkomsten voor de huidige regeling onder het FTK zijn weergegeven middels de grijze balk. De bovenkant van de grijze balk heeft de mediane uitkomst weer; de onderkant van de grijze balk het slechtweer scenario.

3.3 Risicodelingsreserve

Sociale Partners kiezen ervoor om binnen de FPR+ een risicodelingsreserve (hierna: RDR) in te richten. De RDR moet op een robuuste wijze zijn ingericht om de doelstelling te kunnen behalen, waarbij een goede initiële vulling als een minimum vereist geldt om te kunnen invaren om te voorkomen dat de RDR snel leeg kan raken.

Doelstelling verlaging van nominale uitkeringen van (toekomstige) pensioengerechtigden bij tegenvallende beleggingsresultaten in enig jaar te voorkomen of te beperken

De RDR heeft niet als doelstelling om de uitkering met de inflatie mee te laten groeien of het opvangen van langlevens risico's.

Centraal Beheer APF heeft een voorgestelde invulling van de RDR in de multi-client kring. Sociale Partners hebben ook naar scenario's voor een andere invulling gekeken en oordelen dat de voorgestelde RDR naar verwachting een robuuste opzet is. De kenmerken zijn:

- Initiële vulling van de RDR gelijk aan 2,5% van het invaarkapitaal van gepensioneerden. Daarna wordt de RDR doorlopend gevuld op het moment dat deelnemers hun kapitaal inbrengen in het uitkeringscollectief, waarbij dan op het moment van pensioneren 2,5% wordt toegevoegd aan de RDR.
- Maximale jaarlijkse onttrekking van 30% van de RDR per jaar
- Om te voorkomen dat de RDR te groot wordt is een bovengrens ingesteld
 - De RDR bedraagt maximaal 4% van het vermogen van gepensioneerden
 - Zodra de maximale omvang is bereikt, wordt het deel boven het maximum naar rato van waarde van de kapitalen uitgedeeld aan het uitkeringscollectief, resulterend in gelijke procentuele stijging van alle uitkeringen.
- Spreidingsperiode van goede en slechte resultaten in enig jaar is een periode van 3 jaar.

3.4 Nabestaandenpensioen

In de huidige pensioenregeling bestaat het nabestaandenpensioen uit 3 onderdelen:

- a. Partnerpensioen voor de pensioendatum
- b. Partnerpensioen na de pensioendatum
- c. Wezenpensioen

Partner- en wezenpensioen voor de pensioendatum

In de huidige pensioenregeling wordt er ieder jaar door actieven nabestaandenpensioen opgebouwd. De opbouw is nu een percentage van de pensioengrondslag. Voor actieve deelnemers zijn daarnaast toekomstige dienstjaren op risicobasis verzekerd. Het wezenpensioen is gelijk aan een percentage van het partnerpensioen. Bij uitdiensttreding of pensionering vervalt de risicodekking en heeft de deelnemer recht op het opgebouwde nabestaandenpensioen.

In de WTP wordt het nabestaandenpensioen aangepast. Er vindt geen directe opbouw van nabestaandenpensioen meer plaats. In plaats daarvan is er voor de pensioendatum sprake van nabestaandenpensioen op risicobasis. De risicodekking is in de WTP niet meer afhankelijk van dienstjaren, maar is een vast percentage van het pensioengevend salaris voor alle leeftijden. De hoogte van de risicodekkingen bedragen maximaal 50% van het pensioengevend salaris voor het partnerpensioen en 20% van het pensioengevend salaris voor het wezenpensioen.

Het nabestaandenpensioen dat op de transitiedatum (voorlopig 1 juli 2027) door alle deelnemers binnen de huidige regeling is opgebouwd gaat mee naar het nieuwe stelsel. Dit is wettelijk geregeld.

Afgesproken risicodekking nabestaandenpensioen voor pensioendatum

- **Partnerpensioen:** levenslange uitkering van 35% van het laatstverdiende pensioengevend salaris
- **Wezenpensioen:** Bij overlijden van één van de ouders een tijdelijke uitkering tot 25 jaar gelijk aan 15% van het laatstverdiende pensioengevend jaarinkomen (30% in geval van volle wees)

De risicodekkingen zijn door Sociale Partners zodanig vastgesteld dat voor bijna de gehele populatie minstens een gelijkwaardige partnerpensioendekking resulteert en betere dekking voor wezenpensioen. Daarnaast is dit ook een niveau dat wenselijk is voor toekomstige medewerkers. Hierbij is enerzijds gekeken naar de kosten voor de verschillende dekkingsniveaus en daarnaast de grote verschillen in effecten door de wijziging van de dekking in het voordeel van deelnemers die al veel nabestaandenpensioen hebben opgebouwd in het verleden. Voor een aantal maatmensen is dit inzichtelijk gemaakt in onderstaande tabel. Een percentage van 120% betekent dat het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum 20% hoger is in de huidige regeling.

Leeftijd	Salaris	Toekomstige werknemer	Leeftijd in dienst	Huidige werknemer
		Dekking nieuw t.o.v. huidig		Dekking nieuw t.o.v. huidig
25	60.000	88%	24	88%
30	65.000	96%	25	97%
35	75.000	105%	30	105%
40	85.000	120%	32	116%
45	90.000	144%	34	130%
50	95.000	182%	36	146%
55	90.000	255%	37	165%
60	85.000	420%	40	191%

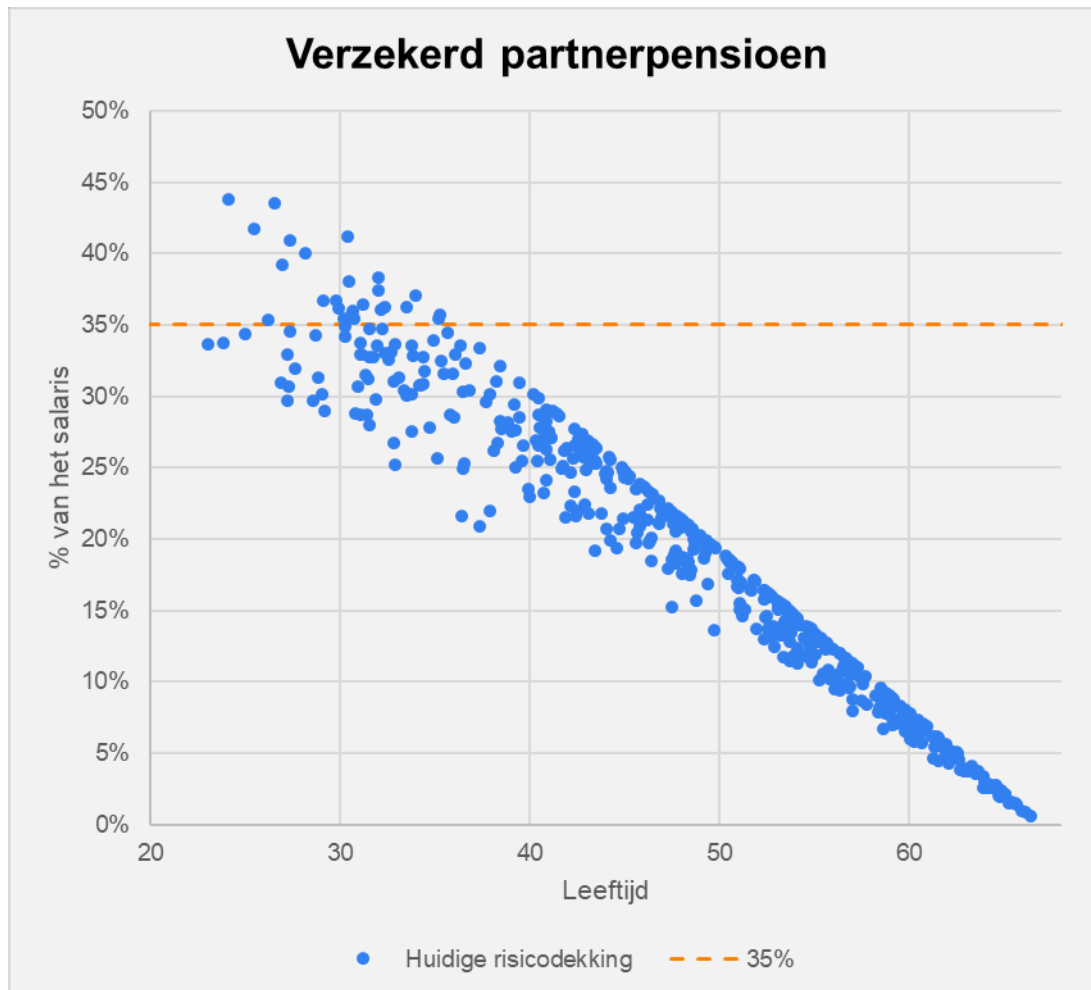
De nieuwe regeling voor werknemers dichterbij de pensioenleeftijd geeft een hogere dekking dan in de huidige regeling. Voor nieuwe medewerkers geldt dat in de huidige regeling alleen een dekking van toepassing is voor de jaren tot en met pensioenleeftijd. Voor een 60-jarige zijn dit nog maar 8 jaar, terwijl degene in het nieuwe stelsel de volledige risicodekking (35% van het salaris) heeft.

Percentage liggen lager bij huidige werknemers, omdat zij ook opgebouwd partnerpensioen hebben in de huidige regeling. Het opgebouwde partnerpensioen wordt meegenomen naar de nieuwe regeling en blijft onveranderd. Dit verhoogt in euro's het partnerpensioen, maar zorgt ervoor dat de procentuele stijging afneemt¹.

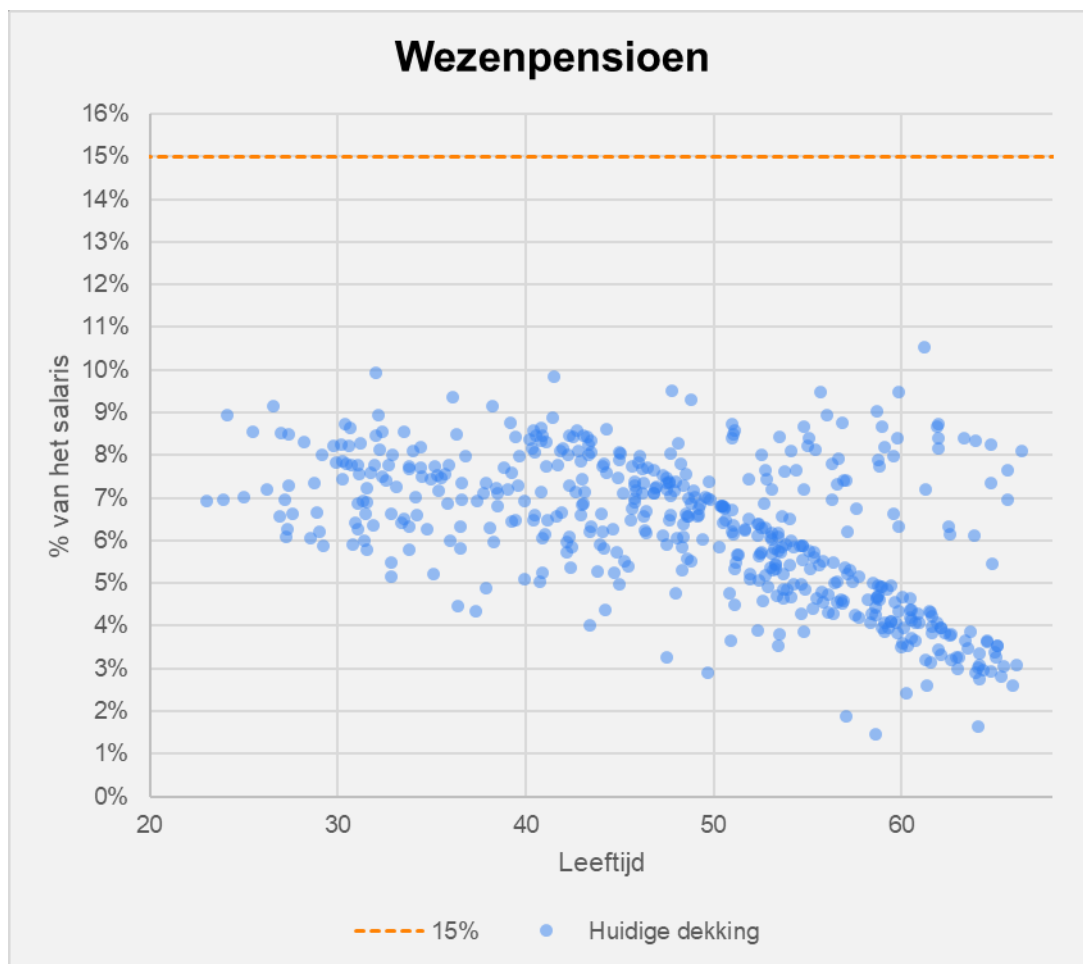
¹ Voorbeeld A – nieuwe werknemer: Huidige risicodekking bij indiensttreding € 100 en nieuwe regeling € 420, nieuwe dekking uitgedrukt in huidige dekking **420%**

Voorbeeld B – huidige werknemer: in huidige regeling € 250 opgebouwd partnerpensioen en € 100 risicodekking (totaal € 350) en in nieuwe regeling € 250 opgebouwd partnerpensioen en € 420 risicodekking (totaal € 670). Nieuwe dekking uitgedrukt in huidige dekking $670/350=191\%$

Kijkend naar de gehele populatie van Deutsche Bank is het gedeelte verzekerd partnerpensioen in de huidige regeling ten opzichte van 35% van het salaris getoond in onderstaand figuur. Boven op deze dekking komt nog het opgebouwde partnerpensioen van medewerkers.



Daarnaast is in onderstaand figuur de vergelijking van het wezenpensioen in de huidige en nieuwe situatie. Met de dekking van 15% van het salaris gaan alle werknemers er in dekking op vooruit.



De volgende detailafspraken zijn daarnaast gemaakt:

- Er komt een uniform begrip voor de definitie van een partner (wettelijk verplicht)
- Er is sprake van een variabele uitkering (onderdeel van uitkeringscollectief)
- Er wordt een onbepaald partnerbegrip gehanteerd conform de WTP
- Toekomstige wijzigingen van de kosten voor het verzekeren van het nabestaandenpensioen (door wijzigende marktomstandigheden en werknemerspopulatie) komen voor rekening van de werkgever en gaat niet ten koste van de premies voor opbouw van het individuele pensioenvermogen
- Er is geen verzekering meer van tijdelijk partnerpensioen (momenteel sprake van een overgangsregeling)
- Daarnaast wordt de dekking van het partnerpensioen verplicht voortgezet tot 3 maanden na uitdiensttreding

Vrijwillige voortzetting

Na beëindiging van het dienstverband, wordt de risicodekking voor een uitlooperperiode van drie maanden voortgezet (tenzij sprake is van WW of ZW), maar uiterlijk tot een nieuw dienstverband of pensionering.

Na deze periode kan een gewezen deelnemer de risicodekking vrijwillig voortzetten tot uiterlijk de pensioendatum. De risicopremie wordt onttrokken uit gespaard pensioenvermogen tot het bereiken van de afkoopgrens (wettelijk minimum).

Door verder geen maximale termijn of minimumgrens hoger dan de fiscale afkoopgrens te hanteren, wordt voorkomen dat er onbedoeld een onwenselijke situatie kan ontstaan waarbij vrijwillige voortzetting

wel gewenst, maar niet langer toegestaan is. Wel hechten Sociale Partners grote waarde aan een goede informatievoorziening vanuit CB APF, aangezien de risicopremies voor vrijwillige voortzetting ten koste gaan van het individuele pensioenvermogen van de deelnemer die kiest voor vrijwillige voortzetting.

Partner- en wezenpensioen na de pensioendatum

Voor de collectieve uitkeringsfase blijft partnerpensioendekking op spaarbasis gelden. Het opgebouwde (en ingevaren) kapitaal wordt op pensioendatum omgezet in ouderdoms- en partnerpensioen waarbij het partnerpensioen standaard¹ gelijk is aan 70% van het ouderdomspensioen. Het nabestaandenpensioen wordt onderdeel van het uitkeringscollectief en betreft daarmee een variabele uitkering. Dit geldt ook voor het reeds opgebouwde nabestaandenpensioenen vanaf pensioendatum uit het huidige stelsel.

Eerbiedigende werking opgebouwd partnerpensioen

Voor deelnemers die op het transitiemoment partnerpensioen aanspraken hebben opgebouwd, zullen deze aanspraken worden geëerbiedigd in het nieuwe stelsel. Deze toezegging zal in aanvulling zijn op de risicodekking partnerpensioen in de nieuwe regeling. De precieze invulling hiervan zal door CB APF worden uitgewerkt.

3.5 Omgang met overige aanvullende regelingen en overgangsregelingen

Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw

De premievrije voortzetting in het geval van arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet in de nieuwe regeling. Hoewel de invulling daarvan zal afwijken van de huidige voorziening (vanwege de wijziging van de pensioenregeling zelf), zal de systematiek hiervan gelijk zijn aan de huidige systematiek. Er wordt geen premievrije voortzetting toegekend over eventueel bijsparen.

Overgangsregelingen

Aanspraken en pensioenrechten worden door het pensioenfonds bij invaren ook omgezet in het persoonlijke kapitaal. Er dienen nog afspraken gemaakt te worden over de waarderingsgrondslagen bij omzetting, maar zullen in de basis gebaseerd worden op huidige reserveringsgrondslagen

¹ De deelnemer behoudt de mogelijkheid om het partnerpensioen (deels) uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen. Indien er een partner is met instemming van deze partner.

4. Invaren: omgaan met opgebouwde aanspraken

4.1 Verzoek tot invaren volgens de standaardmethode

Sociale Partners verzoeken CB APF om de reeds opgebouwde pensioenaanspraken uit het huidige pensioenstelsel om te zetten in pensioenkapitalen in het nieuwe pensioenstelsel (hierna: “invaren”) volgens de standaardmethode op basis van de volgende kwalitatieve en kwantitatieve overwegingen:

1. Aansluiten bij wetgeving

Door in te varen wordt aangesloten bij de wettelijke standaard van invaren. Sociale Partners zien bij Deutsche Bank Nederland geen zwaarwegende redenen om af te wijken van deze wettelijke standaard.

2. Transparanter en eenvoudiger voor deelnemers

Voor de deelnemers ontstaat na invaren van de opgebouwde aanspraken naar het nieuwe pensioenstelsel een overzichtelijk situatie. Alle pensioenen, de reeds opgebouwde pensioenen voor het transitiemoment en de pensioenen die daarna worden opgebouwd zijn terug te vinden in één pensioenkapitaal, dat de transparantie ten goede komt. Bijkomend voordeel is dat dit ook de communicatie over deze pensioenen vanuit de werkgever en de pensioenuitvoerder vereenvoudigt. Het begrip van de pensioenregeling en de verantwoordelijkheden daarbij zijn eenduidig en bieden de deelnemer de mogelijkheid op het geheel zelfsturend te zijn.

3. Directe koppeling met actuele economische ontwikkelingen

Door de pensioenaanspraken in te varen, kunnen de onderliggende kapitalen meeprofiteren van de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel. Zo zullen pensioenkapitalen directer worden aangepast naar aanleiding van marktontwikkelingen, zowel in positieve als negatieve zin. In het huidige stelsel profiteren de pensioenaanspraken slechts ten dele van positieve rendementen, omdat pensioenverhogingen gemaximeerd zijn. Bij ongunstige marktontwikkelingen zullen de pensioenkapitalen in het nieuwe stelsel worden geraakt, maar in het huidige stelsel zijn de pensioenaanspraken ook niet gegarandeerd en zijn verlagingen ook mogelijk. Om de verlagingen te beperken is een RDR ingericht en worden beleggingsresultaten gespreid over 3 jaar.

4. Optimalisatie risicoprofiel

Pensioenkapitalen van deelnemers worden belegd op basis van het risicoprofiel van hun leeftijdscohort. Waardoor de verhouding risico/rendement per leeftijdscohort beter aansluit om het optimale pensioenresultaat te behalen.

5. Kostenefficiëntie en continuïteit

Als de pensioenaanspraken niet worden ingevaren, deze aanspraken achter zouden blijven in een gesloten fonds, waar geen nieuwe premie instroom meer plaatsvindt en het aantal deelnemers alleen maar zal dalen. Naast dat er in dat geval meerdere regelingen naast elkaar uitgevoerd moeten worden, zullen de kosten per deelnemer voor de uitvoering van de oude regelingen naar de toekomst toe alleen maar stijgen, wat nadelig is voor het pensioenuitzicht van de deelnemers.

6. Mitigeren van mogelijke nadelige effecten van de transitie

Het invaren van de huidige pensioenaanspraken geeft de mogelijkheid om de transitie naar het pensioenstelsel op een evenwichtige manier uit te voeren. De kapitalen die hierbij vrijkomen, kunnen worden aangewend om de effecten van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor de verschillende deelnemersgroepen evenwichtig te laten plaatsvinden. Hierdoor kunnen nadelige effecten worden gemitigeerd of voorkomen.

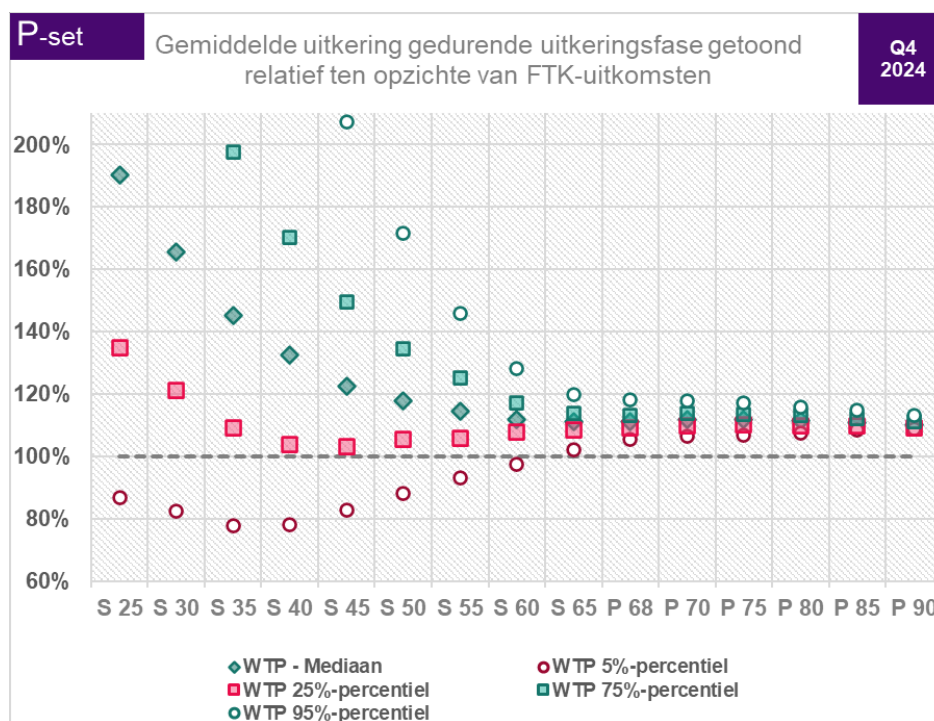
Sociale Partners hebben een aantal voorrangsregels opgesteld voor de verdeling van het pensioenvermogen (zie hoofdstuk 5.2) om geformuleerde doelstellingen te behalen. Afhankelijk van het dekkningsgraadniveau wordt voor een gedeelte van het te verdelen vermogen afgeweken van de standaardmethode bij invaren, rekening houdend met prioritering van de invaardoelstellingen.

Kwantitatieve impact invaren

Op verzoek van Sociale Partners is een eerste cijfermatige analyse uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de impact van invaren voor actieve deelnemers. Hiervoor is de FPR met collectieve uitkeringsfase doorgerekend. Gemiddelde vervangingsratio's gedurende de uitkeringsfase voor een aantal representatieve maatmensen zijn met elkaar vergeleken voor de situaties:

- **FPR+ zonder invaren:** opgebouwde aanspraken blijven achter in het FTK, toekomstige opbouw in een FPR met collectieve uitkeringsfase
- **FPR+:** opgebouwde aanspraken worden ingevaren op basis van de standaardmethodiek met 10 jaar spreiding naar een FPR-regeling met collectieve uitkeringsfase waar ook toekomstige pensioenopbouw plaats vindt

In onderstaande grafiek staat weergegeven wat de impact is van de overgang naar een nieuwe regeling voor verschillende inactieve maatmensen bij de dekkningsgraad van Kring Deutsche Bank Nederland per 31 oktober 2024 (126,9%). Op de horizontale as staan de verschillende maatmensen gelabeld met een code. De eerste letter toont of het een slaper (S) of gepensioneerde (P) betreft. Daarna leeftijd van de maatmens. Voorbeeld: P 68 is een maatmens van 68 jaar met een ingegane uitkering. De verwachte uitkomsten van een percentiel worden afgezet tegen de huidige regeling (FTK), waarbij FTK-uitkomsten gelijk zijn aan 100%¹.



¹ De uitkomsten voor de huidige regeling zijn gebaseerd op voortzetting van de huidige regeling inclusief toekomstig opbouw. Voor een zuivere vergelijking zou de situatie doorgerekend moeten worden met voortzetting als slapend fonds zonder toekomstige premieopbouw. Gezien de positieve effecten over alle leeftijden en de verwachte beperkte impact van de uitkomsten en kwalitatieve overwegingen is dit niet apart doorgerekend.

Op basis van deze maatmens analyses blijkt dat invaren tot hogere verwachten gemiddelde uitkeringen leidt voor slapers in de onderzochte scenario's vanaf het 25%-percentiel om in te varen. De uitkomsten liggen namelijk boven de 100%-lijn (verwachte uitkomsten huidige regeling). In het 5%-percentiel liggen een beperkt aantal uitkomsten naar verwachting lager. Dit zijn zeer negatieve scenario's, waarbij slapers rond 40 jaar de grootste achteruitgang ondervinden. Jongere slapers hebben een hogere blootstelling aan beleggingsrisico en zijn daarom gevoeliger voor positieve, maar ook negatieve rendementen. Er is vóór de pensioendatum geen risicodelingsreserve om in slechte scenario's negatieve rendementen op te vangen en verklaart het verschil met gepensioneerden. Ten opzichte van actieven is er geen mitigerende werking van toekomstige premie-inleg. In positieve scenario's profiteren zij juist van de positieve rendementen. In 75%/95%-percentielen komen de uitkomsten boven de 200% uit en zijn daarmee buiten de grafiek gelaten om de verschillen beter te kunnen zien.

Voor gepensioneerden geldt dat in alle onderzochte percentielen een betere uitkomst naar verwacht resulteert dan in de huidige regeling. Gepensioneerden profiteren direct van de hogere uitkering bij invaren. Daarnaast hebben ze een beperkte blootstelling aan beleggingsrisico, waardoor uitkomsten minder fluctueren. In gevallen dat beleggingsuitkomsten tegenvallen is de risicodelingsreserve beschikbaar om verlagingen zoveel mogelijk te voorkomen. Wel zal de mate van koopkrachtbehoud in de WTP-regeling naar verwachting beperkter zijn ten opzichte van de huidige regeling.

Kijkend naar de uitkomsten oordelen Sociale Partners dat een invaarverzoek naar verwachting tot betere pensioenuitkomsten leidt voor de deelnemers van de kring bij een dekkingsgraadniveau van 31 oktober 2024.

5. Gewenste invulling vermogensverdeling bij invaren

5.1 Kwantitatieve doelstellingen en maatstaven voor de beoordeling of de uitkomsten aanvaardbaar zijn.

Bij invaren wordt het vermogen van het pensioenfonds verdeeld over een aantal verplichte reserves, een aantal vrijwillige reserves en de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad op het tijdstip van invaren, bestaat de mogelijkheid om een gerichte vermogenstoedeling toe te passen om hiermee de evenwichtigheid van de transitie als geheel te bevorderen. Bijvoorbeeld een groep die er minder op vooruit gaat in verhouding tot dan andere groepen. Bij een dekkingsgraad boven 105% is er wettelijk maximaal 5% ruimte voor deze toedeling. Bij een dekkingsgraad boven 110% bestaan er ruimere mogelijkheden (binnen voorwaarden) voor de vermogenstoedeling. Bij een dekkingsgraad onder de 105% is deze ruimte er niet en bestaat zelfs de mogelijkheid dat bestaande pensioenaanspraken en –rechten moeten worden verlaagd.

In dit hoofdstuk bespreken wij eerst de doelstellingen die wij willen bereiken bij de toedeling van het vermogen op basis van de invaardekkingsgraad. De huidige dekkingsgraad zal naar alle waarschijnlijkheid afwijken van de dekkingsgraad op het tijdstip van invaren. Om die reden is voor verschillende dekkingsgraadscenario's uitgewerkt hoe de vermogensdeling dan zal plaatsvinden. De Sociale Partners hebben hiervoor een prioritering vastgesteld.

5.2 Doelstellingen

Sociale partners hebben de volgende kwalitatieve doelstellingen voor de vermogensverdeling gesteld op volgorde van prioriteit:

1. De uitkeringen van deelnemers zijn op het moment van de transitie minimaal gelijk aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling
 - Bij transitie is beoogd de ingegane uitkeringen ten minste op peil te houden
 - Inclusief vullen wettelijk verplichte reserves
2. Het initieel vullen van een risicodelingsreserve om de (nominale) uitkeringen van pensioengerechtigden stabiel te houden
3. Bij voldoende hoge dekkingsgraad toekennen van discretionaire ruimte voor gerichte vermogenstoedeling voor:
 - Evenwichtigheid in uitkomsten voor actieven
 - Reparatie van een gedeelte van de indexatie achterstand van alle deelnemers

5.2.1 Vermogensverdeling bij verschillende dekkingsgraden

Bij de initiële verdeling van het vermogen zijn sociale partners uitgegaan van een dekkingsgraad van 126,9% (stand per 31 oktober 2024). De werkelijke actuele dekkingsgraad op het invaartijdstip zal naar alle waarschijnlijkheid anders zijn. Daarom zijn scenario's vastgelegd hoe het pensioenvermogen verdeeld wordt bij verschillende dekkingsgraadniveaus. De kolommen zijn gerangschikt van links naar rechts op basis van prioriteit. Verhoging van pensioenvermogens (laatste kolom) wordt gedaan op basis van de wettelijke standaardmethodiek met 10 jaar spreidingsperiode. Indien de hoogtes van de verschillende onderdelen nog wijzigen, zullen de grenzen van de scenario's ook meebewegen.

IDekkings- graad bij invaren	MVEV & operationele reserve	Risicodelings- reserve	Gerichte vermogens- toedeling evenwichtigheid actieven	Gerichte vermogens- toedeling inhaalindexat ie	Verhoging persoonlijke pensioen- vermogens
105%	Inschatting is 2,5% van de TV	2,5% van kapitaal alle deelnemers, gepensioneerden dragen 2,5% direct af aan RDR	Beschikbaar vermogen in PER	-	-
105% - 109%	Inschatting is 2,5% van de TV	2,5% van kapitaal alle deelnemers, gepensioneerden dragen 2,5% direct af aan RDR	Beschikbaar vermogen in PER plus 4%-punt dekkingsgraad	-	restant
109% - 119%	Inschatting is 2,5% van de TV	2,5% van kapitaal alle deelnemers, gepensioneerden dragen 2,5% direct af aan RDR	Beschikbaar vermogen in PER plus 4%-punt dekkingsgraad	0% - 10%** van de TV	restant
≥ 119%	Inschatting is 2,5% van de TV	2,5% van kapitaal alle deelnemers, gepensioneerden dragen 2,5% direct af aan RDR	Volledige toekenning staffel vanuit PER en dekkingsgraad*	10% van de TV	restant

* Hogere toekenning indien PER + 4%-punt dekkingsgraad onvoldoende blijkt te zijn, zie toelichting hieronder

** Wordt pro-rata toebedeeld voor zo ver er pensioenvermogen beschikbaar is na toedeling van de voorgaande kolommen

MVEV & operationele reserve

Wettelijke reserves die verplicht aanwezig moeten zijn en bestaat uit MVEV (1,0% - 1,5% van het vermogen) en operationele reserve (0,5% - 1,0% van het vermogen). Deze ranges zijn voorlopig vastgesteld door het pensioenfonds. In het overzicht veronderstellen wij dat beide reserves tezamen ongeveer 2,5% van de TV bedragen.

Risicodelingsreserve

Initiële risicodelingsreserve bedraagt 2,5% van het kapitaal gepensioneerden bij invaren. Bij invaren zullen alle deelnemers minstens 102,5% van de dekkingsgraad moeten ontvangen om naast de nominale toezegging ook 2,5% in de risicodelingsreserve te kunnen storten op transitiedatum (gepensioneerden) of bij pensionering (actieven en slapers). Dit is meegewogen in de hoogte van de dekkingsgraad bij invaren.

De initiële hoogte van de risicodelingsreserve bedraagt naar verwachting 0,7%-punt van de dekkingsgraad, gelijk aan 2,5% van het kapitaal van gepensioneerden.

Gerichte vermogenstoedeling evenwichtigheid actieven

Sociale partners wensen bij hogere invaardekkingsgraden ook een deel van het vermogen beschikbaar te stellen om gericht het invaarkapitaal van actieven te verhogen. Deze toedeling heeft enerzijds als doel ter compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek en anderzijds om de transitie evenwichtiger te maken tussen actieven en inactieven. De hoogte van de toedeling bij invaren is leeftijdsafhankelijk vastgesteld en vastgelegd. Deze toedeling is verder toegelicht in hoofdstuk 7. De gerichte vermogensverdeling zal allereerst gefinancierd worden uit het beschikbaar vermogen in de premie-egaliseringsreserve (hierna: PER) die in de huidige regeling als primaire doel heeft om volledige opbouw te faciliteren. Dit doel sluit aan bij de gerichte vermogenstoedeling voor enkel actieven. Deze reserve staat op de balans van de kring, maar is geen onderdeel van de dekkingsgraad. De hoogte van de gerichte vermogenstoedeling is afhankelijk van de pensioengrondslagsom en beschikbaar vermogen in de PER op transitiedatum. Op basis van huidige inschatting is een grens van 4%-punt dekkingsgraad opgenomen. Indien de kosten van de staffel hoger uitkomen dan beschikbaar vermogen PER plus 4%-punt dekkingsgraad, dan wordt de volledige staffel pas toegekend indien de dekkingsgraad bij invaren boven 118% ligt.

Gerichte vermogenstoedeling gedeeltelijke reparatie indexatie achterstand

Sociale partners wensen bij voldoende hoge dekkingsgraad bij invaren om een gedeelte van de indexatie achterstand te repareren. Er is gekozen om een percentage van 10% bij de transitie gericht te repareren voor alle deelnemers. Indien de dekkingsgraad bij invaren tussen 108% en 118% ligt zal de verhoging pro-rata gebeuren. De indexatieachterstand per 31 december 2023 bedraagt 15,56% sinds 1 januari 2015. De huidige indexatieachterstand is op individueel niveau bijgehouden. Er is gekozen om geen rekening te houden met individuele achterstanden, maar een gelijk verhoging voor alle deelnemers toe te kennen.

Verhoging persoonlijke pensioenvermogens

Resterend vermogen na toedeling aan eerdergenoemde doelen wordt verdeeld op basis van de wettelijke standaardmethodiek met 10 jaar spreidingsperiode.

5.2.2 Minimale invaardekkingsgraad

Sociale partners doen een verzoek tot invaren indien de dekkingsgraad op het moment van invaren minimaal 105% is, op basis van nu de geldende Nederlandse wetgeving. Bij deze minimale dekkingsgraad bij invaren kunnen de belangrijkste invaar doelstellingen behaald worden. Gerichte vermogenstoedeling is gewenst maar geen noodzakelijke doelstelling voor het invaarverzoek.

Indien in de periode van indiending transitieplan en het transitiemoment aanpassingen in Nederlandse wetgeving plaatsvinden behouden sociale partners zich het recht om het invaarverzoek in te trekken en opnieuw met elkaar om tafel te gaan.

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment (substantieel) lager dan 105% kan ofwel geen risicodelingsreserve worden gevuld of dienen de reeds ingegane uitkeringen voorafgaand aan het invaren verlaagd te worden. Sociale Partners spreken af om in dat geval met elkaar in overleg te treden over de ontstane situatie, waarbij wordt gekeken of (i) er kans is op tijdig herstel, of (ii) de transitie kan worden uitgesteld. Sociale Partners verwachten echter ook dat meerdere pensioenfondsen zich op dat moment wellicht in een vergelijkbare situatie bevinden en dus dient bezien te worden of er landelijke maatregelen worden getroffen om de transities succesvol te kunnen laten verlopen. In het uiterste geval, indien al deze mogelijkheden geen uitzicht bieden op een dekkingsgraad die boven de genoemde kritische invaardekkingsgraad ligt, zullen partijen in beginsel geen verzoek doen tot invaren. Partijen zullen samen met het bestuur van CB APF in gesprek gaan om een aantal scenario's door te denken.

6. Inzicht in transitie-effecten

6.1 Elementen die transitie-effecten bepalen

Wanneer we naar het totaal effect kijken van de transitie zien we dat alle deelnemersgroepen in de mediaan scenario's voordeel hebben van de transitie met invaren bij een dekkingsgraadniveau van 126,9% per 31 oktober 2024. Deelnemers profiteren van de directe toekenning van rendementen in de opbouw- en uitkeringsfase ten opzichte van de kans op opbouwkortingen en de regels voor toeslagverlening in de huidige CDC-regeling. In de nieuwe regeling is geen beperking van het opwaarts potentieel doordat het volledig beleggingsrendement toegekend kan worden en niet wordt beperkt tot de prijsinflatie zoals nu van toepassing bij indexeren. Pensioengerechtigden profiteren van bescherming van hun nominale uitkering door de risicodelingsreserve. Bij een voldoende vulling van de risicodelingsreserve zullen ook de huidige en voormalige medewerkers hier voordeel van hebben. Evenwichtigheid ontstaat doordat verschillende deelnemers groepen in verschillende mate van de verschillende elementen profiteren.

In het onderstaande overzicht geven we op hoofdlijnen aan wat de kwalitatieve effecten zijn van de verschillende elementen van de transitie voor de verschillende deelnemersgroepen. Hierbij is het verwacht pensioen het uitgangspunt en wordt in mindere mate naar netto profijt effecten gekeken.

Nadere toelichting op high level effecten:

- Initieel hoger pensioen: Het direct toekennen van aanvullende pensioenaanspraken door invaren is met name in het voordeel van de pensioengerechtigden die een relatief kleinere kans hebben dat deze verhogingen gerealiseerd zouden worden in de CDC-regeling door gedeeltelijke en gemaximeerde toeslagverlening. Hoe jonger een deelnemer hoe lager de reeds opgebouwde pensioenen zullen zijn en hoe kleiner de impact. Voor jongere actieven is het positieve effect van het initieel hoger pensioen bij invaren nog wat kleiner doordat deze grotendeels wordt gemitigeerd door de toekomstige opbouw.
- Geen beperking opwaarts potentieel: In de nieuwe regeling worden rendementen direct en volledig toegekend aan deelnemers (met uitzondering van de gepensioneerden waarbij rendementen worden gespreid op basis van 3 jaar spreading). In de huidige CDC-regeling kunnen pensioenen maximaal met de prijsinflatie worden verhoogd als de financiële positie van het pensioenfonds voldoende is (wat de afgelopen ruim 10 jaar nooit is gebeurd). Deze wijziging is een verbetering voor alle deelnemersgroepen en leeftijden. Voor jonge deelnemers (huidige en voormalig medewerkers) is dit effect het grootst door de lange beleggingshorizon en meeste blootstelling aan beleggingsrisico. Voor pensioengerechtigden is de impact het kleinst gezien de beperkte beleggingshorizon (met uitzondering van jongere nabestaanden) en beperkte blootstelling aan beleggingsrisico (afname koopkrachtbehoud, los van invaareffect).
- Toekomstige opbouw met vlakke premie: De groep oudere medewerkers (actieven) heeft het nadeel van de afschaffing doorsneesystematiek. Bij toepassing van de doorsneepremie ontvangen jongere medewerkers een te lage pensioenopbouw voor deze premie en oudere medewerkers juist een te hoge pensioenopbouw. De oudere medewerkers hebben de periode met nadeel achter de rug en zouden nu moeten gaan profiteren. Door afschaffing van de doorsneemethodiek valt die periode van voordeel weg. Jongere medewerkers profiteren bij overgang naar de vlakke premie van het hogere premieniveau die zij vanaf het begin van deelname ontvangen, hierdoor resulteert een toename in verwacht pensioen (uitgedrukt als vervangingsratio) in de nieuwe regeling ten opzichte van de CDC-regeling.

- Risicodelingsreserve: Bij start van de regeling is de risicodelingsreserve door de initiële vulling direct gevuld. De huidige pensioengerechtigden worden goed beschermd tegen verlagingen van de nominale pensioenuitkering. Door de initiële vulling, vulling bij toetreding van nieuwe gepensioneerden en de beoogde uitdeelregels is de risicodelingsreserve naar verwachting in de toekomst robuust. Hierdoor hebben ook actieve deelnemers en slapers bij slecht weer scenario's een redelijke kans dat ook hun toekomstige uitkeringen stabiel worden gehouden door de werking van de risicodelingsreserve.
- Gerichte vermogenstoedeling voor specifieke groep actieven (medewerkers): Deze gerichte vermogenstoedeling heeft alleen effect voor een specifieke groep oudere medewerkers op de transitiedatum. De gerichte vermogenstoedeling heeft enerzijds als doel ter compensatie van de afschaffing doorsneesystematiek en anderzijds om de transitie evenwichtiger te maken tussen actieven en inactieven. Alle andere groepen ondervinden hier nadeel van aangezien een lager vermogen beschikbaar is bij invaren. Dit nadeel is gezien de omvang van de extra compensatie beperkt.
- Gerichte vermogenstoedeling voor gedeeltelijke reparatie indexatieachterstand: Sociale partners wensen bij voldoende hoge invaardeckingsgraad om een gedeelte van de indexatie achterstand te repareren. Er is gekozen om een percentage van 10% bij de transitie gericht te repareren voor alle deelnemers. Dit is een verhoging voor alle deelnemers. Deelnemers met hogere opgebouwde pensioenen zullen per saldo een groter gedeelte van de buffer ontvangen dan deelnemers met een lager opgebouwd pensioen, die anders via de standaardmethode verdeeld zou worden. Dit is met name in het voordeel van oudere gepensioneerden die nu een hogere verhoging krijgen dan het geval was geweest bij hetzelfde vermogen te verdelen via de standaardmethodiek.

6.2 Transitie-effecten uitgedrukt in kwantitatieve resultaten

De effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenovereenkomst en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van het verwacht pensioen en netto profijt berekeningen. Sociale Partners hebben bij de gemaakte afspraken daarbij met name gestuurd op de evenwichtige en gewenste effecten van een verwacht pensioen. Oftewel er wordt primair gekeken naar effecten op verwacht pensioen. Op basis van de gemaakte afspraken is daarna gekeken of deze ook evenwichtig zijn in termen van netto profijt.

Sociale partners geven de transitie-effecten weer aan de hand van twee kwantitatieve maatstaven:

- Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon (gewogen gemiddelde pensioenuitkering)
- Netto profijt-effecten

1. Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon

Verandering in verwacht pensioen geeft inzicht in de effecten van invaren en overgang naar de nieuwe regeling op de hoogte van het verwacht pensioen. Het verwacht pensioen in zowel de nieuwe als de oude regeling is gedefinieerd als de gewogen gemiddelde pensioenuitkering. Bij de gewogen gemiddelde pensioenuitkering wordt de (nominale) pensioenuitkering over de gehele uitkeringsperiode gewogen aan de hand van overlevingskansen. In de vergelijking betekent een percentage boven 100% dat de nieuwe pensioenregeling een hoger verwacht pensioen oplevert dan in de huidige regeling.

De verandering in verwacht pensioen is vastgesteld per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers, nabestaanden en gepensioneerden). De uitkomsten van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling worden vergeleken met die van de nieuwe regeling, inclusief

het invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. Dit wordt weergegeven in drie scenario's: een gematigd pessimistisch scenario (25%-percentiel), een verwacht scenario (mediaan) en een gematigd optimistisch scenario (75%-percentiel). Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering door de transitie. In de bijlage zijn ook uitkomsten getoond van het 5%-percentiel en 95%-percentiel. Deze percentielen worden ook gebruikt de communicatie naar deelnemers voor bijvoorbeeld de UPO.

2. Netto profijt-effecten

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto profijt van de oude regeling te vergelijken met het netto profijt van de nieuwe regeling inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie.

Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte rendementen. Uitkomsten worden dus gecorrigeerd voor onzekerheid in de uitkomsten. De netto profijt-effecten worden weergegeven per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigden). Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt effect van de transitie nadelig is voor deze groep deelnemers.

De Sociale Partners hebben bij de gemaakte afspraken in eerste instantie gestuurd op het verwacht pensioen middels evenwichtige en gewenste vervangingsratio's. Daarna is gekeken naar effecten op netto profijt en bijgestuurd indien hier andere conclusies uit zouden volgen.

6.3 Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon

De verandering in verwacht pensioen is vastgesteld voor diverse maatmensen representatief voor de populatie van de kring. Uitgesplitst in actieve deelnemers (huidige medewerkers) en inactieve deelnemers (slapers, nabestaanden en gepensioneerden). Op de horizontale as staan de verschillende maatmensen gelabeld met een code. De eerste letter toont of het een actieve (A), slaper (S) of gepensioneerde (P) betreft. Daarna de leeftijd van de maatmens. Voorbeeld: P 68 is een maatmens van 68 jaar met een ingegane uitkering.

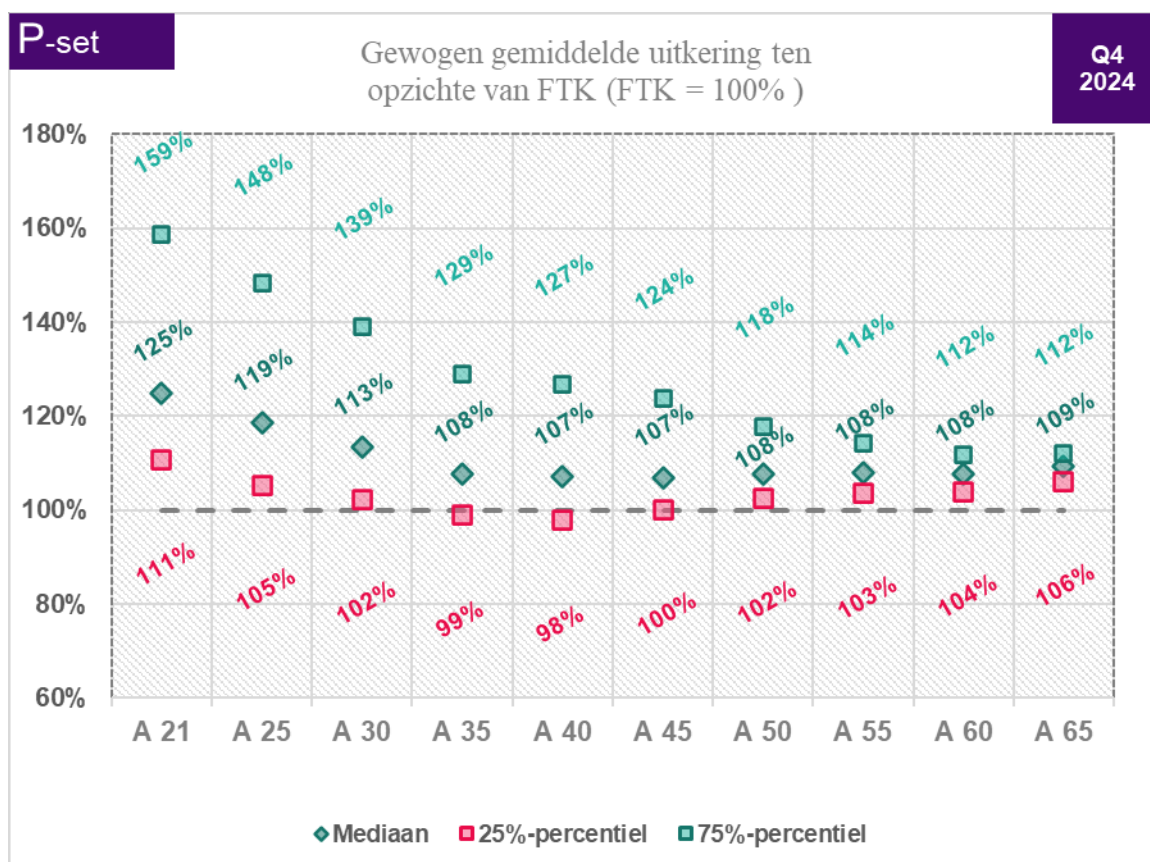
Verwachte uitkomsten van een percentiel in de huidige regeling (FTK) is altijd gelijkgesteld aan 100%. Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering in de nieuwe regeling door de transitie.

In de prognose is het gehele deelnemersbestand van de kring in de projectie doorgerekend voor zowel de huidige regeling (FTK) als de toekomstige regeling (WTP). Daarbij moet aangemerkt worden dat in praktijk de regeling uitgevoerd gaat worden in een multi-client kring binnen CB APF met andere werkgevers. Wij beschikken niet over de deelnemergegevens van de andere werkgevers die in deze kring gaan aansluiten. Voor de WTP-regeling is daarom uitgegaan van een kring waarin alleen de eigen populatie in zit.

De effecten op de verwachte uitkering zijn berekend voor verschillende hoogtes van de dekkingsgraad en verschillende renteschokken. Deze gevoeligheden van de resultaten zijn opgenomen in Bijlage A.

6.3.1 Actief (huidige medewerkers) – Uitkomsten bij 126,9% dekkingsgraad

Voor medewerkers van de Deutsche Bank Nederland is het verwacht pensioen in de nieuwe regeling een combinatie van de toekomstige pensioenopbouw en invaren van de opgebouwde pensioenen naar de flexibele premiereregeling in een multi-client kring bij het pensioenfonds. Dit verwacht pensioen wordt vergeleken met voortzetting van de huidige regeling in Kring Deutsche Bank Nederland alsof er geen nieuwe wetgeving van kracht zou zijn.



Het is de insteek van de Sociale Partners dat alle deelnemersgroepen voor alle leeftijdscohorten er naar verwachting op vooruit gaan in de nieuwe pensioenregeling kijkend naar uitkomsten in de mediaan (resultaat van 100% of hoger). Daarom is voor actieve medewerkers bij voldoende hoge dekkingsgraad op het transitiemoment ruimte voor gerichte vermogenstoedeling voor actieve medewerkers die meer nadeel ondervinden van de transitie dan andere groepen (grotendeels bedoeld als compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek). Op basis van een dekkingsgraad van 126,9% is die gerichte vermogenstoedeling toegepast en zichtbaar in de uitkomsten in bovenstaand figuur. Zie voor een verdere uitwerking hiervan hoofdstuk 7.

Sociale Partners constateren een vooruitgang in verwacht pensioen in de mediaan voor alle actieve maatmensen uitgaande van een dekkingsgraad van 126,9% bij invaren.

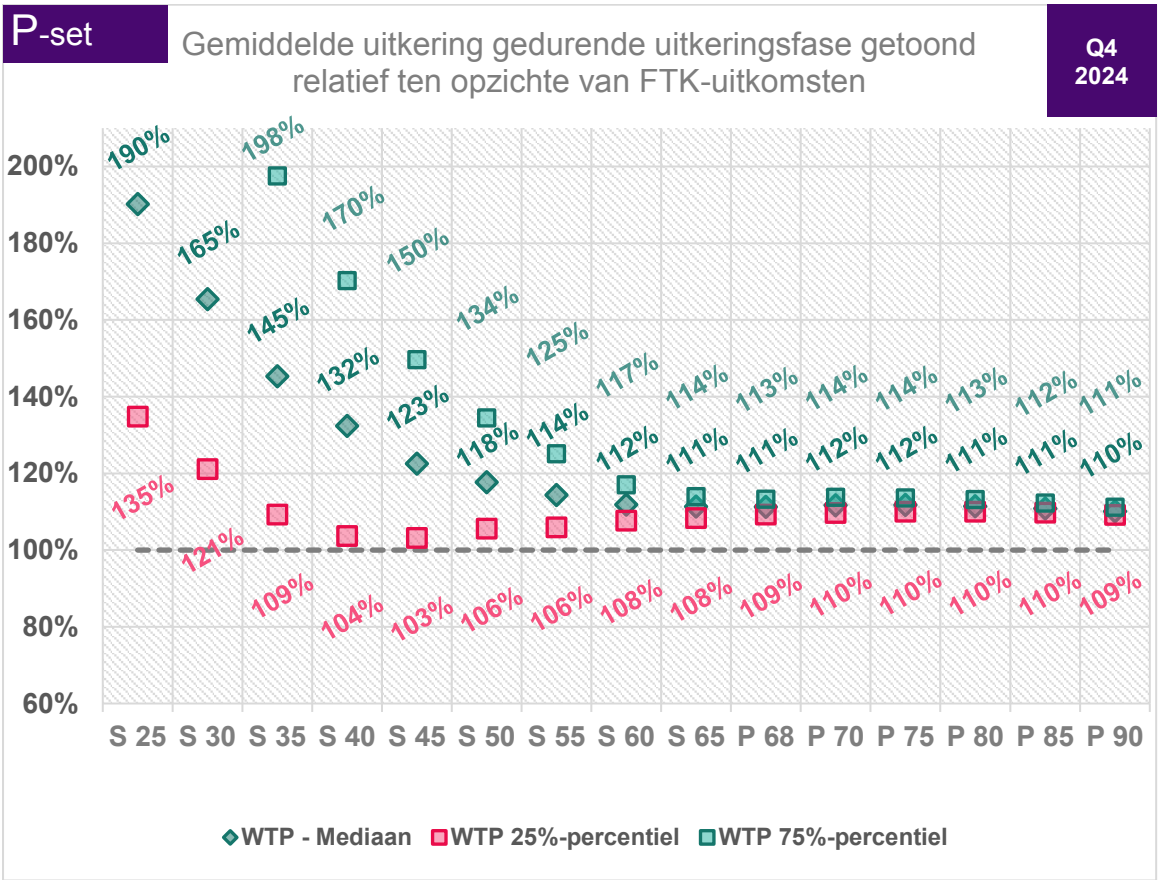
Met name voor jongere medewerkers resulteert een forse stijging van het verwacht pensioen die hoger ligt dan bij oudere maatmensen. Voor deze leeftijden geldt echter ook een grotere spreiding in uitkomsten. Dit is het directe gevolg van de voordelen van het nieuwe stelsel (directe en volledige toekenning van rendementen) en de overgang naar een vlakke premie.

Voor oudere medewerkers is de vooruitgang beperkter. Dit is mede het gevolg van de overgang naar de vlakke premie en de daarbij behorende afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit in combinatie met de afbouw van het risicoprofiel (blootstelling risicovolle beleggingen) richting de pensioendatum.

In het 25^e-percentiel is het verwachte pensioen voor de meeste maatmensen ook hoger dan die van de huidige regeling. Actieve maatmensen van 35 en 40 gaan er wel op achteruit.

6.3.2 Inactief – Uitkomsten bij 126,9% dekkingsgraad

Voor inactieve deelnemers (slapers, nabestaanden en gepensioneerden) wordt een vergelijking gemaakt in verwacht pensioen tussen invaren van de opgebouwde pensioenen naar de flexibele premiereregeling en het niet invaren, oftewel voortzetting van de regeling in het huidige pensioenstelsel bij Kring Deutsche Bank Nederland.



Sociale Partners constateren voor inactieve deelnemers in alle leeftijdscohorten bij een dekkingsgraad van 126,9% naar verwachting een hoger pensioen in het 25%-percentiel en gunstigere scenario's ten opzichte van de huidige situatie. Naast de kwalitatieve overwegingen ondersteunt dit kwantitatief ook het invaarverzoek bij deze dekkingsgraad.

Met name voor jonge slapers resulteert een forse stijging van het verwacht pensioen die hoger ligt dan bij andere leeftijdscohorten. Dit is het gevolg van de voordelen van het nieuwe stelsel (onder andere directe en volledige toekenning van rendementen en uitdelen van buffers). Jongere slapers hebben een hogere blootstelling aan beleggingsrisico en zijn daarom gevoeliger voor rendementen. In slechtere economische scenario's pakt dit daarom ook negatiever uit voor deze groep. Voor de pensioendatum is er nog geen sprake van een risicodelingsreserve om negatieve rendementen op te vangen en verklaart het verschil in uitkomsten met gepensioneerden. Ten opzichte van actieven is er geen mitigerende werking van

toekomstige premie-inleg. In positieve scenario's profiteren slapers juist het meeste van de positieve rendementen.

Gepensioneerden hebben naast het 25%-percentiel ook in het 5%-percentiel een hoger verwacht pensioen (zie bijlage A.1.1.). Gepensioneerden ontvangen direct een hogere uitkering bij invaren en bovendien wordt de uitkering gedurende de uitkeringsfase zoveel mogelijk beschermd door de risicodelingsreserve. Daarnaast hebben gepensioneerden beperkte blootstelling aan beleggingsrisico.

6.3.3 *Ontwikkeling uitkeringen*

De verwachte ontwikkeling van de uitkeringen van gepensioneerden is een maatstaf om te beoordelen in hoeverre de risicodelingsreserve in staat is om de uitkeringen van pensioengerechtigden stabiel te houden zonder daarbij onnodig hoge buffers aan te houden.

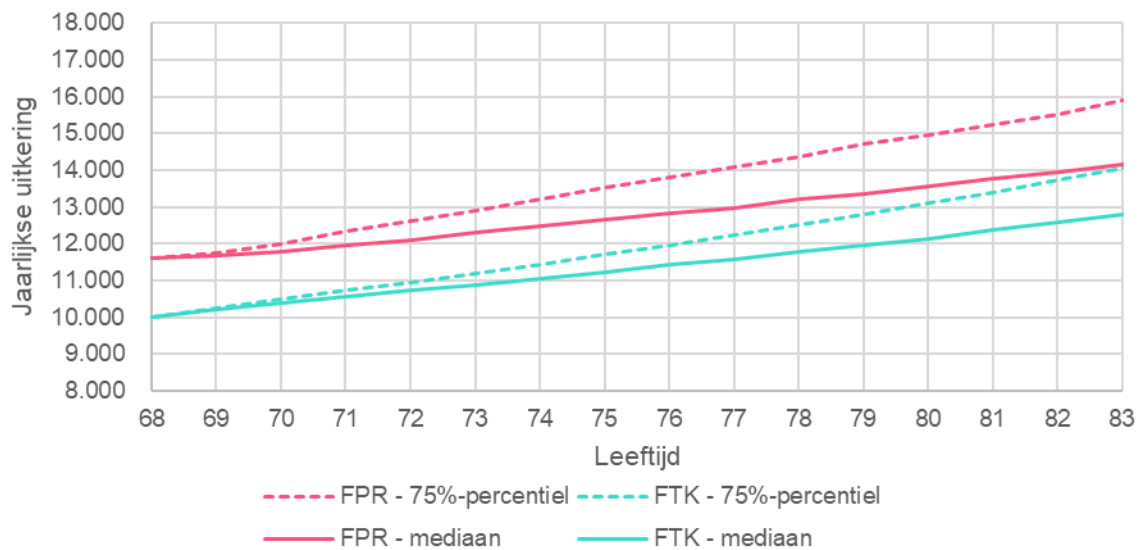
Onderstaande grafieken tonen de verwachte hoogte van een nominale uitkering in het 75%/25%/5%-percentiel en de mediaan per prognosejaar voor zowel de huidige regeling (FTK) als de nieuwe flexibele premieregeling (FPR). De uitkering hoort bij een gepensioneerde die op de transitiedatum 68 jaar wordt niet gecorrigeerd voor de prijsinflatie.

Op transitiedatum is te zien dat de FPR-uitkering hoger start dan de huidige regeling. Dit is de directe verhoging van de uitkering door het verdelen van de buffer bij invaren. In de grafiek bij beide percentielen blijft de FPR-uitkering boven de huidige verwachte uitkering kijkend naar een periode van 15 jaar.

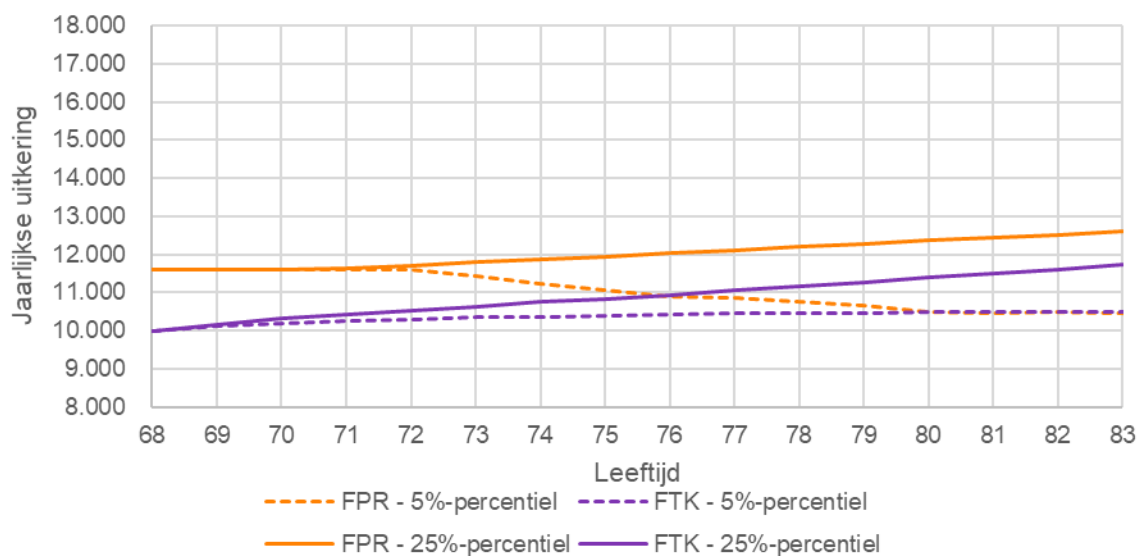
In het 5%-percentiel is een dalende uitkering in de FPR zichtbaar. Dit betekent dat de uitkering niet stabiel gehouden kan worden door de RDR. Dankzij de verhoging van de uitkering bij invaren blijft de hoogte van de uitkering in de prognosejaren nog wel boven het niveau van de FTK-uitkering. Deze blijft relatief stabiel doordat er weinig kans op indexatie is, maar nog geen sprake is van kortingen.

In alle andere bekeken percentielen is geen sprake van verlaging van de uitkering en stijgt naar verwachting de uitkering in lijn met de huidige FTK-uitkering. Sociale Partners constateren hiermee dat de risicodelingsreserve doeltreffend is en zo veel als mogelijk nominale verlagingen van pensioenuitkeringen voorkomt. Daarnaast is met de analyses uit hoofdstuk 3 geconstateerd dat de risicodelingsreserve naar verwachting robuust is naar de toekomst toe bij de in dat hoofdstuk opgenomen afspraken voor vullen en uitdelen van de risicodelingsreserve. Sociale Partners verzoeken CB APF dan ook op deze wijze het beleid rondom de risicodelingsreserve vast te leggen.

Verwachte uitkeringen per prognosejaar 68-jarige gepensioneerde



Verwachte uitkeringen per prognosejaar 68-jarige gepensioneerde

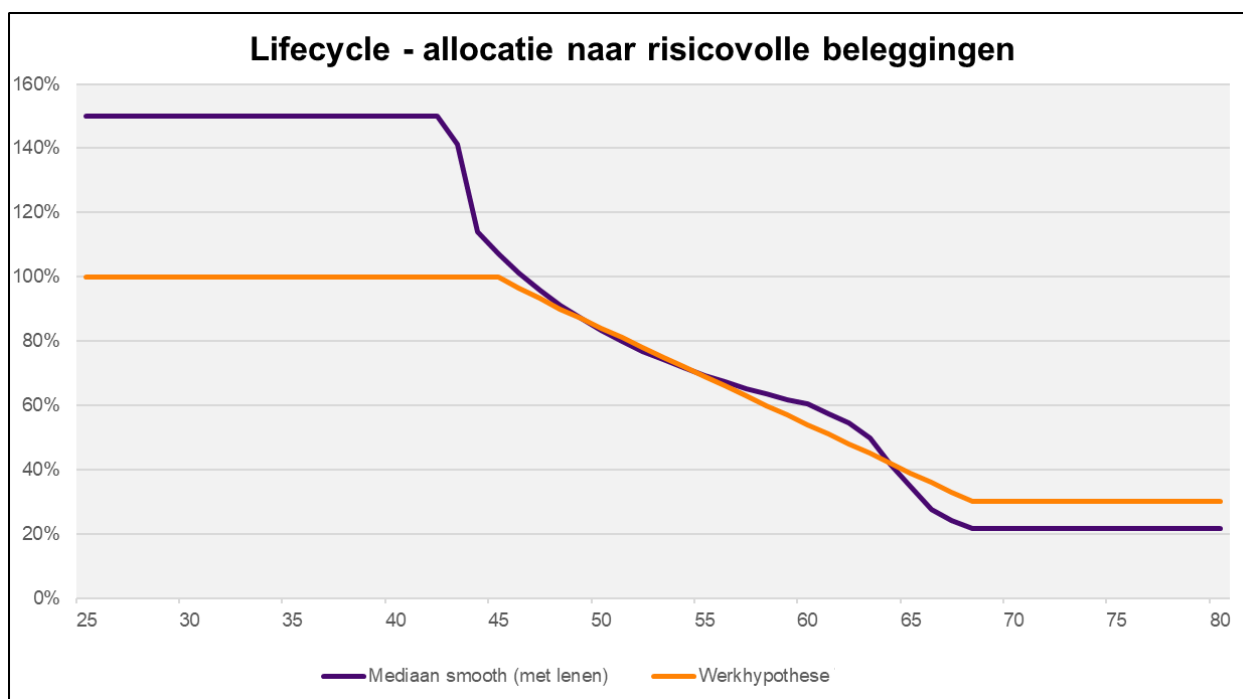


6.3.4 Risicobereidheid en risicohouding

De risicobereidheid (risicotolerantie en risicodraagvlak) zijn belangrijke uitgangspunten voor het bepalen van de risicohouding, de mate waarin risico's uiteindelijk genomen zullen gaan worden. Het pensioenfonds stelt daarbij de risicohouding vast. Het pensioenfonds toetst te zijner tijd – als onderdeel van de opdrachtaanvaarding – of de voorgestelde regeling, zoals opgenomen in dit transitieplan, uitvoerbaar is.

In 2021 is er reeds een risicobereidheid onderzoek (RPO) uitgevoerd. Ook zijn toen aanvullende vragen gesteld over de wensen en voorkeuren met betrekking tot de nieuwe regeling. Sociale Partners hebben dit onderzoek gebruikt om (globaal) vast te stellen of de gebruikte (onderliggende) lifecycle waarop de transitie effecten zijn vastgesteld, passend is. Hierbij is al een eerste/voorlopige vertaling gemaakt van de RPO-uitkomsten (de gamma's) naar een zogenaamde impliciete lifecycle. Sociale Partners realiseren zich dat het bestuur van het pensioenfonds – later in het traject – een eigen verantwoordelijkheid heeft om de risicohouding vast te stellen en te toetsen aan de wensen van Sociale Partners.

In onderstaand figuur is de globale vertaling opgenomen naar impliciete lifecycle inclusief de gebruikte lifecycle (werkhypothese) ter vaststelling van de transitie effecten.



Sociale Partners hebben in alle analyses gebruik gemaakt van de lifecycle zoals deze in het figuur hierboven beschreven is als “Werkhypothese” omdat dit passend is bij de risicobereidheid van de eigen populatie.

6.4 Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven pensioenresultaat

Voor de analyses op basis van pensioenresultaat zijn door Sociale Partners doelstellingen met kwantitatieve maatstaven vastgesteld. Hierbij is per doelstelling aangegeven binnen welke bandbreedtes de diverse maatstaven zich moeten bevinden. Mocht de maatstaf van een doelstelling buiten de bandbreedte liggen, dan zal een nadere analyse plaatsvinden om vast te stellen waardoor dit wordt veroorzaakt en of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van evenwichtigheid. Een nadere analyse kan daarbij betrekking hebben op de impact van een nieuwe scenario set, gewijzigd beleggingsbeleid van het pensioenfonds of een gewijzigde financiële positie rondom het daadwerkelijke moment van invaren.

Doelstelling 1: Niemand gaat er op transitie moment op achteruit qua hoogte van de (ingegane of verwachte) (start)uitkering

- **Maatstaf 1:** Gewogen vervangingsratio mediaan WTP relatief ten opzichte van gewogen vervangingsratio mediaan FTK
 - Geaccepteerde bandbreedte is minimaal 100% en maximaal 250% voor alle leeftijdscohorten per status
 - In het mediaan scenario is het wenselijk dat niemand te ver onder de 100%-grens zakt. Uit de analyses volgt dat alle leeftijdscohorten naar verwachting voldoen aan een ondergrens van 100%. Dit wordt mede behaald door de gerichte vermogensverdeling richting actieve deelnemers.
 - In een mediaan scenario mag er sprake zijn van een ruime bovengrens omdat resultaten voor de gehele populatie goed uitkomen. Met name bij jonge slapers zijn hoge uitkomsten zichtbaar. Op basis van analyses is de bovengrens vastgesteld.
- **Maatstaf 2:** Gewogen vervangingsratio 95%-percentiel WTP relatief ten opzichte van gewogen vervangingsratio 95%-percentiel FTK
 - Geaccepteerde bandbreedte is minimaal 100% en een maximum van 600%
 - In zeer goede scenario's is het wenselijk dat niemand onder de 100%-grens zakt. Sociale Partners wensen een maximum dat ruim genoeg is omdat in de nieuwe pensioenregeling het volledige rendement kan worden toegekend terwijl in de huidige regeling een maximum toeslagverlening op basis van prijsinflatie van toepassing is. Hierdoor kunnen uitkomsten veel hoger uitkomen. Uit de analyses volgt dat binnen de verschillende cohorten aan deze maatstaf wordt voldaan.
- **Maatstaf 3:** Gewogen vervangingsratio 5%-percentiel WTP relatief ten opzichte van gewogen vervangingsratio 5%-percentiel FTK
 - **Actief/slapers:** 75% - 115%

Actieven en slapers hebben een grotere blootstelling aan beleggingsrisico in de life cycle en langere beleggingshorizon dan gepensioneerden. Ook is er tot pensioendatum geen profijt van de risicodelingsreserve. Een overgang van de huidige regeling naar de flexibele premierregeling levert daarom een grotere spreiding in uitkomsten. In zeer slechte economische scenario's is het onwenselijk om te grote uitschieters naar de bovenkant te hebben in het kader van evenwichtigheid. Daarom is een maximale

toename van 15% ten opzichte van de huidige regeling geaccepteerd. Bij de invaardeckingsgraad is pensioenvermogen gereserveerd voor gerichte vermogensverdeling richting actieven. Daarom wordt voor slapers een gelijke bandbreedte als voor actieven gehanteerd.

- **Pensioengerechtigden:** voor alle pensioengerechtigden wordt eenzelfde bandbreedte gehanteerd. Er is een ondergrens gesteld op 100%, waardoor gepensioneerden er naar verwachting niet slechter uitkomen dan in de huidige regeling. Anders zou een invaarverzoek minder voor de hand liggen. Daarnaast is een bovengrens gesteld op 115%. In lijn met actieven is in zeer slechte economische scenario's het onwenselijk om te grote uitschieters naar de bovenkant te hebben in het kader van evenwichtigheid. Daarom is een maximale toename van 15% ten opzichte van de huidige regeling door Sociale Partners geaccepteerd.
 - De bandbreedtes gelden ook voor de toetsing bij gewijzigde marktomstandigheden (dekkingsgraad en/of renteniveau), dat pleit voor voldoende ruimte in de bandbreedte.
- **Maatstaf 4:** Startuitkering op transitiedatum na invaren
 - Geaccepteerde bandbreedte is minimaal 100% en maximaal 130% ten opzichte van de huidige uitkering in het FTK.
 - Veel hogere startuitkeringen achten Sociale Partners niet evenwichtig ten opzichte van andere groepen die er minder op vooruit gaan.

Doelstelling 2: Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn of haar totale technische voorziening mee

- **Maatstaf 1:** Het persoonlijk pensioenkapitaal (FPR-kapitaal) bij de transitie na invaren
- **Maatstaf 2:** Totale Technische Voorzieningen in huidige regeling per deelnemer bij de transitie
 - Maatstaf 1 moet ten minste even hoog zijn als maatstaf 2, er is geen bandbreedte van toepassing

Doelstelling 3: Risicodelingsreserve wordt initieel gevuld met 2,5% van het kapitaal van gepensioneerden na invaren

- **Maatstaf 1:** Hoogte risicodelingsreserve bij aanvang is 2,5% van het kapitaal van gepensioneerden na invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar moet voldaan worden aan de maatstaf
- **Maatstaf 2:** Hoogte invaardeckingsgraad
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar invaardeckingsgraad moet minimaal voldoen aan de minimale invaardeckingsgraad zodat aan deze doelstelling wordt voldaan
- **Maatstaf 3:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

Doelstelling 4: De wettelijk verplichte reserves (MVEV en operationele reserve) worden vanuit het pensioenvermogen gevuld bij invaren

- **Maatstaf 1:** Initiële vulling MVEV
 - Hoogte MVEV maximaal 1,5% van het vermogen (voorlopige inschatting 0,5% - 1,5%), vastgesteld op basis van wettelijke voorschriften en hoogte onderbouwd door het pensioenfonds
- **Maatstaf 2:** Initiële vulling operationele reserve
 - Hoogte operationele reserve maximaal 1,5% van het vermogen (voorlopige inschatting 0,5% - 1,0%) en hoogte onderbouwd door het pensioenfonds
- **Maatstaf 3:** Hoogte dekkingsgraad bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar dekkingsgraad bij invaren moet minimaal voldoen aan de minimale invaardekkingsgraad
- **Maatstaf 4:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

Doelstelling 5: Beschikbaar vermogen in de premie-egaliseringsreserve gebruiken voor actieve deelnemers

- **Maatstaf 1:** Compensatiestafel zoals beschreven in transitieplan
 - Geen bandbreedte van toepassing. Beschikbaar vermogen in premie-egaliseringsreserve op invaardatum gebruiken voor toedeling volgens compensatiestafel.

Doelstelling 6: Evenwichtige verdeling van pensioenvermogen aan actieven, slapers en pensioengerechtigden

- **Maatstaf 1:** Hoogte dekkingsgraad bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar dekkingsgraad bij invaren moet minimaal voldoen aan de minimale invaardekkingsgraad
- **Maatstaf 2:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

6.5 Netto profijt-effecten

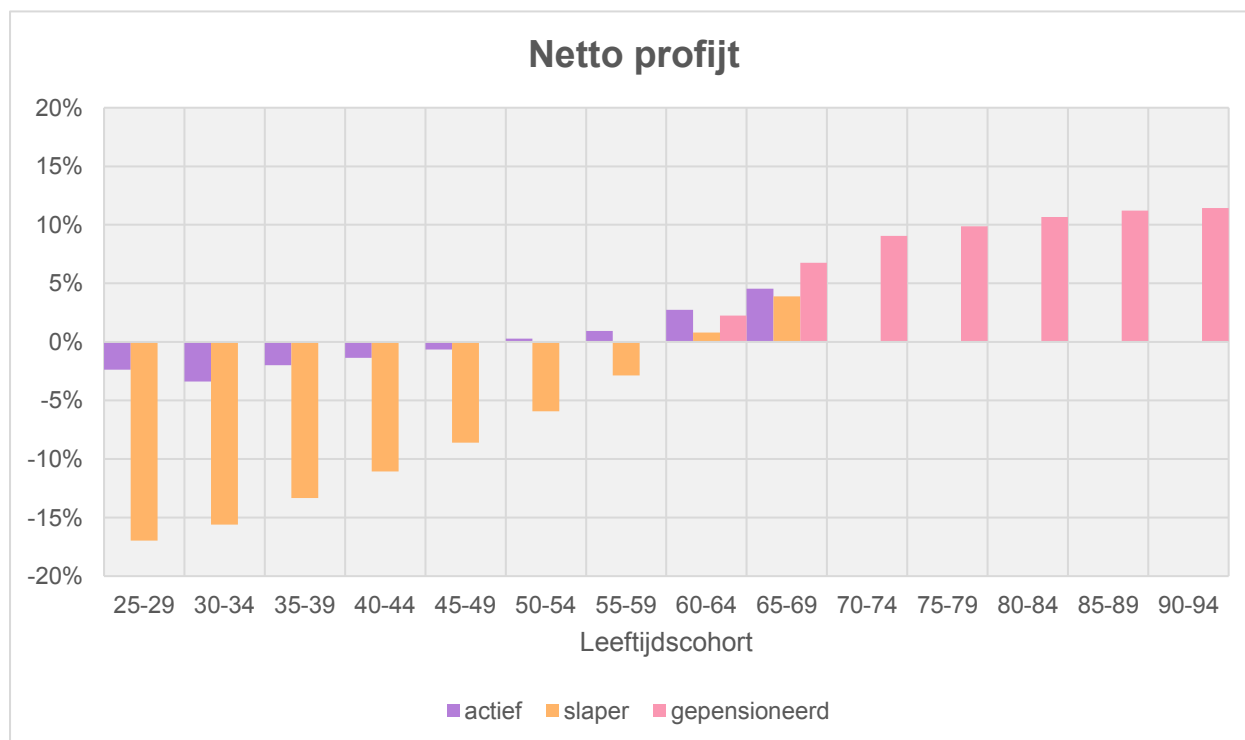
Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto profijt van de oude regeling te vergelijken met het netto profijt van de nieuwe regeling, inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie. Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte (over)rendementen.

De netto profijt-effecten worden weergegeven per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, inactieve deelnemers zijnde slapers en gepensioneerden en voor deelnemers met een ingegaan partnerpensioen). Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt van de transitie nadelig is. Met andere woorden: het netto profijt van de oude regeling is dan hoger dan het netto profijt van de nieuwe regeling.

Op basis van de uitkomsten in het kader van netto-profijt en de vastgestelde kwantitatieve maatstaven heeft een nadere analyse plaatsgevonden om vast te stellen of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van de evenwichtigheid.

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 126,9%

In de volgende grafiek zijn de netto profijt-effecten (dus de verandering van het netto profijt nieuwe en oude regeling) voor de verschillende leeftijden en deelnemersgroepen opgenomen voor de transitie bij een dekkingsgraad van 126,9% (stand per 31 oktober 2024) op het moment van invaren.



Er is een positief netto profijt voor actieven ouder dan 50 jaar, voor vanaf 60 jaar en voor gepensioneerden. Aan de andere kant is er een negatief netto profijt voor actieven en slapers met een leeftijd onder circa 50 jaar / 60 jaar, waarbij de mate afhankelijk is van leeftijd.

Jongere slapers hebben het grootste negatief effect. In lijn met deze slapers is er ook een negatief netto profijt effect voor actieven; voor jongere actieven wordt de impact gemitigeerd door de nieuwe pensioenopbouw. Voor de jongere groep actieven is daarmee sprake van een beperktere achteruitgang.

Voor jongere slapers is het netto profijt-effect van de transitie negatief. Dit komt omdat bij invaren de aanwezige buffers direct worden uitgedeeld in de persoonlijke pensioenvermogens. Dit is minder gunstig voor slapers omdat deze buffers na het invaren minder ten goede komen aan jongere deelnemers. Ten opzichte van de transitie-effecten op verwachte uitkeringen in de vorige paragraaf wordt dit effect voor jongere slapers hier niet verbeterd door het individuele beleggingsbeleid. Dat komt omdat in netto profijt-analyses sprake is van een risico neutrale waardering. Effecten van het beleggingsbeleid worden in deze analyses niet meegenomen. Daarbij komt dat door gunstige rente-omstandigheden binnen de Q-set de oude regeling relatief hoog wordt gewaardeerd omdat (ook) slapers profiteren van gemiddeld gezien oplopende dekkingsgraden (de jonge actieven en slapers ontvangen daarmee gemiddeld gezien een toeslag terwijl hier geen premie tegenover staat).

Voor oudere deelnemers is de transitie juist gunstig in termen van netto profijt. Zij kunnen nu direct profiteren van het uitdelen van de buffers, waar zij deze in de huidige regeling pas kunnen krijgen door het uitdelen van toeslagen die begrensd zijn door prijsinflatie en door de regels van toekomst bestendig indexeren. Daarnaast kan bij de dekkingsgraad van 126,9% de indexatieachterstand met 10% gerepareerd worden en voor actieven een compensatie worden verleend. Het deels repareren van de indexatieachterstand is in termen van netto profijt met name in het voordeel van de gepensioneerden, omdat zij in het huidige stelsel naar verwachting maar een beperkt gedeelte van deze indexatieachterstand zouden gerepareerd zien worden. Dit geldt in beperkte mate ook voor de oudere actieven en slapers kort voor de pensioendatum.

6.6 Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven netto profijt

Voor de analyses in het kader van netto profijt zijn door Sociale Partners kwantitatieve maatstaven vastgesteld uitgaande van de dekkingsgraad per 31 oktober 2024. Hierbij is voor alle groepen en leeftijdscohorten een interval aangegeven waarbinnen het netto profijt zich moet bevinden. Mocht het netto profijt effect van enig leeftijdscohort buiten dit interval liggen, dan zal een nadere analyse plaatsvinden om vast te stellen waardoor dit wordt veroorzaakt en of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van evenwichtigheid. Een nadere analyse kan daarbij betrekking hebben op de impact van een nieuwe scenario set, gewijzigd beleggingsbeleid van het pensioenfonds of een gewijzigde financiële positie rondom het daadwerkelijke moment van invaren.

Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Gepensioneerd
25-29	[-10% ; 10%]	[-30% ; 20%]	[0% ; 20%]
30-34	[-10% ; 10%]	[-30% ; 20%]	[0% ; 20%]
35-39	[-10% ; 10%]	[-30% ; 20%]	[0% ; 20%]
40-44	[-10% ; 10%]	[-25% ; 20%]	[0% ; 20%]
45-49	[-10% ; 10%]	[-20% ; 20%]	[0% ; 20%]
50-54	[-10% ; 10%]	[-15% ; 20%]	[0% ; 20%]
55-59	[-10% ; 10%]	[-10% ; 20%]	[0% ; 20%]

60-64	[-10% ; 10%]	[-5% ; 20%]	[0% ; 20%]
65-69	[-10% ; 10%]	[0% ; 20%]	[0% ; 20%]
70+			[0% ; 20%]

Toelichting bij gekozen percentages:

Actief:

Bij jonge actieven bestaat het pensioen met name uit toekomstige opbouw. Een overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling zou als gevolg van de mitigerende impact van toekomstige opbouw geen grote gevolgen moeten hebben in termen van netto profijt.

Slapers: bij jongere slapers wordt een grotere afwijking in termen van netto profijt geaccepteerd, met name door het ontbreken van de mitigerende werking van toekomstige opbouw. Er is gekozen voor een ruimere bandbreedte vanwege de kenmerken van de scenario set die moet worden gebruikt voor de berekening van netto profijt. De kenmerken van deze set zijn zodanig dat het onvoorspelbare uitkomsten kan geven in een CDC-regeling. Op kortere termijn speelt dit minder en daarmee kunnen de bandbreedtes voor oudere slapers wat smaller zijn.

Pensioengerechtigden: voor alle pensioengerechtigden wordt eenzelfde bandbreedte gehanteerd die overeenkomt met de bandbreedte voor de groep oudere slapers.

De bandbreedtes gelden ook voor de toetsing bij gewijzigde marktomstandigheden (dekkingsgraad en/of renteniveau), dat pleit voor voldoende ruimte in de bandbreedte.

Sociale Partners concluderen dat de uitkomsten van de netto profijt analyses bij de dekkingsgraad per 31 oktober 2024 binnen de gestelde bandbreedtes vallen voor alle leeftijden en deelnemersgroepen. De gekozen invaardoelstellingen zorgen voor hogere uitkomsten in termen van netto profijt voor gepensioneerden vanwege de gedeeltelijke reparatie van de indexatieachterstand. Dit effect wordt door Sociale Partners geaccepteerd.

7. Compensatie

7.1 Nut en noodzaak compensatie

Een evenwichtige transitie vereist weloverwogen besluitvorming over een adequate compensatie, uiteraard voor zover noodzakelijk. Het vastleggen van de afspraken hierover en de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen is een wettelijk vereiste van het transitieplan. Een adequate en kostenneutrale compensatie is in de wet een randvoorwaarde, maar niet verplicht. Maatwerk op het niveau van de eigen pensioenregeling is daarbij nodig. Sociale partners besluiten daarbij in gezamenlijkheid over de noodzaak tot compensatie en de verdeling van de compensatie over verschillende leeftijdscohorten.

Sociale partners hebben als doelstelling geformuleerd dat deelnemers in het nieuwe pensioenstelsel er naar verwachting niet op achteruit zouden mogen gaan, kijkend naar de verwachte pensioenuitkeringen. Om te beoordelen of dat inderdaad het geval is, zijn verschillende berekeningen gemaakt die in eerdere hoofdstukken zijn beschreven.

De impact voor de deelnemers is geanalyseerd met betrekking tot:

- A) Ouderdomspensioen (in combinatie met standaard 70% partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum)
Wat is de verandering in het pensioen dat de deelnemer zou kunnen bereiken op pensioenleeftijd.
- B) Nabestaandenpensioen (bij overlijden vóór de pensioendatum)
Wat is de impact van de wijziging van de regeling voor de nabestaanden van de deelnemer, indien de deelnemer overlijdt vóór de pensioendatum,

Het is van belang dat er voor deelnemers geen onevenwichtige situatie ontstaat, waarbij de achteruitgang onacceptabel zou kunnen zijn.

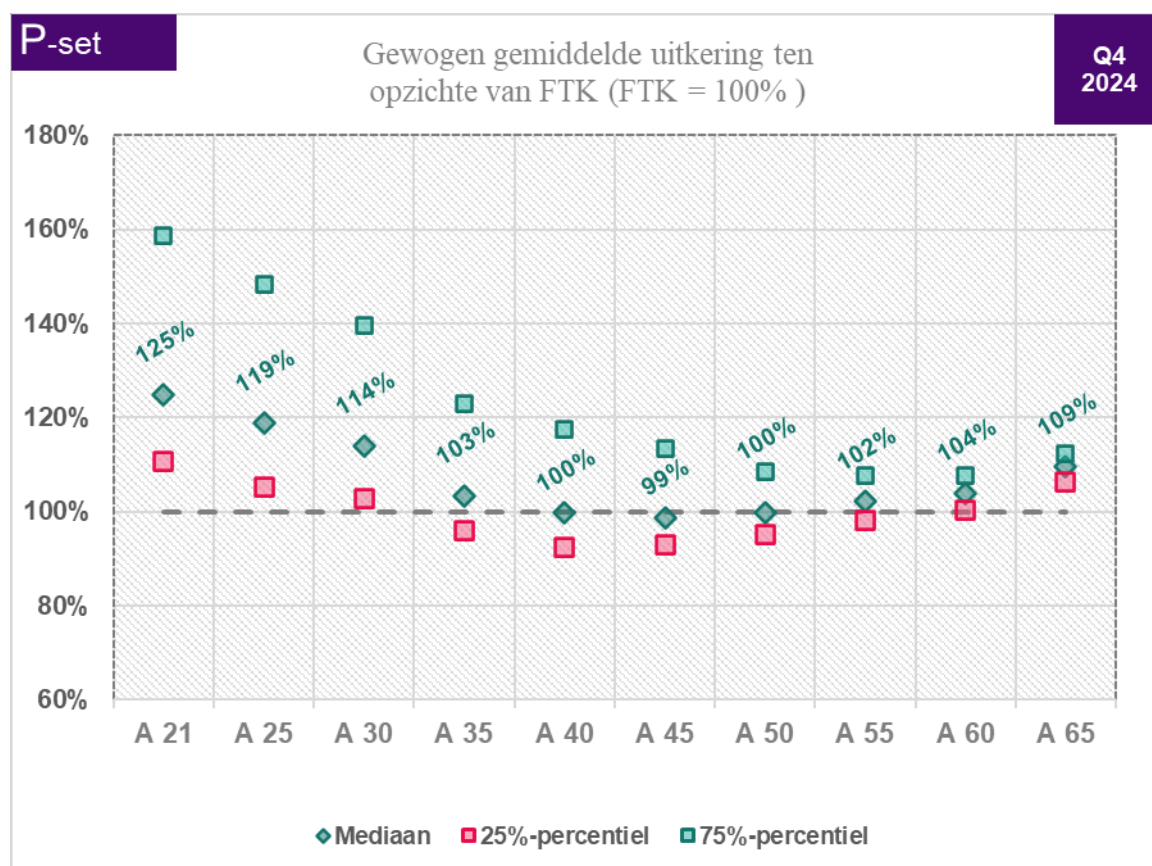
Een ander uitgangspunt is dat separaat naar verschillende pensioensoorten wordt gekeken. Het is dus niet zo dat een eventuele vooruitgang in het ouderdomspensioen een achteruitgang in het nabestaandenpensioen kan compenseren. Omdat de uitkeringsgerechtigden in beide pensioensoorten anders zijn, is het in de ogen van de Sociale Partners redelijk deze pensioensoorten op zichzelf te beschouwen.

Sociale Partners zijn van mening dat nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor actieven (en arbeidsongeschikten) zo adequaat mogelijk gecompenseerd moeten worden. Dit moet passen binnen een evenwichtige verdeling van het pensioenvermogen. De hoogte van de dekkingen voor het nabestaandenpensioen zijn naar mening van Sociale Partners zodanig vastgesteld dat er geen onevenwichtige situatie is en derhalve geen compensatie benodigd is.

7.2 Toelichting compensatie ouderdomspensioen

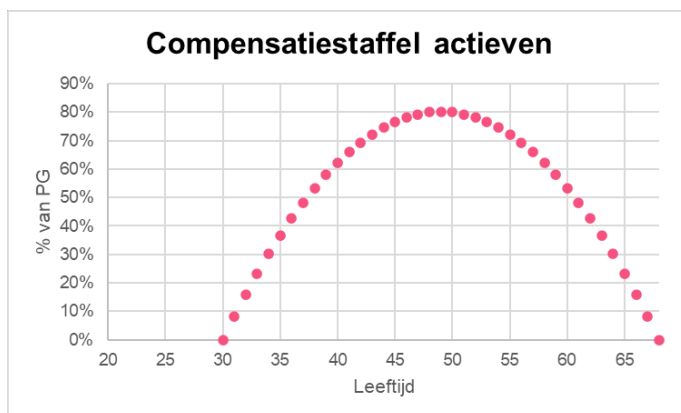
In de Memorie van Toelichting wordt gesproken over adequaat en kostenneutraal compenseren. Het is aan Sociale Partners om te bepalen of de gekozen wijze van compensatie doel treft en daarmee adequaat is.

Door het afschaffen van de doorsneesystematiek ondervinden actieve deelnemers (en arbeidsongeschikten) potentieel een nadeel voor de toekomstige opbouw. In de huidige regeling betalen jonge werknemers feitelijk te veel voor de financieringsbehoefte van de opgebouwde aanspraak en oudere werknemers te weinig. Door de vervanging van deze financiering naar een vaste premie voor alle actieven verdwijnt deze subsidiering van jong naar oud. De groep oudere werknemers ondervindt het grootste nadeel in een jaar. De groep actieven in de leeftijdsgroep 40 jaar tot en met 50 jaar heeft over de periode tot pensioendatum opgeteld het grootste nadeel. Dit is ook te zien in onderstaand figuur.



Daarnaast zien Sociale Partners ook een verschil in voordeel van de transitie tussen actieve en inactieve deelnemers. Om de transitie evenwichtiger te maken is naast de afschaffing doorsneesystematiek ook extra gerichte vermogenstoedeling voor actieve deelnemers vanaf 35 jaar toegepast. Sociale Partners zijn van mening dat er een goed premieniveau is vastgesteld waarbij een goede ambitie gehaald kan worden, waardoor deze gerichte vermogenstoedeling gerechtvaardigd is.

Ter vaststelling van de compensatie is uitgangspunt genomen dat de maatmensen bij een dekkingsgraad van 126,9% in de mediaan naar verwachting een gemiddelde uitkering resulteert die ongeveer 7% of meer boven de uitkomsten in de huidige regeling liggen. Hiervoor is een leeftijdsafhankelijke compensatiestafel afgeleid die op transitiedatum gericht uit het fondsvermogen kapitaal toekent aan de individuele pensioenvermogens. De compensatiestafel is gefixeerd en is uitgedrukt als een percentage van de pensioengrondslag. Hiermee wordt er geen onderscheid gemaakt tussen actieve deelnemers met verschillende hoogtes van opgebouwd pensioen.



Leeftijd	% van PG	Leeftijd	% van PG	Leeftijd	% van PG
30	0,0%	43	72,2%	56	69,3%
31	8,2%	44	74,7%	57	66,0%
32	16,0%	45	76,7%	58	62,2%
33	23,3%	46	78,2%	59	58,0%
34	30,2%	47	79,3%	60	53,3%
35	36,7%	48	80,0%	61	48,2%
36	42,7%	49	80,2%	62	42,7%
37	48,2%	50	80,0%	63	36,7%
38	53,3%	51	79,3%	64	30,2%
39	58,0%	52	78,2%	65	23,3%
40	62,2%	53	76,7%	66	16,0%
41	66,0%	54	74,7%	67	8,2%
42	69,3%	55	72,2%	68	0,0%

De gerichte vermogensverdeling zal allereerst gefinancierd worden uit het beschikbaar vermogen in de premie-egaliseringsreserve (hierna: PER) die in de huidige regeling als primaire doel heeft om volledige opbouw te faciliteren. Dit doel sluit aan bij de gerichte vermogenstoedeling voor enkel actieven. Deze reserve staat op de balans van de kring, maar is geen onderdeel van de dekkingsgraad. De hoogte van de gerichte vermogenstoedeling is afhankelijk van de pensioengrondslagsom en beschikbaar vermogen in de PER op transitiedatum. Op basis van huidige inschatting is een grens van 4%-punt dekkingsgraad opgenomen. Indien de kosten van de staffel hoger uitkomen dan beschikbaar vermogen PER plus 4%-punt dekkingsgraad, dan wordt de volledige staffel pas toegekend indien de dekkingsgraad bij invaren boven 119% ligt.

Sociale partners onderkennen dat er per cohort actieve deelnemers zullen zijn die mogelijk veel compensatie of weinig compensatie ontvangen in relatie tot hun reeds opgebouwde pensioen (na invaren persoonlijk pensioenkapitaal). Dit is namelijk sterk afhankelijk van het aantal deelnemersjaren. Zuiver bezien zou kunnen worden gesteld dat de compensatie onafhankelijk is van de diensttijd omdat naar het toekomstige nadeel wordt gekeken. Actieven met weinig diensttijd hebben daarentegen slechts beperkt bijgedragen aan de overwaardes van het fonds. Sociale partners accepteren dergelijke effecten.

Ten aanzien van de overige uitgangspunten is besproken of er bij de vaststelling van de compensatie geen gebruik wordt gemaakt van ontslagkansen. Sociale partners wensen geen gebruik te maken van ontslagkansen. Het zou niet eerlijk zijn om hierbij voorbaat rekening mee te houden omdat dan juist de 'blijvende medewerker' wordt bestraft. Dit wordt als niet evenwichtig gezien naar de overige deelnemersgroepen (gaat dan sterk ten koste van het invaren zelf).

8. Ondertekening

Hiermee verklaren onderstaande partijen dat zij deze definitieve versie van het Transitieplan Deutsche Bank Nederland zijn overeengekomen.

**Deutsche Bank
Nederland**



dhr. B.S. Dornseiffen
Country COO/CFO
Deutsche Bank AG
Amsterdam Branch

FNV Finance

dhr. F. Polhout
Bestuurder

CNV



dhr. A.M. Kramer
Bestuurder

De Unie



mevr. H. Pethke
Belangenbehartiger

dhr. G. Goovaerts
HR Country Head Belgium
& The Netherlands



dhr. P.S. Fortuin
Voorzitter



dhr. R. Castelein
Voorzitter



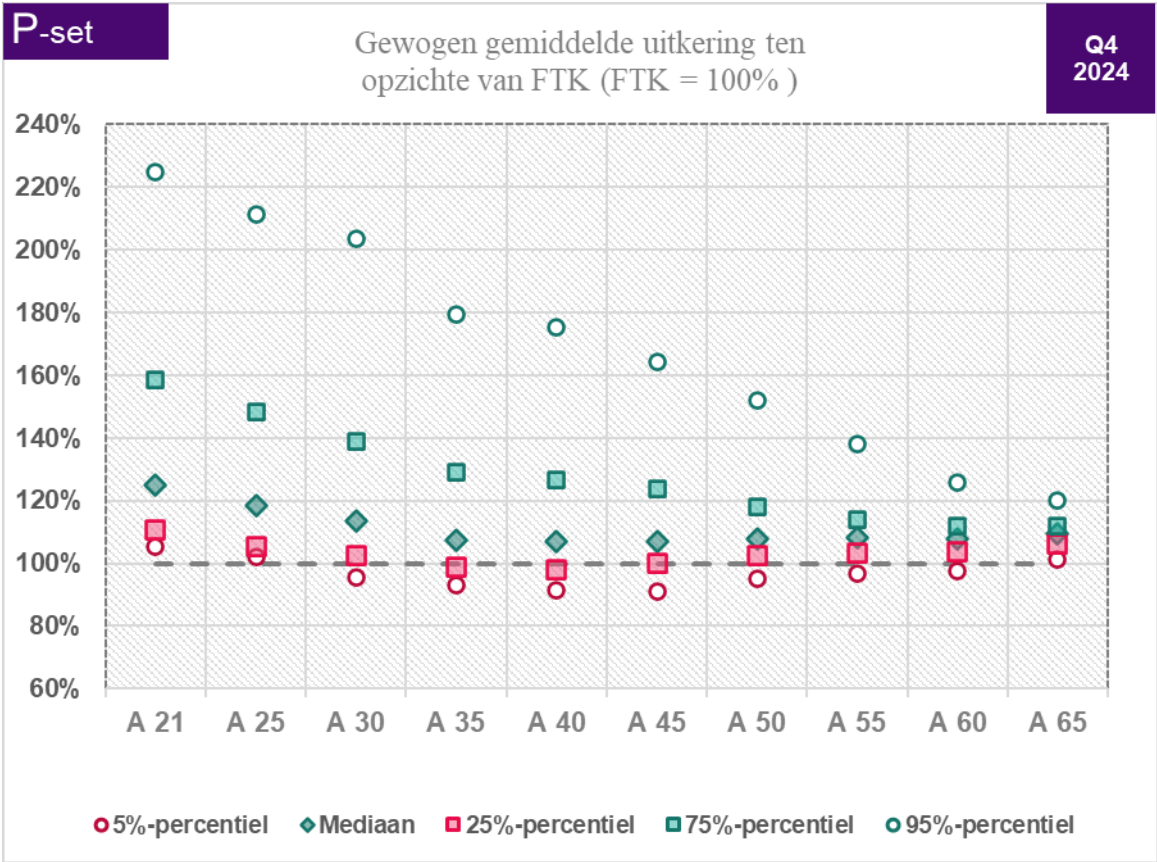
Bijlage A. Gevoeligheden verwacht pensioen en netto profijt

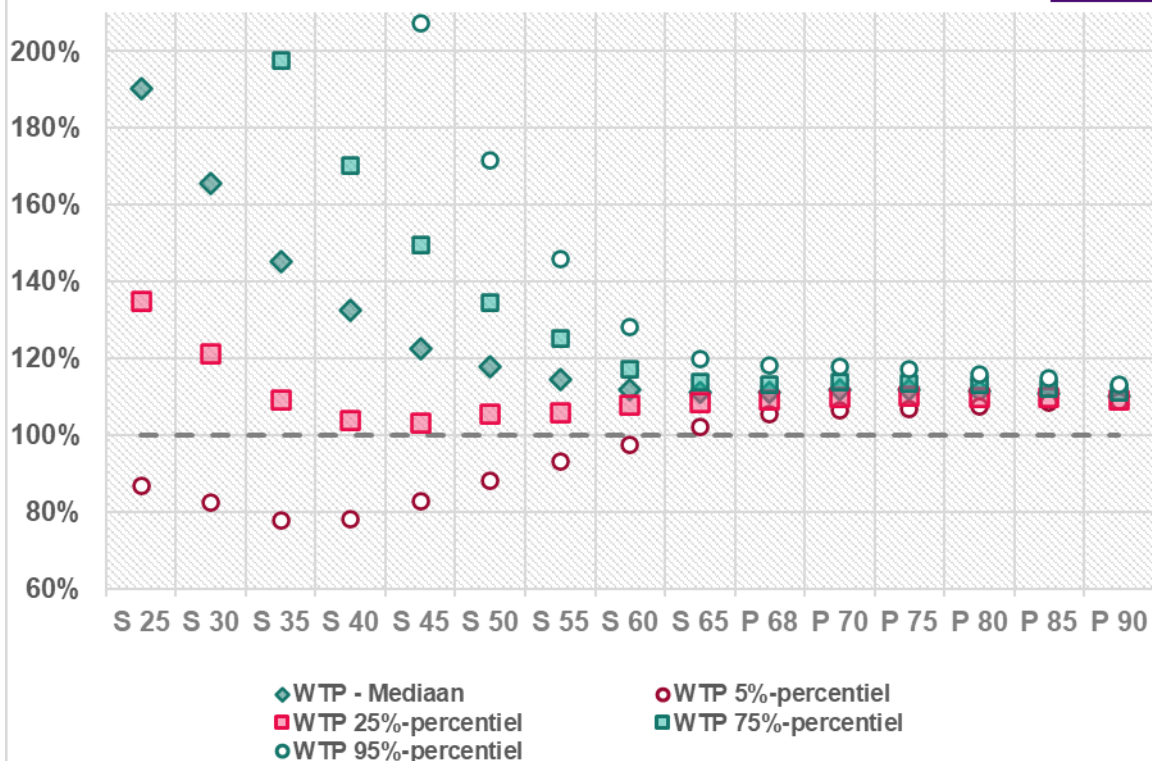
A.1. Verwacht pensioen

Er zijn berekeningen gedaan op basis van 6 scenario's voor het verwacht pensioen voor actieven en inactieven. De uitkomsten zijn in dit hoofdstuk weergegeven en worden grafisch voor alle maatmensen. Deze uitkomsten zijn berekend met de (voorgeschreven) reguliere DNB scenario set ("P-set") van Q4 2024. Het betreft de volgende scenario's:

Variant	Omschrijving	Dekkingsgraad	DNB P-set
1	Basisscenario	126,9%	2024Q4 – regulier
2	Lagere dekking	115,0%	2024Q4 – regulier
3	Extreem lage dekking	105,0%	2024Q4 – regulier
4	Hogere dekking	140,0%	2024Q4 – regulier
5	Lagere aanvangsrente	126,9%	2024Q4 – RTS-100bps
6	Hogere aanvangsrente	126,9%	2024Q4 – RTS+100bps

A.1.1. Basisscenario



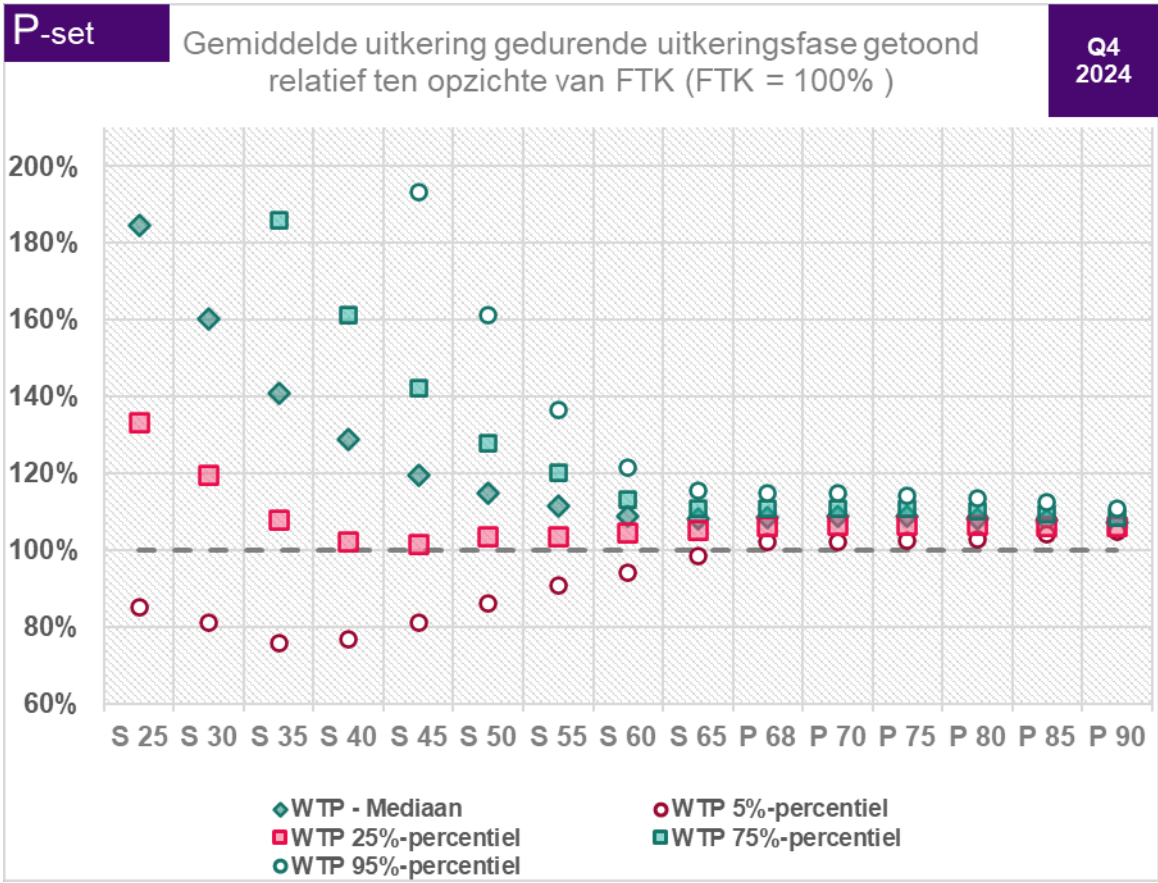
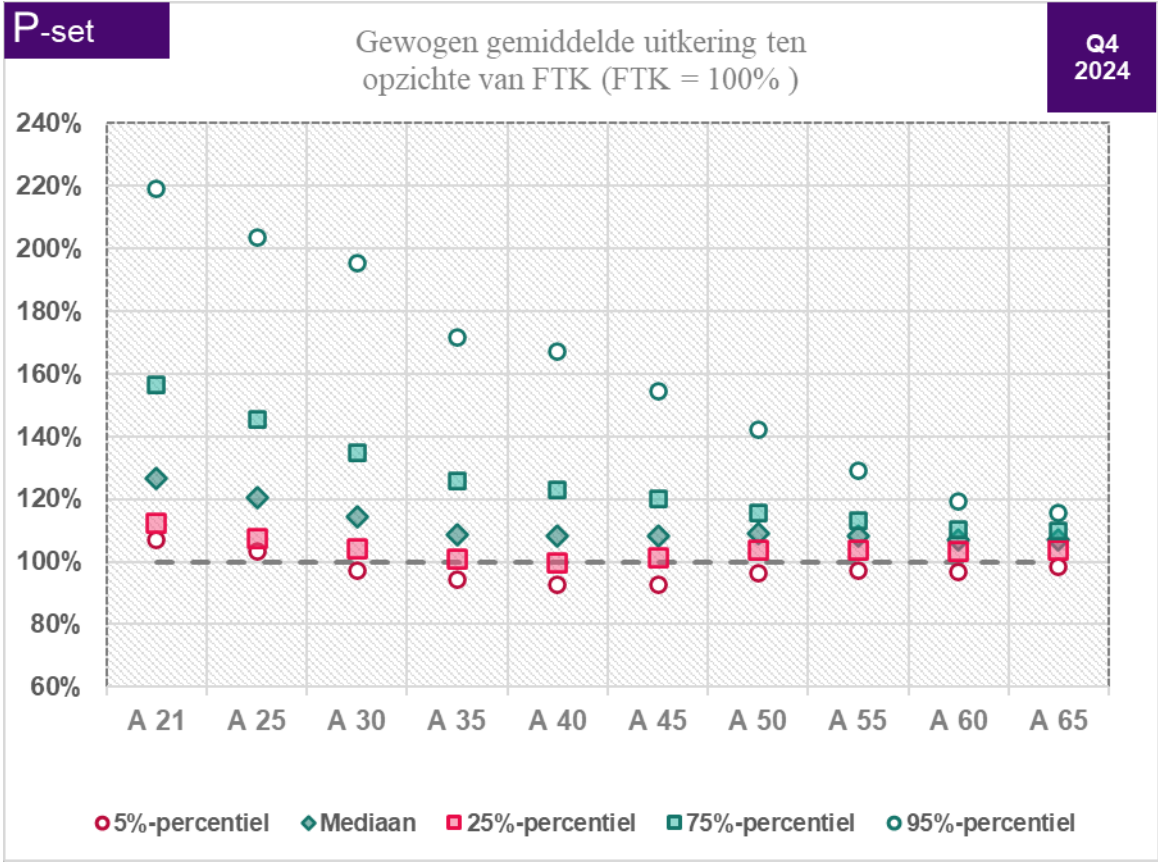


Op basis van het basisscenario hebben Sociale Partners in eerste instantie de afspraken met elkaar gemaakt. Deze zijn daarna getoetst op de hierna getoonde alternatieve scenario's. Door toepassing van de gerichte vermogenstoedeling voor actieven zijn Sociale Partners van mening dat er sprake is van een evenwichtige toedeling van het fondsvermogen binnen de toedelingsmogelijkheden. Deze conclusie wordt getrokken omdat:

- In het mediaan scenario gaat iedereen er naar verwachting op vooruit
- Hoogte van het mediaan scenario is relatief gelijk tussen de actieve maatmensen
- Uitkomsten in het 25%-percentiel liggen voor nagenoeg alle maatmensen boven de 100%-lijn, waarbij er geen grote uitschieters naar boven zijn
- Achteruitgang in 5%-percentiel blijft beperkt met wat grotere achteruitgang voor actieven, maar dit is ook in lijn binnen de toedelingsmogelijkheden en kenmerken van slapers
- In het 75%/95%-percentiel gaat iedereen erop vooruit en is er een grotere vooruitgang indien de deelnemer jonger is, dit is logisch gezien de langere beleggingshorizon waarbij de deelnemer kan profiteren van positieve rendementen

In de alternatieve scenario's wordt getoetst of bovenstaande conclusies ook zichtbaar zijn. Indien dit het geval is oordelen Sociale Partners dat ook dat scenario het pensioenvermogen evenwichtig verdeeld wordt. In de verschillende scenario's is met name naar de effecten in het 25%/50%/75%-percentiel gekeken.

A.1.2. Lagere dekkingsgraad (115%)

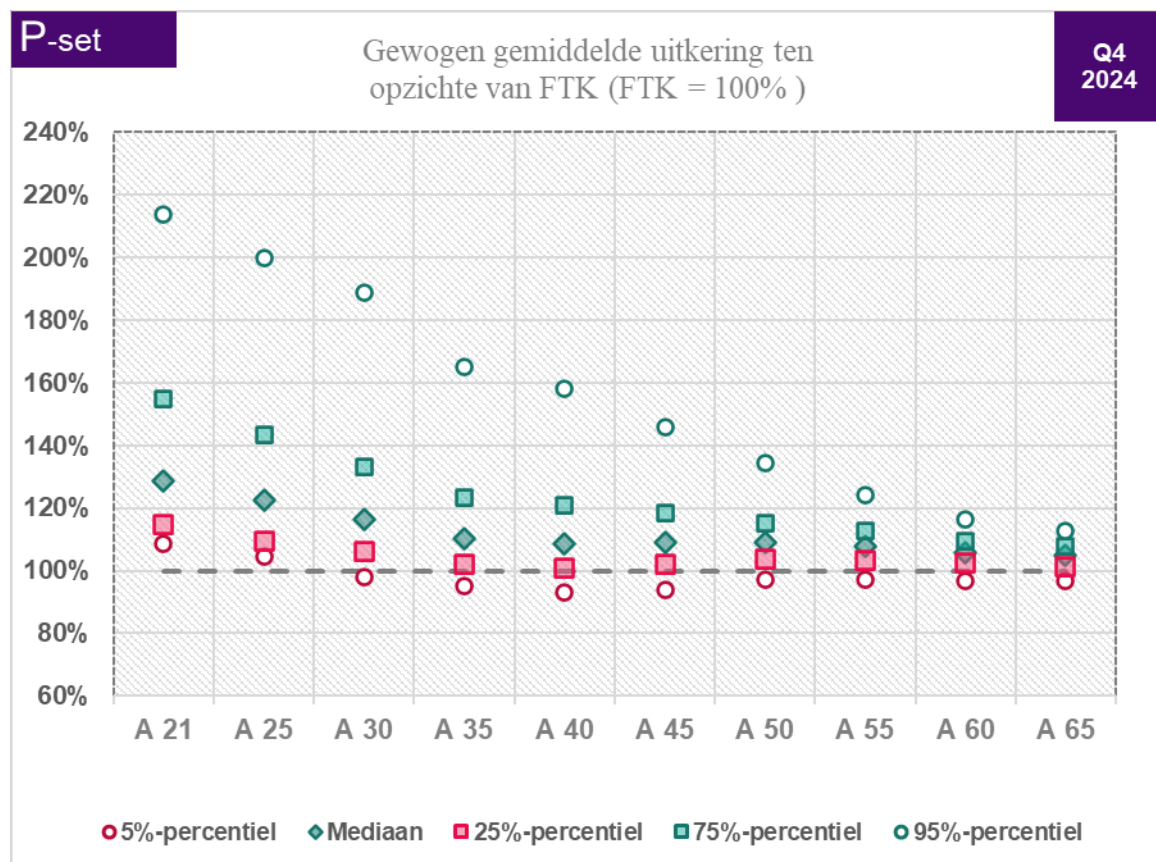


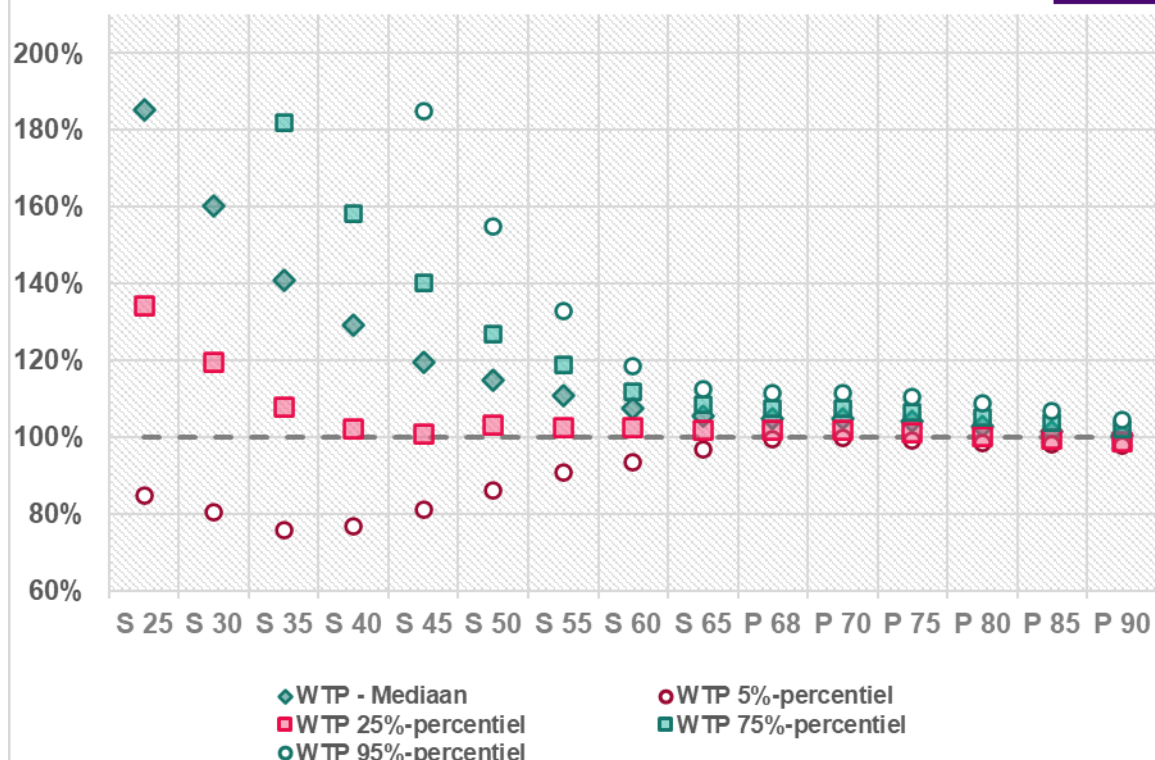
Een dekkinggraad bij invaren van 115% toont gelijk aan het basisscenario een evenwichtige verdeling van het fondsvermogen. Het grootste gedeelte van de invaardoelstellingen kan behaald worden, met uitzondering van de volledige 10% inhaalindexatie. Bij een lagere dekkinggraad bij invaren is in de huidige regeling een lagere indexatieverwachting naar de toekomst toe. Daarentegen is er minder pensioenvermogen om in te varen, dus is het startkapitaal in de nieuwe regeling lager.

Actieven – voor actieven heeft dit tot en met de 55^e-jarige maatmens een verhogend effect op de uitkomsten in de mediaan en 25%-percentiel doordat er nog relatief veel beleggingsrendement behaald wordt. Ook hebben jongere actieven nog maar een beperkt gedeelte van hun pensioen opgebouwd. Dit beperkt de nadelen van een lager invaarkapitaal in de nieuwe regeling. In het 75%-percentiel is er een verlagend effect zichtbaar. De positieve rendementen op een lager invaarkapitaal resulteren in lagere uitkomsten, daarnaast gaat de dekkinggraad in de huidige regeling weer snel omhoog waardoor het indexatiepotentieel weer snel op het niveau van het basisscenario is.

Inactieven – voor inactieven is in het 25%/50%/75%-percentiel een verlagend effect zichtbaar doordat er een lager invaarkapitaal toebedeeld wordt. Dit weegt niet op tegen het lagere indexatiepotentieel van de huidige regeling.

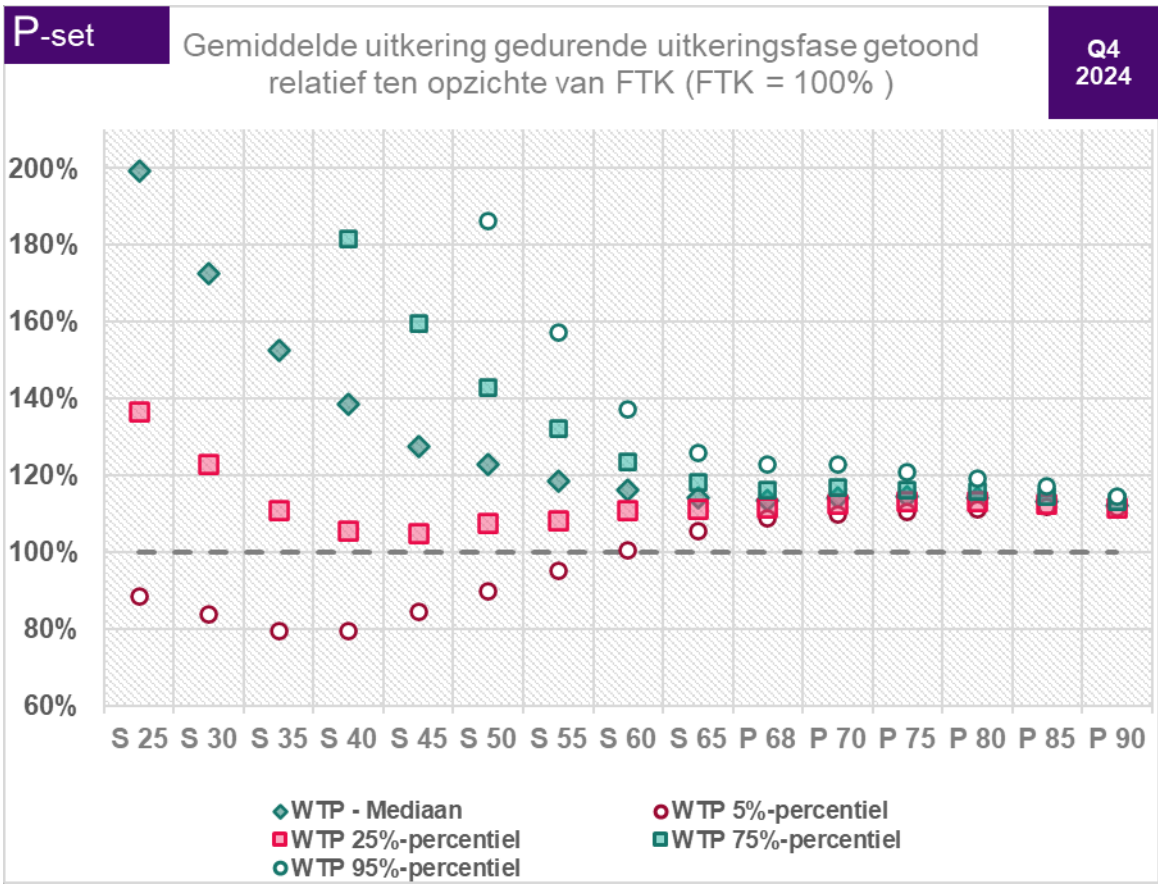
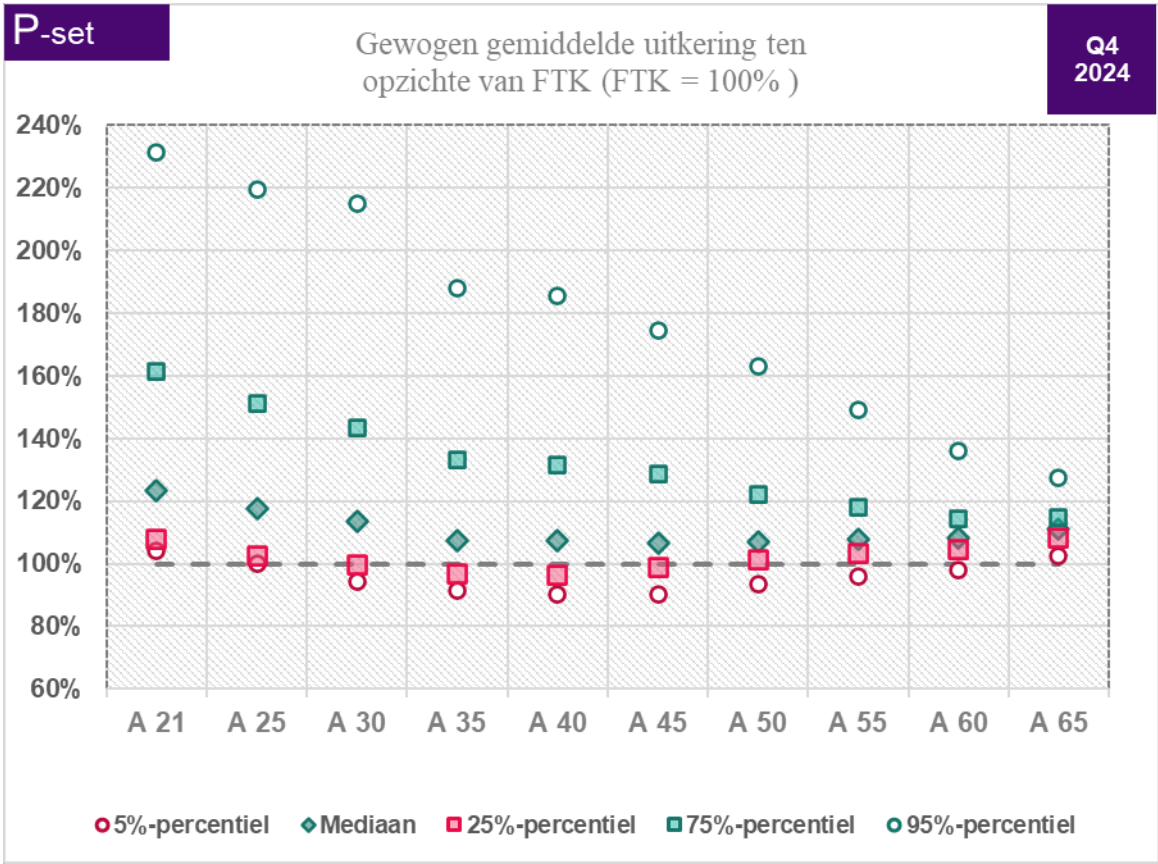
A.1.3. Extreem lagere dekkinggraad (105%)





In dit scenario is de dekkingsgraad bij invaren gelijk aan de minimale invaardekkingsgraad. Nog steeds is er een evenwichtige verdeling van het fondsvermogen te zien. De effecten in het scenario met 115% dekkingsgraad bij invaren ten opzichte van het basisscenario worden nog iets meer uitvergroot. Op basis van deze uitkomsten is het nog steeds wenselijk om in te varen omdat naar verwachting alle maatmensen in het 25%-percentiel erop vooruitgaan. Uitzondering zijn de oudste gepensioneerden vanaf 85 jaar in het 25%-percentiel.

A.1.4. Hogere dekkingsgraad (140%)

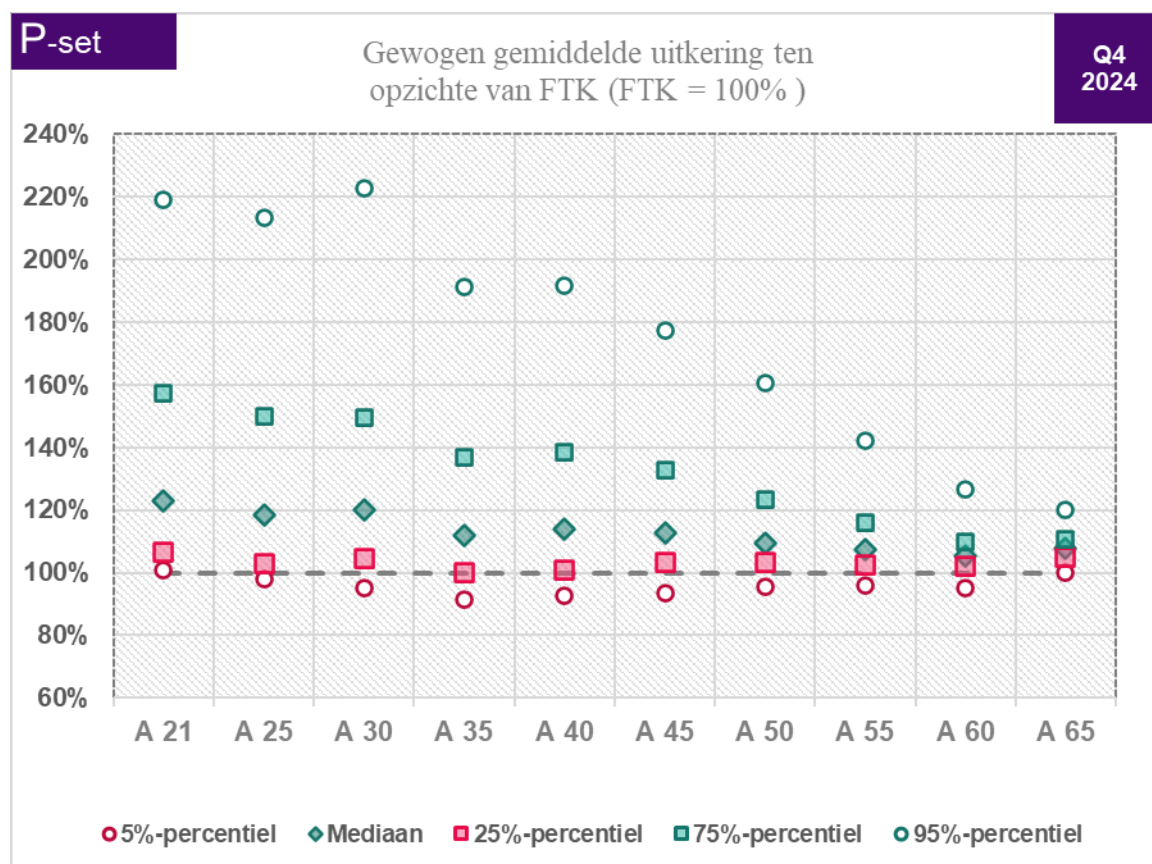


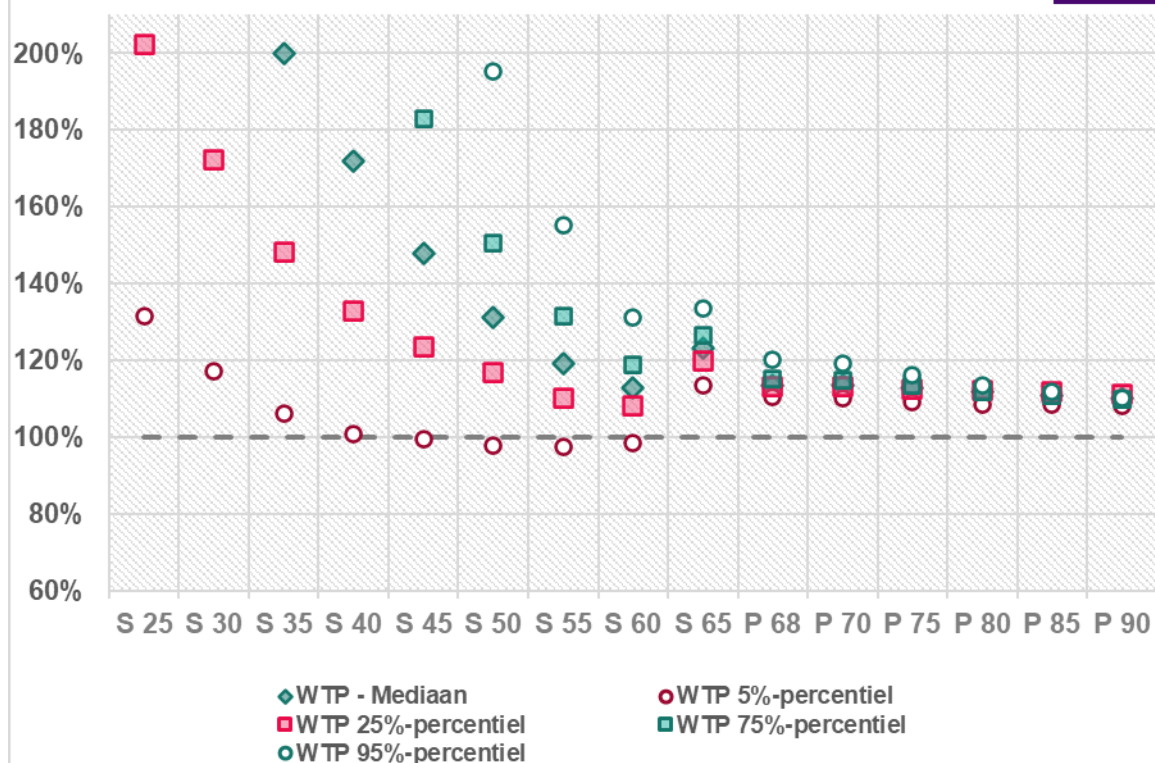
Een dekkingsgraad bij invaren van 140% toont gelijk aan het basisscenario een evenwichtige verdeling van het fondsvermogen. Ten opzichte van het basis scenario kan extra fondsvermogen verdeeld worden over de individuele kapitalen bij invaren. Dit wordt verdeeld op basis van de standaardmethode met 10 jaar spreiding. Hierbij komt een relatief groter gedeelte van het vermogen bij de jongere deelnemers terecht. Bij een hogere dekkingsgraad bij invaren is een hogere indexatieverwachting in de huidige regeling.

Actieven – voor actieven heeft dit per saldo een beperkt effect in het mediaan scenario. In het 75%-percentiel komen uitkomsten iets hoger uit dan in het basisscenario. Er is een hoger invaarkapitaal, waardoor de positieve rendementen extra waarde opleveren. In het 25%-percentiel is het omgekeerde effect zichtbaar.

Inactieven – voor inactieven is in het 25%/50%/75%-percentiel een verhogend effect zichtbaar doordat er een hoger invaarkapitaal toebedeeld wordt. Dit weegt niet op tegen het hogere indexatiepotentieel van de huidige regeling, dat gemaximeerd is binnen de wettelijke grenzen van het FTK.

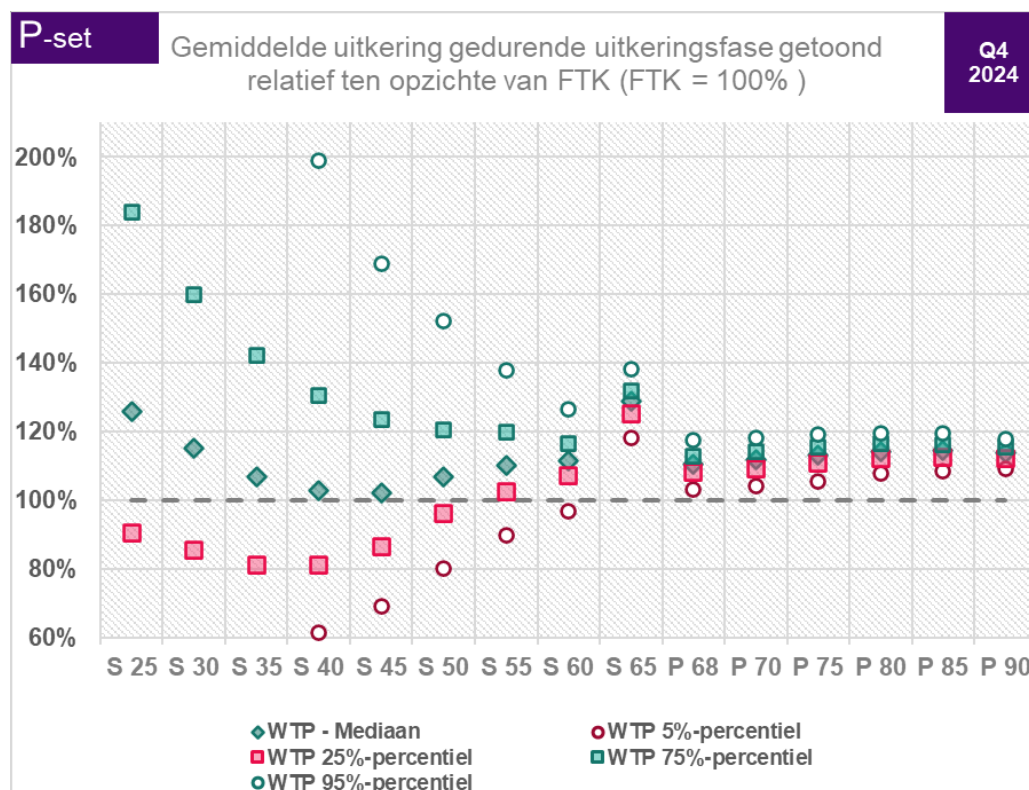
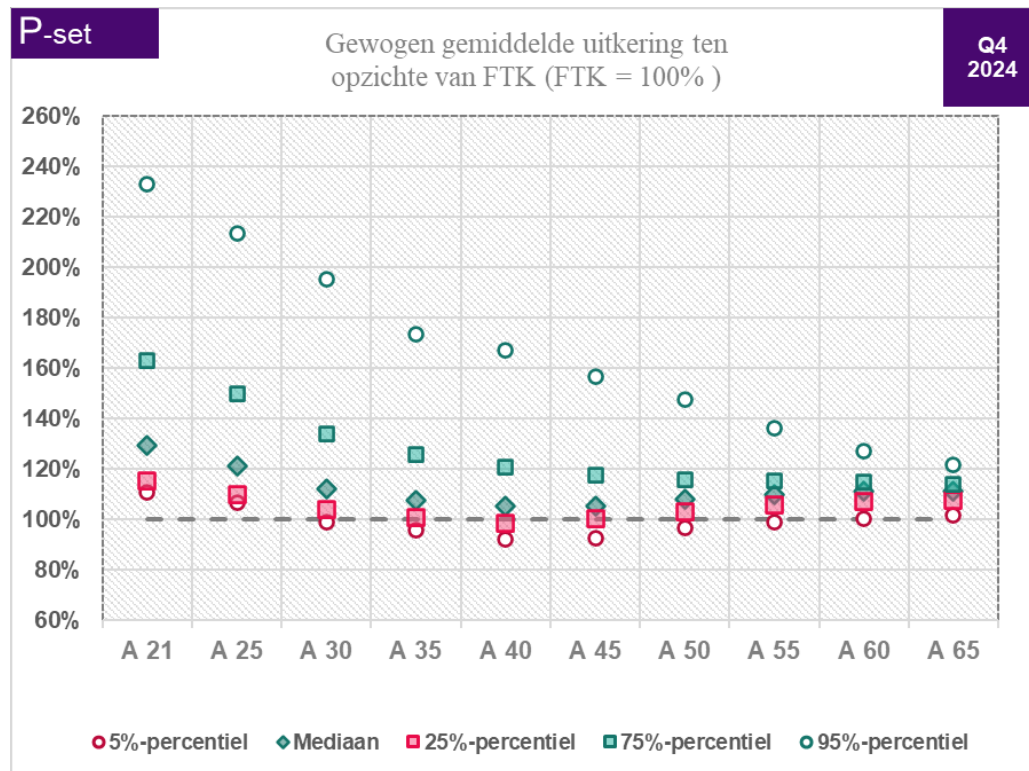
A.1.5. Lagere aanvangsrente





In de DNB scenarioset met een renteschok van min 100 basispunten is een evenwichtige verdeling van het fondsvermogen gelijk aan het basisscenario zichtbaar. Uitkomsten liggen voor de meeste maatmensen hoger dan in het basisscenario.

A.1.6. Hogere aanvangsrente



In de DNB scenarioset met een renteschok van plus 100 basispunten is een evenwichtige verdeling van het fondsvermogen gelijk aan het basisscenario zichtbaar. Uitkomsten variëren voor de maatmensen tussen hogere en lagere uitkomsten dan in het basisscenario.