

Jaarverslag 2017



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Kerncijfers	6
Missie en Doelstellingen	8
Bestuursverslag	12
Organisatie en Governance	14
Ontwikkelingen 2017/2018 Pensioenregeling	18
– Financiële status	
– Premie- en toeslagbeleid	
Uitvoering Pensioenregeling	22
– Communicatiebeleid	
– Deskundigheidsbeleid	
– Risicobeleid	
Marktontwikkelingen	28
– Beleggingen en rendement	
Toekomstparagraaf	36
Bijlage 1: Balans	38
Bijlage 2: Staat van Baten en Lasten	38
Bijlage 3: Actuariële Analyse	39
Bijlage 4: Verantwoordingsorgaan en reactie Bestuur	40
Bijlage 5: Visitatiecommissie	44

Inleiding

Hierbij presenteren wij de verkorte versie van ons jaarverslag over 2017. Het doel van deze versie van het jaarverslag is om alle belanghebbenden een helder beeld te geven van de financiële positie van het Pensioenfonds. Daarnaast vatten wij de voornaamste ontwikkelingen van het afgelopen jaar samen en kijken vooruit naar de strategische veranderingen die voor ons liggen. De indeling van het jaarverslag is conform de aanbevelingen van de Pensioenfederatie. Er zijn kostenvergelijkingen opgenomen en er is een overzicht van de invoering van de normen van de Code Pensioenfonds gepubliceerd. Wij hopen dat dit jaarverslag bijdraagt aan onze doelstelling om alle betrokkenen zo tijdig en transparant mogelijk te informeren.

Het Pensioenfonds heeft 2017 afgesloten met een beleidsdekkingsgraad van 120,5% na toeslagverlening. De dekkingsgraad per ultimo december, berekend op basis van de door De Nederlandsche Bank voorgeschreven 'Ultimate Forward Rate', bedroeg 120,8%. De dekkingsgraad op basis van de marktrente was per jaareinde 116,0%. Dit betekent dat volgens het nieuwe FTK op basis van de cijfers ultimo oktober 2017 een toekomstbestendige toeslag van 66,5% van 1,34% zijnde 0,89% per 1 januari 2018 aan actieve en inactieve deelnemers kon worden uitgekeerd.

Sinds 1 januari 2017 is de pensioenregeling gewijzigd, zoals in onze communicatie gedurende 2016 reeds werd aangekondigd. Ons Pensioenfonds voert dit jaar voor het eerst de 'collective defined contribution' (CDC-)regeling uit. Hoewel het nieuwe type regeling in de zin van de Pensioenwet net als de vorige regeling een uitkeringsovereenkomst blijft, is de toekomstige verplichting voor de werkgever beperkt tot uitsluitend de betaling van de jaarlijkse pensioenpremie op basis van een vooraf vastgestelde methodiek. Dit leidde ook nog in 2017 tot wijzigingen van veel onderliggende documenten, als de ABTN – Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (waarin onder meer het premie- en het toeslagbeleid en het financiële crisisplan zijn aangepast). Ook is een nieuw beleggingsplan inclusief beleggingsdoelstellingen ('investment beliefs') opgesteld. De laatste doelstellingen zijn waar nodig aangepast aan de nieuw geformuleerde uitgangspunten van het beleggingsbeleid. Wij gaan hier in dit verslag dieper op in.

Na de invoering van – en de intensieve communicatie over – de nieuwe regeling ultimo 2016 en begin 2017, heeft het Bestuur gedurende de eerste helft van 2017 als volgende stap de invoering van een nieuw beleggingsbeleid ter hand genomen. Een beleggingsbeleid, met een enigszins gewijzigde strategische beleggingsportefeuille. Een samenstelling die uit de verschillende analyses vanuit de 'Asset en Liability Management-studie' naar voren kwam als een waarin risico en rendement zodanig in balans zijn, dat wij volgens de scenarioberekeningen over 30 jaar het maximale pensioenresultaat kunnen behalen. Hierop wordt, evenals op de beleggingsresultaten en de beleggingsportefeuille, verderop in dit verslag uitgebreider ingegaan.

Ook is in 2017 de aanzet gegeven tot enige wijzigingen in het Bestuur die in 2018 zullen worden geconcretiseerd, waarover gedurende de laatste maanden van 2017 al is gecommuniceerd en die geleid hebben tot verkiezingen voor nieuwe leden van het Verantwoordingsorgaan begin 2018. Simone Huis in 't Veld heeft aangekondigd haar functie in het Bestuur neer te leggen. Boudewijn Dornseiffen heeft haar als voorzitter per 1 februari 2018 opgevolgd en Han Reitsema neemt de opengevallen plek in het Bestuur op zich. Daarnaast heeft Patty Medico aangegeven zich niet herkiesbaar te stellen in 2018.

Verreweg het belangrijkste onderwerp was echter de strategiediscussie, die het Bestuur in een aantal sessies heeft gevoerd en waarin gedurende 2017 verder invulling gegeven is met als laatste stap een enquête onder de actieve deelnemers. Het Bestuur heeft in januari 2017 in twee eerste bijeenkomsten een SWOT-analyse ('strength/weaknesses en opportunities/threats') uitgevoerd en is op basis van weging van de verschillende opties tot een scenario gekomen voor de komende jaren. Hieruit zijn een aantal te nemen stappen naar voren gekomen waaraan ook in 2017 gewerkt is.

Kort samengevat zal het beleid er op gericht zijn om in ieder geval op een 'going concern' basis de regeling zo goed en efficiënt mogelijk in het belang van de deelnemers uit te voeren binnen het Ondernemingspensioenfonds Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland tot duidelijk is in welke richting het door de regering aangekondigde nieuwe pensioenstelsel zich ontwikkelt. Dit betekent, dat in de komende jaren de huidige vorm de basis blijft om naar een nieuwe uitvoeringsvorm te zoeken voor een mogelijk aangepaste regeling voor de toekomst. Van belang voor de toekomstige invulling van de regeling zullen de wensen van onze deelnemers zijn en de eisen die door een toekomstig pensioenstelsel aan nieuwe regelingen gesteld zullen worden.

Om een duidelijk beeld te krijgen van de visie van onze deelnemers en de beoordeling van onze huidige uitvoering, hebben wij eind 2017 een enquête gehouden onder de actieve deelnemers. Wij hebben door een derde partij onder meer laten vragen wat bekend was over de discussie in de politiek over een nieuw pensioenstelsel, hoe de tevredenheid over onze huidige communicatie is en hoe de kwaliteit van dienstverlening en de pensioenregeling zelf worden ervaren? Tot slot is natuurlijk naar de voorkeur gevraagd voor de toekomst.

Wij kunnen tot onze vreugde melden dat er overwegend positief op onze communicatie, dienstverlening en regeling is gereageerd. Het overgrote deel van onze deelnemers weet dat er gesproken wordt over een nieuw pensioenstelsel maar is onbekend met inhoudelijke aspecten. Over dit laatste wordt ook nog veel discussie gevoerd binnen de regering en in de pensioenwereld. Wij blijven hierover dan ook verder in dialoog met de deelnemers.

Al met al hebben wij door de uitkomsten van de enquête een goede basis voor onze korte-middellangetermijnstrategie en zullen wij in afwachting van een nieuw pensioenstelsel de regeling in het belang van onze deelnemers zo goed mogelijk uit te voeren.

Wij danken alle deelnemers voor het in ons gestelde vertrouwen.

Het Pensioenfonds heeft in haar beleid vastgelegd dat de toeslagverlening op basis van de beleidsdekkingsgraad ultimo oktober plaatsvindt. De beleidsdekkingsgraad bedroeg ultimo oktober 2017 119,5% (gemiddelde van de voorgaande 12 maanden). Hierop wordt de toekomstbestendige toeslagverlening o.b.v. de door CBS gepubliceerde CPI-inflatie periode oktober/oktober (afgeleid) berekend. De bovengrens voor volledige toeslagverlening lag ultimo oktober 2017 op 126% en de ondergrens op 110%. Op basis van het voor toeslagverlening doorgerekende beschikbaar vermogen is het pro rata percentage 66,5%. De inflatie bedroeg ultimo oktober 1,34%. Dit betekent dat rekenkundig volgens het nieuwe FTK op basis van de cijfers ultimo oktober 2017 een toekomstbestendige toeslag van 66,5% van 1,34% zijnde 0,89% per 1 januari 2018 aan actieve en inactieve deelnemers werd uitgekeerd.

De volgende gemiste toeslagverlening staat nog open*:

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

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

Ten slotte een woord van dank aan degenen die hebben bijgedragen aan het functioneren van ons Pensioenfonds met veel inzet en deskundigheid. Onze speciale dank aan Simone en Patty, die zich in de afgelopen jaren met verve en deskundigheid voor het Pensioenfonds hebben ingezet en in de loop van 2018 hun taak zullen neerleggen. Hun bijdrage zal zeker gemist worden.

Ook wensen wij onze nieuwkomers veel succes bij het uitoefenen van hun taak. Wij verheugen ons dat wij nieuwe deskundige bestuursleden mogen verwelkomen. Namens het Bestuur ook onze dank aan het Verantwoordingsorgaan, die begin 2018 verkiezingen gehouden hebben en met een nieuw en groter team verder gaan. Daarnaast danken wij natuurlijk ook de Visitatiecommissie voor hun waardevol advies.

Boudewijn Dornseiffen, Voorzitter



Kerncijfers

17,19	-0,06	-0,
42,14	+0,56	1,
27,07	+0,17	3,
21,18	+0,26	0,
27,33	-1,14	-4,
311,58	+13,53	3,
96,51	+0,82	0,
25,32	+0,41	1,
29,81	+0,28	1,
31,47	+0,25	1,

Kerncijfers

	2017	2016	2015	2014
Aantal verzekerden				
Actieve deelnemers	749 (32%)	792 (34%)	819 (35%)	861 (37%)
Premievrije rechten ('slapers')	1.249 (52%)	1.216 (51%)	1.193 (51%)	1155 (49%)
Pensioentrekkenden	391 (16%)	359 (15%)	338 (14%)	316 (14%)
	2.389 (100%)	2.367 (100%)	2.350 (100%)	2332 (100%)
Toeslagverlening				
	01/01/2018	01/01/2017	01/01/2016	01/01/2015
Indexatie actieven (in %)	0,89	0,10	0,27	0,75
Indexatie inactieven (in %)	0,89	0,10	0,27	3,08
Niet toegekende indexatie (in %)	0,45	0,26	0,14	-
Doorgevoerde kortingen	-	-	-	-
Pensioenuitvoering				
Feitelijke premie (x € 1.000)	17.418 ¹	26.910 ¹	17.200	20.357
Kostendeekkende premie (x € 1.000)	15.802	13.968	14.204	15.427
Gedempte premie (x € 1.000)	12.919	11.639	12.617	15.630
Pensioenuitvoeringskosten (x € 1.000)	820	761	789	835
Uitkeringen (x € 1.000)	4.880	4.855	4.546	4.200
Vermogenssituatie en solvabiliteit				
Pensioenvermogen (x € 1.000)	407.562	392.589 ²	319.101	319.661
Pensioenverplichtingen (x € 1.000)	337.520 ³	331.905	287.145	255.581
Jaarultimo dekkingsgraad (in %)	120,8	118,3	111,1	125,1
Beleidsdekkingsgraad (in %)	120,5	113,4	116,8	125,8
Minimaal vereiste dekkingsgraad (in %)	104,2	104,3	104,2	104,4
Vereiste Dekkingsgraad (in %)	114,3	112,4	111,1	106,4
Beleggingsportefeuille				
Vastgoedbeleggingen (x € 1.000)	-0%	2.793 (0,7%)	3.111 (1,0%)	2.802 (0,9%)
Aandelen (x € 1.000)	73.079 (17,8%)	49.947 (13,5%)	29.981 (9,4%)	31.604 (9,9%)
Overige beleggingen (x € 1.000)	-	2.993 (0,8%)	3.414 (1,1%)	3.336 (1,0%)
Commodities (x € 1.000)	-0%	2.984 (0,8%)	1.467 (0,5%)	1.860 (0,6%)
Vastrentende waarden (x € 1.000)	313.076 (76,0%)	285.087 (76,9%)	250.534 (78,6%)	215.656 (67,5%)
Derivaten (x € 1.000)	12.978 (3,1%)	20.924 (5,6%)	19.961 (6,2%)	53.329 (16,7%)
Liquide middelen (x € 1.000)	12.604 (3,1%)	6.206 (1,7%)	10.179 (3,2%)	10.740 (3,4%)
	411.737 (100%)	370.934⁴ (100%)	318.847 (100%)	319.327 (100%)
Beleggingsprestatie				
Beleggingsrendement (in %)	1,8	12,5	-3,6	31,5
Toetsingsrendement (in %)	4,4	7,6	-0,5	13,2

¹ in 2017 inclusief € 4,7 miljoen dotatie aan de premie-egaliseringsreserve en in 2016 inclusief vervoegde aflossing

² pensioenvermogen inclusief bruidsschat/TRP inzake overgang CDC plan 1-1-2017

³ pensioenverplichtingen plus reserves en minus premie-egaliseringsreserve (vanaf 2017)

⁴ belegd vermogen exclusief bruidsschat/TRP inzake overgang CDC plan 1-1-2017



Missie en doelstellingen

Het Bestuur heeft in 2017 in verband met het vastleggen van de strategie voor de komende 5 jaren een aantal aanpassingen in de missie en doelstellingen geformuleerd. Ook heeft het Bestuur ten gevolge van de voorgenomen veranderingen in het strategisch beleggingsbeleid onder meer door de wijziging van de regeling de 'investment beliefs' aangepast. Hierop wordt verder ingegaan onder het hoofdstuk "Beleggingen".

Missie

Het Pensioenfonds ziet het als haar kerntaak om op betrouwbare, transparante, professionele en efficiënte wijze de pensioenregeling van Deutsche Bank Nederland uit te voeren om een voorwaardelijk, zoveel mogelijk waardevast pensioen te kunnen aanbieden. Hierbij is evenwichtige belangenafweging leidend.

Doelstellingen

Duurzaamheid

Het Pensioenfonds wil de pensioenuitkeringen op korte en lange termijn veiligstellen. Om dit te bewerkstelligen worden de toevertrouwde middelen op een verantwoorde, prudente wijze, duurzaam belegd.

Solidariteit en collectiviteit

Het Pensioenfonds streeft naar één collectieve pensioenregeling waarin alle deelnemers onder dezelfde voorwaarden participeren. Het Pensioenfonds streeft naar een evenwichtige verdeling van risico's over de belanghebbenden.

Toeslagambitie

Het Pensioenfonds streeft ernaar in het kader van de voorwaardelijke toeslagregeling zoveel mogelijk een waardevast pensioen op te bouwen voor alle deelnemers en doet dit op basis van een prudent beleggingsbeleid, gekoppeld aan een premiebeleid onder toevoeging aan een premie-egaliseringsreserve.

Communicatie en Transparantie

Het Pensioenfonds streeft ernaar om de deelnemers tijdig te informeren over relevante onderwerpen op pensioengebied. Het Pensioenfonds heeft hiertoe een communicatieplan opgesteld en gepubliceerd. Het Pensioenfonds streeft naar transparantie in kosten en eenvoud in uitvoering.

Flexibilisering

Het Pensioenfonds kent vele mogelijkheden tot flexibilisering, waarbij de keuze van de deelnemer centraal staat, echter binnen het kader van de uitvoerbaarheid in de collectieve pensioenregeling.

Professionalisering

Het Bestuur streeft naar een evenwichtige en deskundige samenstelling, rekening houdend met diversiteit en permanente educatie. Daarnaast heeft zij de ondersteuning van professionele partijen voor fiduciair beheer, de uitvoeringsadministratie en op actuariële gebied.

Hoe hebben wij inhoud aan deze doelstellingen in 2017 gegeven

In begin 2017 is gewerkt met onze missie en doelstellingen als uitgangspunt van ons beleid.

Strategie

Op basis van onze missie is een discussie gehouden in meerdere sessies van het Bestuur over de toekomstige strategie van ons Pensioenfonds. Wij hebben ons afgevraagd of de huidige vorm de beste vorm is om in de toekomst op betrouwbare, transparante, professionele en efficiënte wijze de pensioenregeling te blijven uitvoeren. Hierover hebben wij ook onze actieve deelnemers in een enquête om hun mening gevraagd. Daarnaast hebben wij ons afgevraagd wat onze sterke en zwakke punten zijn maar ook wat de op ons afkomende kansen en bedreigingen zijn.

Samenvattend kunnen we berichten, dat, kijkend naar onze doelstellingen, zowel bij onze deelnemers als bij het Bestuur naar voren gekomen is dat er een goede reputatie bij deelnemers en stakeholders is en een sterke financiële positie gebaseerd op een flexibele en professionele organisatie met snelle beslisbaarheid. We zijn echter een klein fonds met een krimpend aantal actieven en we hebben diensgevolge een afnemend premiestuur door de reductie van het absolute premiebedrag. Ook zien we een toenemend tijdsbeslag voor bestuurders en bestuursondersteuning o.a. door permanente educatie en verscherpte eisen.

De terugkoppeling van onze deelnemers laat dezelfde mening zien, waardoor vastgesteld kan worden dat enerzijds de moeilijk te veranderen uitvoeringskosten gedeeld door een kleiner aantal actieve deelnemers en gepensioneerden niet lijken overeen te komen met de meest 'efficiënte' wijze van uitvoering, maar dat onze uitvoering verder conform onze missie met veel inzet en kostenbewust plaatsvindt.

Daarnaast wordt door de regering gewerkt aan een nieuw pensioenstelsel, het aantal pensioenfondsen is radicaal teruggelopen en er worden terecht eisen gesteld aan de professionaliteit van een bestuur.

Op basis van onze sessies en de terugkoppeling van onze deelnemers zal de strategie van ons Pensioenfonds er dus voor de korte, middellange termijn op gericht zijn op professionele, transparante, betrouwbare en zo efficiënt mogelijke wijze de regeling uit te voeren in het belang van alle deelnemers. Voor de langere termijn – afhankelijk van de ontwikkeling van het nieuwe pensioenstelsel – zal gekeken worden naar de mogelijkheden die elders geboden worden.

Kijkend naar onze afgeleide doelstellingen, dan vormen ook bij de uitvoering van onze taak deze de basis voor onze besluitvorming.

De 'efficiënte' wijze van uitvoering vormde in de afgelopen jaren de basis voor onze besluitvorming één pensioenregeling voor alle betrokkenen uit te voeren.

Zo lagen solidariteit en collectiviteit aan de basis van de besluitvorming over onze nieuwe regeling. In het belang van in eerste instantie onze actieve deelnemers, is een verhoging van het premieplafond met de sponsor afgesproken en hebben wij een premie-egalisereserve ingevoerd. Hierdoor wordt een deel van de extra gelden bewaard om in geval van slecht weer een reserve te hebben om opbouwkortingen in de toekomst te vermijden. Dit naast de mogelijkheid tot indexeren o.b.v. de huidige dekkingsgraad. Gedurende 2017 zijn wij op deze wijze er in geslaagd al ruim € 4 miljoen reserve op te bouwen. Deze reserve maakt geen deel uit van de actuele dekkingsgraad ter voorkoming van directe uitkering in de vorm van toeslagverlening.

Daarnaast is gekozen voor duurzaamheid in onze 'investment beliefs' en de uitvoering van ons beleggingsbeleid, waaronder de aandelenportefeuille op basis van de SRI MSCI Global Index. Ook hebben wij onze vermogensbeheerder een analyse van onze portefeuille op de zogenaamde ESG-score laten uitvoeren. Wij zullen in 2018 actief werken aan het verder uitwerken van ons duurzame beleggingsbeleid.

Communicatie en transparantie liggen ten grondslag aan de volledige en open communicatie met onze achterban d.m.v. onze uitgebreide en open nieuwsbrieven, onze sessies met deelnemers en ook de open communicatie met het Verantwoordingsorgaan. De positieve terugkoppeling in de enquête van onze deelnemers bevestigt dit.

De flexibilisering van de regeling binnen de wettelijk toegestane kaders is in onze regeling voor alle deelnemers mogelijk. Daarnaast kan, ook door onze korte lijnen en directe communicatie met deelnemers, met persoonlijke omstandigheden waar mogelijk rekening gehouden worden.

Door permanente educatie en een jaarlijkse 'off-site' voor het Bestuur over de strategische ontwikkelingen in de pensioenwereld en ons eigen Pensioenfonds is in het afgelopen jaar gewerkt aan de professionalisering. Ook heeft een zelfevaluatie van het Bestuur plaatsgevonden met ondersteuning van een derde partij.

Naast de missie en doelstellingen zijn 'investment beliefs' geformuleerd, die vermeld zijn op pagina 29.



Bestuursverslag



Karakteristieken van het Pensioenfonds

Profiel

Het Pensioenfonds is een ondernemingspensioenfonds, aangesloten bij de Pensioenfederatie. Het Pensioenfonds is statutair gevestigd te Amsterdam en opgericht op 29 september 1939. De laatste statutenwijziging was op 5 juni 2014. Het Pensioenfonds is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 41199016.

Beleid en Verantwoording

Het Fonds geeft uitvoering aan het pensioenreglement op een wijze die is overeengekomen in de uitvoeringsovereenkomst met de werkgever en vastgelegd in de missie en doelstellingen die op de voorgaande pagina's zijn gepubliceerd. De uitvoeringsovereenkomst is voor het laatst vastgelegd d.d. 14 december 2016. De uitgangspunten van het beleid zijn vastgelegd in de actuele ABTN in december 2017. Hiervoor verwijzen wij naar de publicatie op de website <http://deutschebank.nl/ser>.

Sinds de wijzigingen in de statuten die doorgevoerd zijn ten gevolge van de Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen en de Code Pensioenfondsen per 5 juni 2014, hebben geen verdere aanpassingen plaatsgevonden. In 2018 zullen enige kleinere wijzigingen in de statuten worden doorgevoerd.

Sinds 1 januari 2011 zijn alle tijdelijke onderdelen van de verschillende regelingen geïntegreerd in een uniform pensioenreglement dat het Pensioenfonds uitvoert voor de actieve medewerkers van Deutsche Bank AG, kantoor Amsterdam, en de voormalige Deutsche Bank Nederland N.V., alsmede de inactieve medewerkers van de bovengenoemde entiteiten. Eind februari 2016 zijn alle medewerkers van Deutsche Bank Nederland N.V. overgegaan naar Deutsche Bank AG, kantoor Amsterdam.

Kenmerken regeling

Na de integratie van de verschillende regelingen voert het Pensioenfonds sinds 1 januari 2015 een uniforme pensioenregeling voor alle vestigingen van Deutsche Bank in Nederland uit. Deze pensioenregeling kan worden gekenmerkt als een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar. Met ingang van 1 januari 2018 is de pensioenleeftijd verhoogd naar 68 jaar. De hoogte van het nabestaandenpensioen bedraagt 70% van het ingegane levenslang ouderdomspensioen c.q. 70% van het bereikbare toekomstig uit te keren ouderdomspensioen. De hoogte van het wezenpensioen bedraagt 14% van de opgebouwde rechten.

Type regeling	Collective Defined Contribution
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar
Pensioengevend salaris	€ 104.952,-
Franchise	€ 14.814,-
Pensioengrondslag	13 x maandsalaris + vakantietoeslag
Streefopbouwpercentage ouderdomspensioen	1,875%
Streefopbouwpercentage partnerpensioen	1,313%
Streefopbouwpercentage wezenpensioen	0,263%
Eigen bijdrage 2017	5,000%

Deelname aan de regeling vindt plaats vanaf indiensttreding. Het maximum pensioensalaris is voor 2018: € 106.738,- (2017: € 104.952,-)

Ontwikkeling deelnemers	Actief	AO*	OP**	NP/WP***	Slapers	Totaal
Deelnemers 1 januari 2017	774	18	259	100	1216	2367
Indiensttredingen	32	0	—	—	—	32
Uitdiensttredingen en waardeoverdrachten	-71	—	—	—	65	-6
Pensionering	-3	-1	31	19	-28	18
Overlijden	—	—	-10	-5	-4	-19
Overige mutaties	-2	2	1	-4	—	-3
Deelnemers 31 december 2017	730	19	281	110	1249	2389
Totalen	749		359		1249	2389

* Arbeidsongeschiktheid ** Ouderdomspensioen *** Nabestaanden-/wezenpensioen

Ontwikkeling kosten	2015	2016	2017
Administratiekosten per deelnemer (exclusief slapers)	682	761	719
Vermogensbeheerskosten van het totaal belegd vermogen eind 2017 (€ 412 mln) in € 1.000	1.541*	1.433*	1.583*
Vermogensbeheerskosten van het totaal belegd vermogen eind 2017 (€ 412 mln) in %	0,48%	0,39%	0,38%
Transactiekosten van het totaal belegd vermogen eind 2017 (€ 412 mln) in € 1.000	101	81	86
Transactiekosten van het totaal belegd vermogen eind 2017 (€ 412 mln) in %	0,03%	0,02%	0,02%

* inclusief niet direct zichtbare kosten 2015: € 74.000,-, 2016: € 68.000,- en 2017: € 289.000,-



Organisatie en Governance

Organisatie Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland

Bestuur

Hoewel de dagelijkse uitvoering van het vermogensbeheer is uitbesteed aan Deutsche Asset Management en de pensioenadministratie aan Achmea Pensioen Services, blijft het Bestuur eindverantwoordelijk voor alles wat Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland doet.

Het Pensioenfonds kent een paritaire bestuursvorm. Het Bestuur bestaat uit acht leden en de samenstelling per ultimo 2017 is als volgt:

Naam	Functie	Geboortejaar	Functie	Vertegenwoordiging	Lid sinds	Einde*
Mevr. S.H. Huis in 't Veld	Country COO	1970	Voorzitter	Werkgever	2011	2018
Mevr. E.M. Mulder-Mosman	Gepensioneerd Country COO	1948	Secretaris	Gepensioneerden	1997	2019
Dhr. B.S. Dornseiffen	Country CFO	1973	Lid	Werkgever	2012	2018
Mevr. P.E.J. Medico	Business Functional Expert	1970	Lid	Werkgever	2007	2018
Dhr. L.P.A. Vermin	Head of Finance/Tax	1967	Lid	Werkgever	2007	2018
Dhr. V.R.K. Raghoebarsing	Sales/Treasury Corporate Finance	1969	Lid	Werknemers	2012	2018
Dhr. C.W. van Reenen	Credit Officer	1960	Lid	Werknemers	2008	2020
Dhr. F.T.G.J. Segers	Senior Compliance Officer	1975	Lid	Werknemers	2009	2017

*) Conform de Code Pensioenfonds is besloten met ingang van 1 juli 2014 een bestuurslid maximaal twee keer voor een ambtstermijn van 4 jaar te herbenoemen.

Samenstelling Bestuur

Zoals in de inleiding reeds gemeld, zijn – onder voorbehoud van toestemming door De Nederlandsche Bank, die in 2018 is ontvangen – enige wijzigingen aangekondigd. Simone Huis in 't Veld zal met ingang van 1 februari 2018 terugtreden. Zij is opgevolgd als voorzitter door Boudewijn Dornseiffen. Ter vervulling van de vacature zal Han Reitsema, thans voorzitter van het Verantwoordingsorgaan, toetreden tot het Bestuur.

Daarnaast heeft Patty Medico aangegeven dat zij in 2018 niet voor herbenoeming ter beschikking staat. Zij zal gedurende 2018 worden opgevolgd. Begin 2018 zijn verkiezingen voor nieuwe leden van het Verantwoordingsorgaan uitgeschreven.

Gedurende 2017 is Frank Segers, vertegenwoordiger van de werknemers, na goedkeuring door De Nederlandsche Bank voor een periode van vier jaar herbenoemd.

Van de bestuursleden heeft uitsluitend mevrouw Mulder-Mosman een nevenfunctie in de raad van commissarissen van een verzekeringmaatschappij/bank. Hiervoor is door Compliance van het Pensioenfonds vooraf toestemming verleend.

Beloningsbeleid

De bestuurders van het Pensioenfonds ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden in het kader van bestuursactiviteiten van het Pensioenfonds. De bestuurder namens de gepensioneerden factureert het Pensioenfonds voor advieswerkzaamheden. De medewerker Bestuursbureau wordt via de 'payroll' van de werkgever betaald. De kosten worden door de werkgever doorbelast aan het Pensioenfonds. Er bestaan geen variabele elementen uit hoofde van de werkzaamheden voor het Pensioenfonds.

Er zijn geen leningen verstrekt. Er is geen sprake van vorderingen op bestuurders. De bestuurders nemen deel aan de pensioenregeling van het Pensioenfonds op basis van de voorwaarden vastgelegd in het pensioenreglement.

Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur van het Pensioenfonds wordt gevormd door de voorzitter en de secretaris. Aan het Dagelijks Bestuur zijn naast het dagelijks beleid, taken op het gebied van overleg en communicatie met derden gedelegeerd. Hieronder kunnen o.a. deelnemersvergadering en Verantwoordingsorgaan vallen. Overleg met officiële instanties als DNB/AFM vinden eveneens door het Dagelijks Bestuur plaats, na overleg met Compliance.

Commissies

Voorts heeft het Bestuur de taken onderling verdeeld door de vorming van 5 commissies.

Commissie	Aandachtsgebieden	Samenstelling
Governance & Riskcommissie (GRC)	Risicobeleid ABTN/uitbesteding Visitatie/deskundigheidsplan Crisisplan Code Pensioenfondsen	E.M. Mulder-Mosman (vz) P.E.J. Medico F.T.G.J. Segers
Pensioencommissie (PC)	Pensioenreglement Statuten	S.E. Huis in 't Veld (vz) E.M. Mulder-Mosman C.W. van Reenen F.T.G.J. Segers
Communicatiecommissie (CC)	Website Populair jaarverslag Deelnemersvergadering	E.M. Mulder-Mosman (vz) S.E. Huis in 't Veld P.E.J. Medico F.T.G.J. Segers
Financiële commissie (FC)	Jaarverslag Budget DNB-staten	B.S. Dornseiffen (vz) E.M. Mulder-Mosman L.P.A. Vermin (Ondersteuning M.O.E. Bakker)
Beleggingscommissie (BC)	Beleggingen ALM Continuïteitsanalyse	L.P.A. Vermin (vz) V.R.K. Raghoebarsing C.W. van Reenen (Governance en Risk E.M. Mulder-Mosman Ondersteuning/notulen M.O.E. Bakker, (M. Iglesias del Sol, R. Kamphuis (Willis Towers Watson))

Uitbesteding

Het Bestuur van het Pensioenfonds heeft de dagelijkse uitvoering van de administratie en het vermogensbeheer uitbesteed.

Uitgangspunt is dat het Bestuur, conform de eisen van de Pensioenwet, verantwoordelijk blijft voor de juiste uitvoering van de uitbestede taken. Hiervoor is een uitbestedingsbeleid ontwikkeld waarin onder meer aan de hand van 'control frameworks' op kwartaalbasis de geleverde diensten en 'Service Level Agreements' (SLA's) worden gecontroleerd. Op jaarbasis wordt tevens de ISAE 3402-rapportage beoordeeld. Sinds het 4e kwartaal 2014 worden bovenstaande controles gepubliceerd in het "Integraal Risico Dashboard" van het Pensioenfonds.

Uitvoeringsorganisatie

Achmea Pensioen Services verzorgt de uitkerings- en financiële administratie van het Pensioenfonds.

Met ingang van 2016 is het contract met Achmea Pensioen Services verlengd voor een periode van drie jaar. De controle op de uitbestede administratie en het vermogensbeheer alsmede de voorbereidende en ondersteunende beleidstaken worden door het Bestuursbureau uitgevoerd. Het fiduciair vermogensbeheer is uitbesteed aan een vermogensbeheerder, Deutsche Asset Management o.b.v. een contract volgens het DUFAS-model waarin de aanbevelingen van de Nederlandsche Bank zijn verwerkt. De accountant is KPMG Accountants N.V. en de certificerende actuaris is Willis Towers Watson B.V.

Externe ondersteuning

Het Pensioenfonds wordt bijgestaan door de externe adviserende actuaris en een gespecialiseerde ALM-adviseur. In een Asset and Liability Management-studie wordt 30 jaar vooruitgekeken om de beleggingen (assets) zo goed mogelijk af te stemmen op de verplichtingen ('liabilities') van het Pensioenfonds.

De beleidsuitgangspunten worden vervolgens afgezet tegen verschillende economische toekomstscenario's. Mede op basis van de ALM-studie wordt een zo optimaal mogelijke verdeling over de verschillende beleggingscategorieën in de portefeuille bepaald.

Met ingang van 2015 wordt tevens door onze actuaris een haalbaarheidstoets uitgevoerd op basis waarvan een risicobeleid is geformuleerd en gecommuniceerd.

Intern toezicht

Visitatiecommissie

Met de invoering van de “Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen” zijn nadere eisen gesteld aan het interne toezicht bij pensioenfondsen. Het Bestuur heeft besloten na de invoering van de nieuwe wetgeving gebruik te blijven maken van een Visitatiecommissie met visitaties op jaarbasis.

De Visitatiecommissie heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het Bestuur en op de algemene gang van zaken in het Pensioenfonds. De Visitatiecommissie is tenminste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het Bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken aan het Verantwoordingsorgaan en de werkgever en in het jaarverslag.

Het Bestuur van Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank heeft VCHolland en daarmee de leden van de Visitatiecommissie d.d. 19 oktober 2017 de opdracht verstrekt om een vervolgvizitatie uit te voeren. De beoordelingsperiode van deze visitatie strekt zich uit tot de op 12 januari 2018 voor de Visitatiecommissie beschikbare informatie met betrekking tot de periode tot 31 december 2017. De vorige visitatie heeft over 2016 plaatsgevonden en werd eveneens door VCHolland uitgevoerd.

De Visitatiecommissie voert haar taak uit zoals is voorgeschreven in artikel 103, artikel 104 lid 8 en artikel 106, leden 2 en 3, Pensioenwet met betrekking tot het interne toezicht pensioenfondsen.

De taken en werkwijze van het intern toezicht zijn in overeenstemming met hetgeen daarover is bepaald in de Code Pensioenfondsen, te weten de normen 14-16.

Wat de geschiktheid en onafhankelijkheid van de leden van het intern toezicht betreft past VCHolland de normen toe die daarvoor in de Code Pensioenfondsen (normen 52-55) zijn opgenomen.

VCHolland onderschrijft het “Normenkader voor goed intern toezicht bij pensioenfondsen” als opgesteld door de beroepsvereniging van intern toezichthouders in de pensioensector, de VITP.

In bijlage 5 zijn de aanbevelingen en conclusies van de Visitatiecommissie en het commentaar van het Bestuur opgenomen.

Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan is vanaf begin 2008 actief. Het Verantwoordingsorgaan bestaat uit een vertegenwoordiging van de werkgever, werknemers en pensioengerechtigden.

Gedurende 2017 is vijfmaal tussen een vertegenwoordiging van het Dagelijks Bestuur/Financiële commissie en het Verantwoordingsorgaan vergaderd. Er is onder meer gesproken over de veranderingen in het beleggingsbeleid ten gevolge van de wijziging van de 'DB-pensioenregeling' naar een 'CDC-pensioenregeling', de jaarcijfers en er is een toelichting gegeven op de verschillende agendapunten van de bestuursvergadering.

Tevens heeft de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan ter voorbereiding op de visitatie, overleg gepleegd met een vertegenwoordiging van de Governance en Riskcommissie. Gedurende 2017 is naast de normale onderwerpen ook uitgebreid overleg gevoerd met het Verantwoordingsorgaan over de strategiesessies die het Bestuur heeft gehouden.

Bij de laatste bestuursvergadering van 2017 was het Verantwoordingsorgaan aanwezig. Hierin is onder meer de deelnemersenquête besproken.

Het Verantwoordingsorgaan heeft in 2017 advies uitgebracht over de premie voor 2018.

Samenstelling	Geboortejaar
De heer H. Reitsema, werkgeversvertegenwoordiger (voorzitter)	1958
De heer A. Albers, werknemersvertegenwoordiger	1961
De heer J. Fransen, werknemersvertegenwoordiger	1972
De heer Ch. Wagenaar, werknemersvertegenwoordiger	1972
De heer L.C.J.M. Christophe, vertegenwoordiger namens de gepensioneerden	1949



Ontwikkelingen 2017/2018 Pensioenregeling

- Financiële status
- Premie- en toeslagbeleid

Pensioenregeling en financiële status

Het Pensioenfonds heeft 2017 afgesloten met een beleidsdekkingsgraad van 120,5% na toeslagverlening. De dekkingsgraad per ultimo december, berekend op basis van de door De Nederlandsche Bank voorgeschreven 'Ultimate Forward Rate', bedroeg 120,8% en de dekkingsgraad op basis van de marktrente 116,0%. De reële dekkingsgraad bedroeg: 96,8%.

Pensioenregeling per 1 januari 2017

Met ingang van 1 januari 2017 is de nieuwe 'collective defined contribution' regeling ingevoerd. Hiervoor is een verhoging van het premieplafond met de werkgever overeengekomen van 27% naar 33% van de salarissom. In de oude 'defined benefit' regeling was het premieplafond 27% van de salarissom +4,7% structurele toeslagruimte premie van de pensioengrondslag (= 3,8% van de salarissom). De structurele toeslagruimtepremie van 4,7% is vervallen en de tijdelijke toeslagruimte premie van € 1,3 miljoen per jaar tot 2023 is vervroegd afgelost per ultimo 2016 (€ 9,1 miljoen). Daarnaast is een eenmalige betaling van € 12,5 miljoen gedaan.

Het Bestuur heeft in 2016 tevens besloten een zogenaamde 'premie-egalisatiereserve' in te voeren. Er is weliswaar voor een 5-jaars gedempte kostendekkende premie gekozen maar met een ingroeipad van 5 jaar. De uitwerking hiervan is vermeld in de tabel op pagina 20. De premiebedragen die door het ingroeipad boven de gedempte kostendekkende premie liggen worden aan deze premie-egalisatiereserve toegevoegd, ter vermindering van opbouwkorting in latere jaren. Gedurende 2017 is een bedrag van € 4,7 miljoen aan deze reserve toegevoegd.

Dit betekent dat, door de keuze van het Bestuur te opteren voor zowel een bruidsschat als een verhoging van het premieplafond, de uiteindelijke kans op een geïndexeerd pensioen zonder kortingen in een gemiddeld scenario er voor alle belanghebbenden op vooruit is gegaan.

Het Premiebeleid per 1 januari 2017

Bij het bepalen van de financiële positie van het Pensioenfonds zijn vier dekkingsgraden van belang:

1. de UFR-beleidsdekkingsgraad – berekend op basis van het gemiddelde van de 12 dekkingsgraden per maandeinde;
2. de feitelijke dekkingsgraad – op basis van de balans van het Pensioenfonds;
3. de vereiste dekkingsgraad – op basis van de wettelijke solvabiliteitseisen;
4. de minimaal vereiste dekkingsgraad – op basis van de wettelijke minimale solvabiliteitseisen.

Als de feitelijke dekkingsgraad (1) hoger is dan de vereiste dekkingsgraad (2), is er sprake van een reserveoverschot.

Als de feitelijke dekkingsgraad zich bevindt tussen de vereiste dekkingsgraad (2) en de minimaal vereiste dekkingsgraad (3), dan is er sprake van een reservetekort. Indien de feitelijke dekkingsgraad lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad (3), dan is er sprake van onderdekking (of ook wel dekkingstekort genoemd).

De vereiste dekkingsgraad, zoals deze voortvloeit uit de solvabiliteitsvoorschriften volgens de nieuwe Pensioenwet, bedraagt voor het Pensioenfonds per 31 december 2017 114,3% (2016: 112,4%). De minimaal vereiste dekkingsgraad (3) bedraagt 104,2% (2016: 104,3%).

De beleidsdekkingsgraad is sinds de invoering van het nieuwe Financieel Toetsingskader per 1 januari 2015 de dekkingsgraad op basis waarvan onder meer de toeslag wordt verleend of een herstelplan zal moeten worden ingediend bij onderdekking. Het proces voor de bepaling van de (beleids-)dekkingsgraad is beschreven in samenwerking met de actuaris en goedgekeurd door het Bestuur.

De Pensioenwet en het FTK schrijven voor dat de premie ten minste kostendekkend is. Op basis van onderstaande tabel en uitgangspunten bedraagt de CDC-premie voor de werkgever voor 2018 29,3% (2017: 32,4%) waarin 5% op basis van de pensioengrondslag voor de werknemers is begrepen.

Met de invoering van de nieuwe regeling is gekozen voor een nieuw premiebeleid met een ingroeipad naar een 5-jaars gedempte kostendekkende premie, waarbij voor 2017 de premie nog geheel kostendekkend is en in de vijf jaren tot 2021 ingroeit naar een 5-jaars gedempte premie.

De vaste premiesystematiek op basis waarvan de premie onder de CDC-regeling (CDC-premie) wordt vastgesteld is opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst met de werkgever.

In het nieuwe premiebeleid wordt onderscheid gemaakt naar de volgende premies:

- De toetspremie: dit betreft de ex ante vastgestelde kostendeekkende premie, rekening houdend met een 5-jaarsvoortschrijdend gemiddelde van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur (uitgaande van de septemberstanden). De toetspremie die ons Pensioenfonds minimaal dient te ontvangen.
- De CDC-premie: dit is de feitelijke premie die de werkgever op basis van de uitvoeringsovereenkomst betaalt aan ons Pensioenfonds. Voor de jaren tot en met 2020 is de CDC-premie gelijk aan het maximum van de hiervoor vermelde toetspremie (o.b.v. 5-jaarsdemping) en de kostendeekkende premie op basis van demping conform een afgesproken ingroeipad. De CDC-premie kan niet meer dan 33% van de (gemaximeerde) pensioengevende salarissom bedragen.

Jaar	Demping
2017	Geen demping (rentetermijnstructuur per 30 september 2016)
2018	2-jaarsdemping (eind septemberstanden)
2019	3-jaarsdemping (eind septemberstanden)
2020	4-jaarsdemping (eind septemberstanden)
2021 en verder	5-jaarsdemping (eind septemberstanden)

Uit de tabel volgt dat voor het boekjaar 2018 de CDC-premie gelijk is aan de gedempte kostendeekkende premie op basis van het gemiddelde van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuren per 30 september 2017 en 30 september 2016 (o.b.v. de UFR-methodiek).

Ex ante kostendeekkende premie als percentage van de (gemaximeerde) salarissom

Boekjaar 2018	Ongedempt (zuiver)	Toetspremie (5 jaars gedempt)	CDC-premie (2-jaars gedempt)
1. Comingservice koopsom: de actuair benodigde koopsom voor pensioenopbouw en risicodekking tijdens het boekjaar in verband met de aangroei van pensioenverplichtingen (inclusief een opslag voor excassokosten van 3,0% en een opslag voor premievrijstellingsrisico van 2,5%)	22,5%	20,7%	24,7%
2. Opslag voor het bij de aangroei van de pensioenverplichtingen behorende vereist eigen vermogen (13,6%)	3,0%	2,8%	3,3%
3. Opslag voor de bij de aangroei van de pensioenverplichtingen behorende uitvoeringskosten (exclusief vermogensbeheerkosten)	1,3%	1,3%	1,3%

De kostendeekkende premie bestaat uit de volgende elementen:

1. De koopsom bedroeg over 2017 € 13,5 miljoen (2016: € 12,0 miljoen);
2. De solvabiliteitsopslag over 1.) die gelijk is aan het percentage vereist eigen vermogen (strategisch, evenwichtssituatie); deze koopsom bedroeg over 2017 € 1,7 miljoen (2016: € 1,3 miljoen);
3. De opslag voor jaarlijkse uitvoeringskosten bestaande uit een zo goed mogelijke schatting van de werkelijke kosten (exclusief kosten vermogensbeheer) die in het boekjaar te verwachten zijn, verlaagd met de verwachte vrijval aan excassokostenopslag over de uitkeringen in het boekjaar. De koopsom bedroeg over 2017 € 0,7 miljoen (2016: € 0,6 miljoen), zijnde respectievelijk 5,0% en 5,1%.

Het totaal van bovenstaande componenten wordt uitgedrukt als percentage van de (gemaximeerde) pensioengevende salarissom.

Het Bestuur van het Pensioenfonds heeft op basis van de berekeningen van de actuaaris de premie voor 2018 – gebaseerd op een 2-jaars demping, met een plafond van 33% – vastgesteld op 29,3% (2017: 32,4%).

Deze CDC-premie is hoger dan de toetspremie, die volgens de berekening 24,8% bedraagt. Dit betekent dat de volledige streefopbouw van 1,875% kan worden gefinancierd en dat er een toevoeging aan de premie-egaliseringsreserve kan plaatsvinden ter ondersteuning van opbouw in slechte tijden.

Het Verantwoordingsorgaan heeft een positief advies afgegeven, waarna het bestuursbesluit is bekrachtigd. Het gevolg van de nieuwe premie voor 2018 is, dat de werknemersbijdrage conform vorig jaar 5,0% zal bedragen.

Beleidsdekkingsgraad en toeslagbeleid

Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland had per ultimo oktober 2017 een beleidsdekkingsgraad van 119,5%. Deze dekkingsgraad ligt boven de wettelijk vastgestelde toeslagdrempel van 110%. Deze beleidsdekkingsgraad is sinds 2015 bepalend voor de toeslagverlening.

Toeslagbeleid en toeslag sinds 1 januari 2016

In het nieuwe toeslagbeleid van het Pensioenfonds zijn de huidige FTK-bepalingen voor toekomstbestendige toeslagverlening vanaf 1 januari 2015 vastgelegd. Het Bestuur hanteert voor een besluit over de feitelijke toekenning de onderstaande beleidsstaffel als leidraad.

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

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

De grens voor volledige toeslagverlening wordt jaarlijks zodanig vastgesteld dat deze voldoet aan de eis van toekomstbestendigheid. Per 1 januari 2018 bedroeg deze grens voor het Pensioenfonds 126%. (2017: 123%). De datum van vaststelling van de toeslag is ultimo oktober, zoals vastgelegd in de ABTN van het Pensioenfonds.

Conform de CAO-afspraken uit 2015 is de indexatie voor actieven en inactieven gebaseerd op de prijsinflatie en wel op het afgeleide consumentenprijsindexcijfer per oktober 2017, zoals gepubliceerd door het CBS. Dit cijfer toont een stijging van 1,34%. Op basis van het voor toeslagverlening doorgerekende beschikbare vermogen is de mate van toeslagverlening 66,5%. Dit betekent dus dat rekenkundig (volgens het nieuwe FTK op basis van de cijfers per eind oktober 2017) een toekomstbestendige toeslag van 66,5% van 1,34% verleend kan worden, zijnde 0,89% per 1 januari 2018. Deze toeslag is doorgerekend op toekomstbestendigheid.

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

Het Bestuur is op basis van deze berekeningen akkoord met een toeslagverlening per	
1.1.2018	0,89%

Dit betekent dat de volgende gemiste toeslagverlening nog open staat	
1.1.2016	0,14%
1.1.2017	0,26%
1.1.2018	0,45%

Deze gemiste toeslag zal zodra de financiële situatie dit toelaat op basis van datum van de gemiste toeslag worden ingehaald. Voorwaarde is dat voor het inhalen van achterstanden het vermogen groter is dan de bovengrens van 126% (niveau 2018), waarbij maximaal 20% van het vermogenoverschot gebruikt mag worden voor inhaaltoeslag.

Uitvoering Pensioenregeling

- Communicatiebeleid
- Deskundigheidsbeleid
- Risicobeleid



Communicatiebeleid

Het Pensioenfonds beschikt over een communicatieplan dat beoogt:

- De brede achterban te informeren over de inhoud van de pensioenkeuzes en beslissingen;
- De kennis over de mogelijkheden en de waarde van de pensioenregeling te vergroten;
- Zowel de bewustwording van de deelnemers te stimuleren over relevante wijzigingen in wetgeving en gevolgen voor de regeling van het Pensioenfonds als de betrokkenheid van de actieve deelnemers te stimuleren.

Dit wordt verwezenlijkt door de actieve deelnemers, de gewezen deelnemers/partners en de pensioengerechtigden te voorzien van de voor hen relevante informatie. Deze informatie wordt verstrekt via de website van het Pensioenfonds, Intranet, persoonlijke e-mail via werkgever en individuele schriftelijke informatie. Het Pensioenfonds publiceert elk kwartaal een Nieuwsbrief voor de actieve deelnemers en de gepensioneerden. Het Pensioenfonds biedt eveneens een "pensioenplanner" op de website aan. Daarnaast wordt elk jaar een bijeenkomst georganiseerd voor de actieve deelnemers. De reguliere behandelde onderwerpen in 2017 waren o.a. de financiële positie, het beleggingsbeleid, de premiestelling en de toeslagverlening.

Ook geeft een vertegenwoordiger van het Bestuur tweemaal per jaar informatie op de bijeenkomst van de Vereniging "DB Senioren". Gedurende 2017 heeft de nadruk vooral gelegen, naast een verdere communicatie over de 'collective defined contribution-regeling', op de toekomstvisie. Er is in drie Nieuwsbrieven ingegaan op het Plan van Aanpak voor de toekomst van het Pensioenfonds en onze strategie. Ook is in een enquête naar de mening van onze actieve deelnemers over de toekomst en de huidige dienstverlening gevraagd.

Er is uitgebreid gecommuniceerd over de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar. Tevens is het nieuwe beleggingsbeleid inclusief de aangepaste missie en 'investment beliefs' toegelicht. Tot slot werd ingegaan op de financiële situatie van het Pensioenfonds. Begin 2018 heeft het Dagelijks Bestuur een toelichting op de voorlopige resultaten 2017, de toekomstvisie en de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar aan de hand van enkele maatregelen in verschillende leeftijdscohorten toegelicht in alle vestigingen van Deutsche Bank Nederland. Ook in 2018 ontvangen zowel de actieve als gepensioneerde deelnemers een verkorte versie van het jaarverslag over 2017 via e-mail of per post.

Bestuursvergaderingen

Het Bestuur van het Pensioenfonds heeft gedurende 2017 zes keer vergaderd. De belangrijkste onderwerpen waren, naast de reguliere beleidscyclus, de ontwikkeling van de beleggingen en de financiële markten en de wijziging van het beleggingsbeleid. In twee speciale bestuursvergaderingen is gesproken over de toekomstige ontwikkelingen op de pensioenmarkt en de gevolgen voor het Pensioenfonds. Er is een SWOT-analyse uitgevoerd en gesproken over de strategie van het Pensioenfonds, het integraal risicobeleid, de aanvangshaalbaarheidstoets, de aangepaste ABTN en het financieel crisisplan.

Gedurende 2017 is opvolging gegeven aan de marktverkenning i.v.m. strategische toekomstoverwegingen van het Pensioenfonds. Er is gesproken met andere gelijkgestemde pensioenfondsen in de financiële sector over mogelijke vormen van samenwerking, maar dit heeft niet tot concrete resultaten geleid. Uit de SWOT-analyse kwam naar voren dat de financiële positie, de deskundigheid van Bestuur en de betrokkenheid van de bestuursleden niet tot onmiddellijke actie nopen. De analyse heeft bijgedragen aan het plan van aanpak waarbij allereerst de contouren van de nieuwe pensioenwetgeving worden afgewacht voordat verder gegaan wordt te zoeken naar mogelijke alternatieve uitvoeringsvormen.

Deskundigheidsbeleid

Deskundigheidsbevordering en bestuurlijke effectiviteit

Het Bestuur heeft een geschiktheidsbeleid en in dit kader een deskundigheidsplan opgesteld. Er vindt jaarlijks een evaluatie van het deskundigheidsplan plaats en indien nodig wordt dit plan aangepast. Na de "Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen" hebben in het kader van de permanente educatie in 2017 twee leden van het Bestuur de modules voor geschiktheidsniveau B gevolgd. Na de opleiding "Invloed in de Boardroom" en het in kaart brengen van de persoonlijke competenties in 2015, is in 2016 een 'off-site' gehouden waarin alle bestuursleden een verdere gezamenlijke opleiding met een toelichting op de strategische marktontwikkelingen hebben gevolgd. Vervolgens heeft ultimo 2017 een evaluatie door een externe deskundige plaatsgevonden.

Na het in kaart brengen van de persoonlijke competenties van de individuele bestuurders en de persoonlijke gesprekken met aanbevelingen in 2014, zijn uit de gezamenlijke evaluatie in 2017 met een derde partij, geen grote vervolgcities naar voren gekomen. Vastgesteld is dat de kennis en geschiktheid op een goed niveau liggen, een open communicatie bestaat en het afleggen van de verantwoording ook transparant is. Tevens is er een goede afgewogen besluitvorming. Er zijn enige aandachtspunten vermeld, maar geen specifieke urgente vervolgcities naar voren gekomen. Ook heeft de interne sollicitatie voor de aanstaande bestuurswisseling in 2018 aangetoond dat de opvolging op snelle wijze met deskundige en competente nieuwe bestuursleden vanuit het Verantwoordingsorgaan kan worden aangevuld. Zorgpunt blijft norm 66, diversiteit, omdat er relatief weinig vrouwelijke kandidaten beschikbaar zijn.

Risicobeleid

Code Pensioenfondsen en Gedragscode

Ook gedurende 2017 heeft Compliance de naleving op de gedragscode geëvalueerd en hebben alle bestuursleden bevestigd kennis genomen te hebben van de laatste versie en tevens van de Code Pensioenfondsen.

In 2017 hebben alle bestuursleden, op verzoek van Compliance, volledig inzicht gegeven in hun nevenfuncties indien zij al dergelijke functies hebben. Met de invoering van de richtlijnen voor het aannemen van nevenfuncties dient vooraf toestemming van compliance te worden verkregen voor het aanvaarden van nevenfuncties. Jaarlijks wordt door de bestuursleden en door het Bestuur aangewezen personen (leden Verantwoordingsorgaan en de bestuursondersteunende functionaris) de gedragscode getekend. Ook in 2017 hebben alle functionarissen voor naleving van de Gedragscode getekend.

Tevens is door Compliance toegezien op de invoering van de Gedragscode Pensioenfondsen van de Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid en de naleving van de hierin vermelde punten. In haar jaarcontrole heeft de Visitatiecommissie hierop ook een verdere controle uitgevoerd. Het Pensioenfonds past de normen van de Code waar mogelijk volledig toe. De enige afwijkingen worden hieronder per norm met korte toelichting vermeld:

2.2. Belanghebbendenorgaan

Norm 10/11/12/13: gezien de omvang van het Pensioenfonds wordt uitsluitend met een Verantwoordingsorgaan gewerkt. Het Intern Toezicht vindt plaats door een Verantwoordingsorgaan.

Norm Code 16: Er bestaat geen Raad van Toezicht. Naast het Verantwoordingsorgaan beoordeelt een Visitatiecommissie jaarlijks de beleids- en bestuursprocessen en de naleving van de Code. Hierop wordt verder ingegaan onder "Intern Toezicht". De Visitatiecommissie betreft de naleving van de Code Pensioenfondsen en onze gepubliceerde afwijkingen in de visitatie.

3.4. Zittingsduur en herbenoeming

Norm 60: In verband met de continuïteit van het Bestuur is in de statuten vastgelegd dat de norm met betrekking tot de maximale herbenoeming van twee keer voor het Pensioenfonds ingegaan is per juli 2014.

De vertegenwoordiger van de gepensioneerden is in 2016 in afwijking van Norm 60 herbenoemd tot 2020. Het Bestuur heeft schriftelijk aan DNB uiteengezet dat afgeweken is van de norm gezien de kennis en ervaring van de huidige bestuurder binnen de kring van gepensioneerden waardoor dit in het belang van de continuïteit van het Bestuur van het Pensioenfonds is. De herbenoeming is geaccordeerd door DNB.

3.5. Diversiteit

Norm 67/68: Binnen het Bestuur is een verscheidenheid aan vaardigheden, complementariteit en zienswijzen vertegenwoordigd. Bovendien hebben zowel vrouwen als mannen zitting en is er een redelijk evenwichtige vertegenwoordiging van oud en jong. Desalniettemin voldoet het Pensioenfonds niet volgens de letter aan de vertegenwoordiging van jongeren (de jongere leden zijn inmiddels boven veertig jaar). Binnen het Verantwoordingsorgaan is het helaas tot ultimo 2017 niet mogelijk geweest vrouwelijke vertegenwoordiging te vinden.

Naleving wet- en regelgeving en communicatie met de toezichthouder

De Compliance Officer van het Pensioenfonds heeft over het jaar 2017 een verklaring afgegeven waarin is vermeld dat niet is gebleken dat enige overtreding door het Bestuur en door het Bestuur aangewezen personen heeft plaatsgevonden. Wij verwijzen naar het voorgaande hoofdstuk "Gedragscode" voor de verdere details.

Modelgedragscode

In 2017 is de Modelgedragscode voor Pensioenfondsen van de Pensioenfederatie in samenwerking met Compliance ingevoerd.

Toezichthouder

In 2017 heeft geen bezoek van een vertegenwoordiging van DNB plaatsgevonden. Het Pensioenfonds heeft ook in 2017 kennis genomen van de diverse thema-onderzoeken van DNB en de mogelijke afwijkingen van de aanbevelingen bij het Pensioenfonds in een actieprogramma opgenomen. Het Pensioenfonds heeft aan een "Uitvraag niet-financiële risico's" en aan de "Uitvraag m.b.t. strategie van het Pensioenfonds" meegewerkt.

In 2017 zijn geen dwangsommen of bestuurlijke boeten opgelegd. Het Pensioenfonds heeft sinds december 2011 een dekkingsgraad kunnen melden die boven de vereiste dekkingsgraad lag. Het 5-jaars herstelplan dat in 2009 was ingediend, kon in oktober 2012 derhalve afgemeld worden bij De Nederlandsche Bank. Sindsdien heeft het Pensioenfonds geen dekkings- of reservetekort, hetgeen ook in 2017 van toepassing was. Eind 2016 is de documentatie voor de nieuwe 'defined contribution' afgerond en begin 2017 bij DNB ingeleverd.

Uitbesteding

Het Pensioenfonds heeft de deelnemers-, uitkerings- en financiële administratie uitbesteed aan Achmea Pensioen Services. Het mandaat werd gedurende 2015 onderhandeld voor een nieuwe periode van drie jaar ingaande 1 januari 2016. De gedragscodes, het integriteitsbeleid en het aanstellingsbeleid van Achmea Pensioen Services zijn in het kader van de nieuwe onderhandelingen getoetst. Daarnaast is in 2016 een aparte bewerkersovereenkomst voor het beleid t.a.v. datalekken en een addendum ter controle op de uitvoering van de Sanctiewet getekend. Nadat vastgesteld kon worden, dat het totale integriteits- en controlebeleid in grote lijnen overeenkomt met de eisen van het Pensioenfonds, is tot verlenging overgegaan. Ten slotte heeft Achmea Pensioen Services in 2016 een zogenaamd "Protocol van Vermissing" in de werkprocessen van de deelnemersadministratie opgenomen. In 2017 is in nauwe samenwerking met Achmea Pensioen Services gewerkt aan een project ter invoering van de eisen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Controle op de aan derden uitbestede werkzaamheden volgens het opgestelde uitbestedingsbeleid en de 'control framework' worden uitgevoerd door het Bestuursbureau, onder verantwoording van de Governance en Riskcommissie. Het vermogensbeheer is sinds 2009 uitbesteed aan Deutsche Asset Management (DeAM). Ook hierop wordt controle uitgevoerd op basis van 'control frameworks' door het Bestuursbureau. Daarnaast vindt per kwartaal een neutrale controle door Global Risk Management van Deutsche Bank plaats op de verschillende aannames van de vermogensbeheerder Deutsche Asset Management. De renteontwikkeling en -afdekking wordt gecontroleerd door onze actuaris.

Klachten of Incidenten

Het Pensioenfonds heeft in 2017 geen klachten ontvangen die tot rechtszaken hebben geleid. Onze uitvoerder Achmea Pensioen Services heeft eveneens geen klachten van deelnemers ontvangen. In het eerste kwartaal en derde kwartaal van 2017 zijn enige minimale overschrijdingen van de afgesproken normen voor de tijdige verwerking vastgesteld, die zijn vastgelegd in onze SLA. Het Pensioenfonds heeft dit met uitvoerder besproken. Het betreft echter geen incidenten die een integere uitoefening van onze bedrijfsvoering in gevaar hebben gebracht. Wij hebben in het overleg met onze administrateur vastgesteld dat 141 keer door deelnemers telefonisch contact is opgenomen. De meest voorkomende onderwerpen waren vragen over ouderdomspensioen, uitkeringen en het deelnemersportaal op de website van het Pensioenfonds.

Integere bedrijfsvoering en Risicobeleid

Wettelijk is geregeld dat een pensioenfonds maatregelen dient te treffen die een goed pensioenfondsbestuur waarborgen. Met de invoering van de Pensioenwet per 1 januari 2007 zijn de STAR-principes voor 'pension fund governance' verankerd in een wettelijk kader. Deze 32 principes betreffen de onderdelen zorgvuldig bestuur, transparantie, openheid en communicatie, deskundigheid, verantwoording en intern toezicht. In 2013 is de Code Pensioenfondsen door de Pensioenfederatie met de Stichting van de Arbeid opgesteld.

Het beleid van een pensioenfonds is gericht op een integere bedrijfsvoering. Deze verantwoordelijkheid is vastgelegd in artikel 143 van de Pensioenwet. Dit houdt onder meer in:

- Adequate administratieve organisatie, interne controle (AO/IC) en risicobeheersing;
- Analyse en beheersing van integriteitsrisico's;
- Voorkomen van belangenverstremming;
- Duurzame beheersing van (financiële) risico's;
- Een jaarlijkse haalbaarheidstoets uitvoeren.

Algemene leidraad voor het uitvoeren van de beheertaken zijn de voorschriften van de toezichthouder (DNB) zoals destijds vastgelegd in Financiële Instellingen Risicoanalyse Methode (FIRM). FIRM is een geïntegreerde methode voor de analyse van risico's en de beheersing daarvan.

Gedurende 2017 is het Risicobeleid verder uitgewerkt en samengevat in een beleidsdocument en 'Risk Appetite Framework' waarin alle onderdelen zijn verwerkt inclusief de bruto- en nettorisico's na beheersmaatregelen, conform het COSO integraal risicomangementmodel en de aanbevelingen van de Pensioenfederatie. In 2018 zal verder gewerkt worden aan de uitwerking hiervan, mede in verband met de eisen die de IORP II-richtlijn met name aan tweede- en derdelijnssleutelfuncties als riskmanagement en audit stelt.

Beleggingsrisico's

Naar aanleiding van de wijziging van de regeling met ingang van 2017 is op basis van een Asset en Liability Management-studie gewerkt aan enige veranderingen in het beleggingsbeleid. Dit heeft er toe geleid dat in 2017 de strategische beleggingsmix is veranderd van 15% zakelijke waarden en 85% obligaties naar 25% zakelijke waarden en 75% obligaties.

Binnen het in 2017 geldende mandaat is de obligatiepositie vastgesteld op: 20% staatsobligaties van landen met een AAA-rating en landen met grondstoffen, 35% euro bedrijfsobligaties, 7,5% USD bedrijfsobligaties, 7,5% 'emerging markets obligaties', 7,5% 'global convertibles' en 5% euro 'high yield obligaties'. Sinds 2014 wordt passief belegd in staatsobligaties. Het aandelensegment is sinds 2016 95% passief belegd volgens de 'MSCI World Developed SRI index' en 5% in de 'MSCI Emerging Markets'.

Voor de portefeuille is een benchmark opgesteld waarop toekomstige beleggingsresultaten worden afgezet tegen de waardering van de verplichtingen van het Pensioenfonds (op basis van de door DNB opgestelde rentetermijnstructuur). Met betrekking tot de individuele beleggingscategorieën zijn aanvullende benchmarks opgesteld gerelateerd aan marktconforme indices. Onder het hoofdstuk "Beleggingen" wordt verder ingegaan op de beleggingsportefeuille.

Renterisico

Het Pensioenfonds is gevoelig voor wijzigingen in de marktrente omdat de 'duration' van de beleggingen en de verplichtingen niet gelijk zijn.

In lijn met de beleggingsdoelstelling en de 'investment beliefs' houdt het Pensioenfonds rekening met de verplichtingenstructuur als onderdeel van integraal balansmanagement. Op basis van de uitgevoerde ALM-studie uit 2016 is besloten om de strategisch beoogde renteafdekking van 80% (op basis van marktwaarde) niet te wijzigen. Wel is besloten naast het strategisch rentebeleid een tactische bandbreedte van 60% tot 100% aan de Beleggingscommissie te verlenen. Voor de afdekking van het renterisico is een mandaat afgegeven aan de vermogensbeheerder, die de afdekking uitvoert door middel van een combinatie van 'interest rate swaps' en langlopende, hoogwaardige obligaties.

De volgende afdekking per bucket is afgesproken

5 jaars bucket	80%
10 jaars bucket	80%
20–25 jaars bucket	120%
30 jaars bucket	80%
40 jaars bucket	80%
50 jaars bucket	50%

Actuariële risico's

Jaarlijks wordt gecontroleerd door de actuaris of alle actuariële risico's van het Pensioenfonds daadwerkelijk volgens de laatst gepubliceerde regels zijn verwerkt.

Samengevat zijn de belangrijkste uitgangspunten langleven-, sterfte- en arbeidsongeschiktheidsrisico.

Belangrijkste waarderingsgrondslagen

Sterfte	Volgens de Prognosetafel AG 2016 (zoals gepubliceerd door het Actuarieel Genootschap). Voorts wordt rekening gehouden met het verschil in overlevingskansen tussen de werkende en de totale bevolking. Hiervoor is gebruik gemaakt van de fondsspecifieke ervaringssterfte o.b.v. het Willis Towers Watson 2016 ervaringssterfemodell (individueel).
Interest	Conform de rentetermijnstructuur van de actuele nominale marktrente per 31 december 2016 zoals gepubliceerd door DNB.

Het risico van overlijden voor de pensioendatum is verzekerd bij Delta Lloyd. Voor 2017 is een nieuw contract met Delta Lloyd afgesloten voor een periode van drie jaar.

Voor het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt in de premie van de werkgever een opslag gehanteerd.

Uitbestedingsrisico

Het Pensioenfonds beschikt over een uitbestedingsbeleid, ter controle van de uitbestede werkzaamheden zijn in dit verband o.a. 'control frameworks' opgesteld en is binnen het Bestuursbureau de functie 'vendor management' ingericht. Voor zowel het uitbestede vermogensbeheer als de uitbestede administratie zijn deze 'control frameworks' opgesteld door binnen de Governance en Riskcommissie. De 'vendor manager' controleert op kwartaalbasis en bericht over de status in een risico-dashboard tijdens de bestuursvergadering.

Risicohouding

De risicohouding van het Pensioenfonds is de mate waarin het Pensioenfonds, na overleg met de vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers of werknemersverenigingen en na overleg met de organen van het Pensioenfonds, bereid is

beleggingsrisico's te lopen om de doelstellingen van het Pensioenfonds te realiseren en de mate waarin het Pensioenfonds deze beleggingsrisico's kan lopen gegeven de kenmerken van het Pensioenfonds en de wettelijke toegestane ondergrenzen van het pensioenresultaat.

In 2016 is overleg gevoerd met sociale partners over de risicohouding in verband met de invoering van de nieuwe regeling. In 2017 heeft hierover geen overleg met de vakbonden plaatsgevonden, omdat de risicohouding niet wezenlijk gewijzigd is. Het Bestuur heeft zijn totale risicobeleid verwoord in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (ABTN).

Kwalitatieve risicohouding

De kwalitatieve risicohouding van het Pensioenfonds (en de beleidsuitgangspunten die hieraan gerelateerd zijn) is nader uitgewerkt in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota van het Pensioenfonds. Een samenvatting volgt hieronder:

- Streven naar een waardevast pensioen in het kader van voorwaardelijke toeslagverlening;
- Het ambitieniveau van toeslagverlening is vertaald in de mate waarin het pensioen jaarlijks kan worden aangepast ten opzichte van de maatstaf (voor het Pensioenfonds is dit voor alle deelnemers de prijsinflatie);
- Het minimaal beoogde niveau van toeslagverlening op de lange termijn bedraagt 60% (Dit betreft de aanpassing van het pensioen inclusief eventueel toegepaste kortingen);
- Bij tegenvallende economische omstandigheden wordt een lagere/geen toeslagverlening geaccepteerd;
- Bij tegenvallende economische omstandigheden wordt een beperkte korting geaccepteerd;
- Stabiele premie: bij de bepaling van de jaarlijkse premie wordt rekening gehouden met een 5-jaarsdemping van de rente.

Kwantitatieve Risicohouding

Conform de Pensioenwet, is de risicohouding vastgesteld en vastgelegd. Bij het concretiseren van deze risicohouding heeft het Bestuur zich gebaseerd op de kenmerken van het Pensioenfonds. Zij heeft daarbij in een Asset and Liability Management-studie meerdere beleidsuitgangspunten gehanteerd, zoals de gewenste maximale premiestijging, de volatiliteit, de gewenste kans op realisatie van toeslagen en het maximaal acceptabele niveau van kortingen.

De mate waarin beleggingsrisico's worden gelopen komt terug in het vereist eigen vermogen (VEV), zijnde de omvang van het eigen vermogen waarover een pensioenfonds, gegeven een bepaald risicoprofiel, minimaal zou moeten beschikken. De vaststelling van het VEV, en daarmee van de weging van de afzonderlijke financiële risico's, is voorgeschreven in de Pensioenwet (zie hiervoor de artikelen 132 PW en 138 PW). Daarnaast wordt onder andere in het Besluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen (in artikel 12) ook aandacht besteed aan het VEV.

Het Pensioenfonds heeft de financiële risico's geïdentificeerd. Conform wet- en regelgeving wordt hier in de uitvoering van het beleggingsbeleid rekening mee gehouden middels het deels afdekken van deze risico's en het zorgdragen voor voldoende spreiding over beleggingscategorieën, hetgeen risico mitigerend werkt.

De kwantitatieve invulling van de risicohouding op de lange termijn vindt plaats door het definiëren van ondergrenzen voor wat betreft het pensioenresultaat.

De risicohouding op korte termijn wordt gedefinieerd door een niveau van het VEV, van 12% van de waarde van de verplichtingen, met een bandbreedte van 4%-punt naar boven en naar beneden. Dit betekent dat het VEV in principe ligt tussen 8% en 16%. In 2017 is de jaarlijkse langetermijnhaalbaarheidstoets uitgevoerd om te kunnen vaststellen of aan de afgesproken risicohouding is voldaan. Onderstaand de resultaten van deze haalbaarheidstoets.

Toetsing – Pensioenresultaat	Ondergrens	Resultaat	Voldaan?
Vanuit feitelijke financiële positie			
Mediaan	90%	97%	Ja
5e percentiel		68%	
Relatieve afwijking t.o.v. mediaan	34%	30%	Ja
Vanuit evenwichtssituatie			
Mediaan	85%	75%	Ja
94%			Ja
Toetsing – Premiebeleid en Herstelcapaciteit			
Premiebeleid: over gehele horizon realistisch en haalbaar			Voldaan?
Herstelcapaciteit: voldoende om vanuit de situatie dat aan de vereisten voor het minimaal vereist eigen vermogen wordt voldaan, binnen de looptijd van het herstelplan aan de vereisten voor het vereist eigen vermogen te voldoen			Ja

Ten opzichte van de aanvangshaalbaarheidstoets uit december 2016 zijn de volgende aanpassingen te vermelden: De 'mapping' van het langetermijnbeleggingsbeleid is gewijzigd van 85%/15% Vastrentende waarden/zakelijke waarden naar 75%/25% in verband met de wijziging van de pensioenregeling. Voor een gedetailleerde uitwerking verwijzen wij naar het hoofdstuk "Beleggingsbeleid". Dit heeft een positief effect op het pensioenresultaat. De startdekkingsgraad voor de haalbaarheidstoets 2017 was 118,3%.



Marktontwikkelingen

— Beleggingen en Rendement

Beleggingsbeleid en beleggingen in 2017

Het Pensioenfonds heeft haar beleggingsbeleid gebaseerd op de door het Bestuur geformuleerde doelstelling, die in het kader van een nieuw uitgewerkt beleggingsplan en -beleid op basis van meerdere ALM-studies in 2017 enige aanpassingen heeft ondergaan en nu als volgt luidt: Het op lange termijn zoveel mogelijk zeker stellen van de nominale pensioenaanspraken en -rechten, uitgaande van het strategisch beleggingsbeleid waarbij rekening gehouden wordt met de toeslagambitie van het Pensioenfonds.

Hiervan afgeleid zijn de 'investment beliefs' vastgelegd:

1. Het strategisch beleggingsbeleid vloeit voort uit de langetermijnpensioenverplichtingen. Het integraal balansmanagement en asset en liability management vormen daarom de basis voor dit beleid;
2. Risicomanagement vormt een integraal onderdeel van de besluitvorming. Besluiten zijn gebaseerd op het geformuleerde integraal risicobeleid;
3. Het Pensioenfonds kan geen rente- en valutabewegingen voorzien. De strategische rente- en valuta-afdekking is gebaseerd op het geformuleerde risicobeleid;
4. Beleggingsproducten moeten passen binnen het governance budget (tijd/kennis bestuur) en dus begrijpelijk, transparant en uitlegbaar zijn;
5. Het Pensioenfonds neemt maatschappelijk verantwoord beleggen integraal mee in zijn beleggingskeuzes;
6. Diversificatie voegt waarde toe en zorgt voor spreiding van beleggingsrisico, onder voorbehoud van een efficiënte uitvoering (minimale posities van 5% per 'asset class').
7. In alternatieve of innovatieve producten wordt uitsluitend belegd als hiertegenover een adequate risicoafweging en vergoeding (na kosten) staat.
8. Actief beleggen is zinvol waar marktinefficiënties en resultaten opwegen tegen de relatief hoge kosten.
9. Tactische assetallocatie is beperkt toegestaan.

Gedurende 2017 is gewerkt aan een nieuw beleggingsbeleid naar aanleiding van de gewijzigde pensioenregeling op basis van meerdere ALM-studies om te komen tot een maximaal pensioenresultaat binnen de vastgelegde risicohouding, rekening houdend met de verschillende categorieën deelnemers.

Dit heeft geleid tot een strategisch beleggingsbeleid dat is vertaald in een matching- en returnportefeuille.

De matchingportefeuille streeft naar het zoveel mogelijk matchen van de beleggingen met de verplichtingen om op lange termijn de nominale verplichtingen na te kunnen komen. De returnportefeuille heeft als doel om met meer risico meer opbrengsten te genereren om naar de toekomst de aanspraken zoveel mogelijk waardevast te kunnen houden en buffers op te bouwen voor een premie-egaliseringsreserve.

De strategische assetallocatie is in onderstaande normportefeuille weergegeven.

Beleggingscategorie	Strategisch gewicht	Minimum	Maximum
Vastrentende waarden	75,0%	70,0%	80,0%
– hoogwaardige euro staatsobligaties (inclusief staatsleningen grondstoflanden)	20,0%	15,0%	25,0%
– euro bedrijfsobligaties	35,0%	30,0%	40,0%
– US bedrijfsobligaties	7,5%	5,0%	10,0%
– emerging market debt hard currency	7,5%	5,0%	10,0%
– euro high yield obligaties	5,0%	2,5%	7,5%
– global convertibles*	7,5%	5,0%	10,0%
Zakelijke waarden	25%	20%	30%
– aandelen	17,5%	15,0%	20,0%
95% ontwikkelde markten SRI			
5% opkomende markten			
Liquide middelen	0,0%	0,0%	5,0%

* Convertibles worden voor 50% toegerekend aan vastrentende waarden en 50% aan zakelijke waarden.

De samenstelling van het vermogen dient voor het overige binnen de bovenstaande minima en maxima te blijven.

De bandbreedtes die hierboven zijn vermeld bij alle categorieën hebben een operationeel karakter en zijn bedoeld om hoge transactiekosten te vermijden. Ze hebben derhalve een passief karakter. Naast boven vermelde bandbreedtes heeft de vermogensbeheerder binnen het strategisch renteafdekkingsbeleid op basis van de marktwaarde van 80% een tactische ruimte van 70% tot 100%.

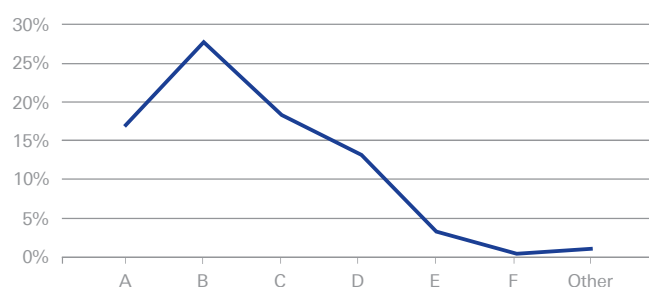
Duurzaam en verantwoord Beleggingsbeleid

Conform artikel 135 van de Pensioenwet en artikel 27 van de Code Pensioenfondsen, houdt het Pensioenfonds bij het investeringsbeleid rekening met het milieu, klimaat en mensenrechten. Onze fiduciair vermogensbeheerder DeAM beschrijft in haar "Directives for Portfolio Management" dat naast de financiële analyses voor de investeringen ook ethische en niet-financiële aspecten worden meegewogen. Dit beleid is conform de 'United Nations Principles for Responsible Investment' (UN PRI) 2008 en de 'OECD Guidelines for Multinational Enterprises'. Er wordt in het bijzonder naar de sociale aspecten als mensenrechten, kinderarbeid, non-discriminatie policies en veiligheid gekeken. Daarnaast tellen ecologische aspecten, zoals het conserveren van flora en fauna, protectie van natuur, atmosfeer, water en klimaatverandering mee als onderdeel van de analyses voor onze investeringsbeslissingen. Het Pensioenfonds belegt niet in de wapen- en kansspelenindustrie.

In 2017 heeft een analyse van onze portefeuille door onze vermogensbeheerder plaatsgevonden die hieronder is afgebeeld.

Figuur 1: Delta adjusted notional value

Bron: ESG-Rating - DeAM SynRating



*) Rating-standaards volgens methodologie van DWS

In 2018 zal op basis hiervan verdere invulling conform ons 'investment belief': "Het Pensioenfonds neemt maatschappelijk verantwoord beleggen integraal mee in zijn beleggingskeuzes", gegeven worden in samenwerking met onze vermogensbeheerder.

Rendement

Het beleggingsrendement van het Pensioenfonds is na een positief resultaat van 12,45% over 2016, ultimo 2017 uitgekomen op 1,83%. De executie van de nieuwe beleggingsstrategie, die voorschrijft dat 75% in vastrentende waarden (inclusief derivaten), 25% in zakelijke waarden (inclusief 50% 'convertibles' en derivaten) wordt belegd en strategisch 80% van de 'duration' van de verplichtingen wordt afgedekt, heeft in 2017 mede door een sterk positief resultaat in het aandelensegment en in bijna alle categorieën in de beleggingsportefeuille, met uitzondering van de renteafdekking en 'government pool'. Dit heeft tot een minder positief resultaat dan in 2016 geleid, als gevolg van de stijgende rente en dientengevolge lagere opbrengsten van de staatsobligaties.

Rendementen in procenten	Totaal	EQ	HY	Conv	Gov	Corp	US Corp	IRS	TAA	ILS
1.1.2017 – 31.12.2017										
Rendement Pensioenfonds	1,83	17,70	2,70	0,55	-0,71	2,42	7,86	-2,68	0,20	0,04
Benchmark		17,44	1,99	0,08	-0,27	2,06	8,48	n.b.	n.b.	n.b.
Relatief rendement		0,26	0,72	0,47	-0,44	0,35	-0,62	n.b.	n.b.	n.b.
Omvang in mln. euro	412	74	20	30	109	129	31	17	2	0

*) De gewogen out/underperformance worden berekend op basis van formule: $(1 + (\text{rendement portefeuille}/100)) / (1 + (\text{rendement benchmark}/100)) - 1 * 100$

Het absolute rendement op de vastrentende portefeuille in overheidsobligaties met een omvang van circa € 109 miljoen bedroeg per jaareinde 0,71% negatief en op het 'EUR corporate bonds' segment van circa € 129 miljoen werd een rendement behaald van 2,42% positief. Op de 'USD corporate bonds' met een omvang van circa € 31 miljoen bedroeg het rendement 7,86% positief. Op de aandelenportefeuille die per jaareinde € 74 miljoen bedroeg, werd een rendement van 17,70% positief behaald.

In het tweede kwartaal van 2017 zijn de alternatieve beleggingen van circa € 9 miljoen, bestaande uit 'commodities', 'real estate' en infrastructuurfondsen verkocht. In overeenstemming met de nieuw gekozen beleggingsstrategie zijn hiervoor aangekocht 'convertible-' en 'high yield bonds'. Door de wijziging in de loop van 2017 is voor deze categorie nog geen duidelijk jaarresultaat zichtbaar. Het rendement in 2017 voor 'high yield' met een omvang van circa € 20 miljoen bedroeg jaareinde 2,70% positief. Voor de 'convertibles' met een omvang van circa € 30 miljoen bedroeg het resultaat 0,55% positief.

De renteafdekking van circa 80% heeft in 2017 bij een stijgend verloop van de rente tot een negatief resultaat van 2,68% geleid. Dit beleid wordt echter gezien als onderdeel van het totale risicobeheer en minder als beleggingsrendement. De inflatieswaps zijn geëxpireerd in 2017. Het Bestuur heeft besloten voorlopig geen nieuwe 'inflatieswaps' af te sluiten. Dit onder meer, omdat de gematigde Nederlandse inflatie afwijkt van de Europese inflatie, waarop de 'swaps' gebaseerd zijn.

Verloop strategische aanpassingen beleggingsbeleid

In de afgelopen zeven jaren zijn met ingang van 2011 een aantal wijzigingen binnen het mandaat uitgevoerd ter bescherming van het kapitaal van het Pensioenfonds. Ten einde een zo transparant mogelijk beeld van de besluitvorming te geven, onderstaand het verloop over de afgelopen zes jaren.

In 2011 werd de verkoop van obligaties van financials, obligaties van de zwakkere staten in de eurozone waaronder Frankrijk, ten gunste van obligaties in opkomende markten, landen met een AAA-rating of landen die over grondstoffen beschikken uitgevoerd.

In 2012 is hieraan toegevoegd een strategisch keuze tot inflatieafdekking d.m.v. 'inflation linked swaps' en aanpassing van het langetermijnrenteafdekkingsbeleid door verkoop 50 jaars 'interest rate swaps' als gevolg van de introductie DNB UFR-methodiek.

In 2013 zijn er meerdere wijzigingen doorgevoerd in de beleggingsstrategie:

Strategische aanpassing alternatieve beleggingen

- 33,3% commodities;
- 33,3% real estate;
- 33,3% infrastructuur;
- alleen beursgenoteerde posities.

Aanpassing renteafdekkingsbeleid

- Focusafdekking 80% o.b.v. marktrente (ongeveer gelijk aan 100% UFR);
- Target-afdekking 82% i.v.m. voorkomen extra aan- en verkopen;
- Begin 2013 geen afdekking 50 jaars rente i.v.m. DNB UFR en illiquide markt;
- Herschikking renteafdekking op rente looptijden niveau;
- Begin 2014 afdekking 50 jaars rente weer toegestaan i.v.m. versoepeling markt.

Strategische aanpassing staatsobligaties

- Emerging market bonds max 4% per land.

In 2014 zijn er met name wijzigingen doorgevoerd van actief naar passief beheer:

Staatsobligaties

- Actief beheer gewijzigd in passief beheer (met uitzondering van obligaties in opkomende markten);
- Omzetting posities naar langere 'duration' als gevolg van nieuwe benchmark 'AAA Sovereign 10y+'.

Aandelen

1. 100% actief beheer gewijzigd naar 95% passief beheer (smart beta), gebaseerd op een waarderingmethode 'Cash Return on Capital Invested' (CROCI) van de onderliggende bedrijven;
2. 5% in 'Emerging Market Debt Trackers' (ETF) 'interest rate swaps':
 - Sublimieten per looptijd vastgelegd (20, 30, 40 en 50 jaar).

In 2015 zijn de volgende twee wijzigingen doorgevoerd:

1. 'Interest rate swaps'
 - 60% 're-strike' van de positieve marktwaarde (vrijval van circa € 30 miljoen);
2. 'USD Investment Graded bedrijfsobligaties'
 - Vrijval € 30 mln. uit 60% 're-strike' geïnvesteerd in 'USD credits' met looptijden vanaf 9 jaar.

In 2016 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd:

1. Aandelen
 - Aanpassing naar een volledig passief beleid 95% 'MSCI World SRI' en 5% 'MSCI Emerging Markets';
2. Partiële 'restrike'
 - Oversluiten posities ter vermijding van het betalen van negatieve rente op de onderliggende cashpositie. De vrijkomende € 15 miljoen is belegd in aandelen.

In 2017 zijn tenslotte de volgende wijzigingen doorgevoerd:

1. Wijziging strategische beleggingsportefeuille in 75%/25% obligaties/aandelen;
2. Strategische wijziging in 'matching en returnportefeuille';
3. Verkoop portefeuille in 'alternatives';
4. Aankoop 'high yield/convertible bonds';
5. Na expiratie 'inflatieswap', geen nieuwe aankoop;
6. 10% extra ruimte verstrekt voor renteafdekking.

Strategische en tactische assetallocatie

Een belangrijke basis voor het beleggingsbeleid van het Pensioenfonds is de ALM-studie, waarbij het pensioen-, toeslag-, premie- en beleggingsbeleid in samenhang wordt bestudeerd ter bepaling van het langetermijnperspectief van het Pensioenfonds. Ook is na de invoering van het nieuwe Financieel Toetsingskader een haalbaarheidstoets uitgevoerd en het risicobeleid uitgewerkt, die eveneens worden meegenomen voor de besluitvorming.

In 2016 en 2017 heeft een ALM-studie en meerdere scenarioanalyses plaatsgevonden. Deze hebben geleid tot het bovenstaande nieuwe beleggingsbeleid. Naast de ALM-studie is rekening gehouden met de risicohouding waarvoor twee haalbaarheidstoetsen zijn uitgevoerd die vermeld zijn onder het hoofdstuk "Risicobeheer" van dit jaarverslag. Aanleiding voor deze verandering was de overgang van een 'defined benefit' naar een 'collective defined contribution' pensioenregeling met ingang van 1 januari 2017.

De dekkingsgraad van het Pensioenfonds wordt berekend en gerapporteerd op basis van de UFR-methodiek, terwijl de beleggingen worden gewaardeerd op marktrente. Hoewel het totale renteafdeckingspercentage volgens de beleggingsstrategie rond 80% ligt op basis van marktrente, kunnen er afwijkingen ontstaan t.o.v. de afdekking op basis van de UFR-methodiek. Eind 2017 was de totale renteafdekking circa 77%.

Onderstaand een weergave van de feitelijke allocatie t.o.v. de strategische allocatie in de portefeuille.

	Strategische allocatie	Feitelijke allocatie per 31.12.2017 x 1mln
Zakelijke waarden	25%	22% (€ 88)
Vastrentende waarden	75%	72% (€ 298)
Liquide middelen		3% (€ 13)
Derivaten		3% (€ 13)
Totale beleggingsportefeuille		100% (€ 412)

Marktontwikkelingen

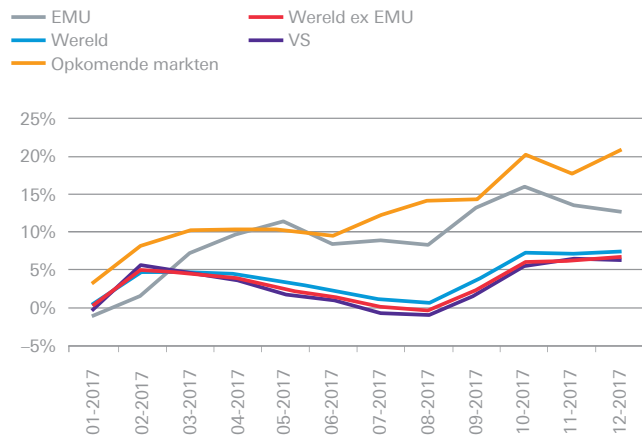
Aandelenmarkten

Het jaar 2017 was een goed beleggingsjaar voor aandelen. Het rendement op aandelen was bovengemiddeld. De aandelen profiteerden zowel van stijgende bedrijfswinsten als van een voorspelbaar monetair beleid. De opkomende markten blonken uit met een winst van 21% in euro's, dankzij de verbetering van het economisch momentum en de winstgroei van de IT-sector binnen de portefeuille in de 'MSCI Emerging Market Index'. De prestaties van de overige belangrijke regio's liepen niet ver uiteen, van +7,1% voor aandelen in de US tot +10,9% voor Europese aandelen. Deze laatste categorie presteerde vooral sterk in aanloop naar de Franse verkiezingen, maar viel daarna iets terug, deels door de sterkere euro.

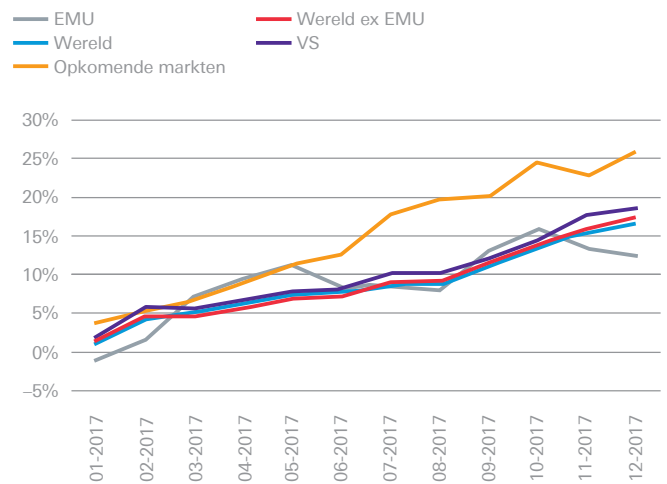
Als gevolg hiervan werden de aandelenrendementen voor het Pensioenfonds positief beïnvloed. De gemaakte strategische keuze om de zakelijke waarden te verhogen van 15% naar 25%, als gevolg van de overgang van een DB-regeling naar de CDC-regeling per 1.1.2017, heeft een positieve absolute en relatieve performance opgeleverd.

In de volgende afbeeldingen zijn de cumulatieve aandelenrendementen in euro weergegeven. In de eerste grafiek zijn de rendementen in euro 'hedged' zichtbaar. Het Pensioenfonds heeft de beleggingen grotendeels 'gehedged' naar euro. In de tweede grafiek is het rendement 'unhedged' zichtbaar.

Figuur 2: Cumulatieve aandelenrendementen in euro unhedged
Bron: MSCI



Figuur 3: Cumulatieve aandelenrendementen in euro hedged
Bron: MSCI



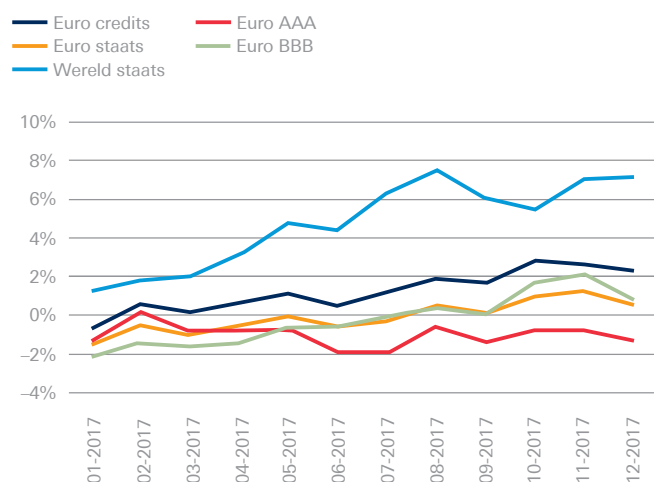
Obligatiemarkten

Het totaalrendement op obligaties lag weliswaar onder het langjarig gemiddelde, maar bleef positief. De obligatiemarkten hielden beter stand dan aan het begin van het jaar verwacht. Bedrijfsobligaties behaalden door positieve resultaten gezonde rendementen, terwijl staatsobligaties stabiel bleven, ondanks de normalisering van het Fed-beleid. De betere macro-economische omstandigheden en de verwachting dat de Centrale Banken, in reactie op de beperkte inflatie, hun beleid geleidelijk zullen blijven normaliseren, zorgen voor een solide economisch klimaat voor bedrijven. Obligaties van opkomende markten (EMD) in lokale valuta hebben het beste gepresteerd met een rendement van 15,2% in USD, gevolgd door EMD in harde valuta en 'high yield bonds' (beide ruim +10%).

In de ontwikkelde markten is geen echte opwaartse trend in de rente op staatsobligaties gezien. De rente is iets hoger dan het dieptepunt in 2016, maar gedurende 2017 is de rente per saldo weinig veranderd.

In de volgende afbeelding zijn de cumulatieve rendementen van euro-obligaties weergegeven:

Figuur 4: Cumulatieve obligatierendementen in euro
Bron: Bloomberg-Barclays



'Duration gap'

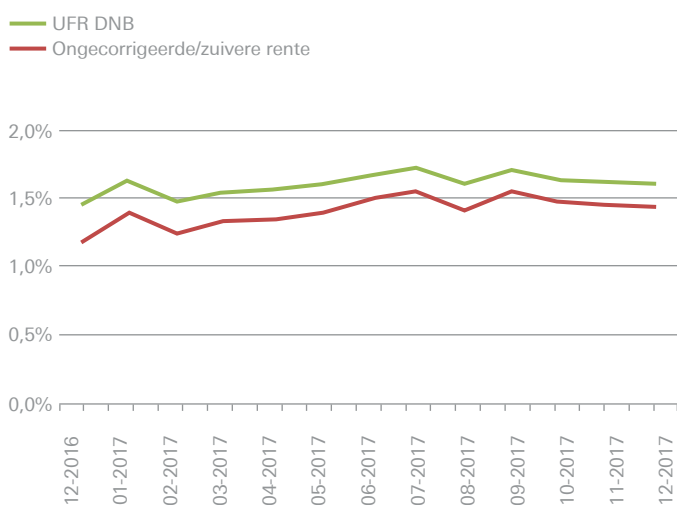
De 'duration' van de vastrentende portefeuille (voor afdekking) is met 5,0 jaar relatief kort (eind 2016: 9,0 jaar). De 'duration' van de pensioenverplichtingen is per eind 2017 circa 24 jaar (eind 2016 ongeveer 25 jaar). Volgens het beleggingsmandaat diende strategisch 80% van deze 'gap' afgedekt te zijn. Sinds 2017 is aan het strategisch beleid een tactisch beleid toegevoegd, waarbij minimaal 60% en maximaal 100% afgedekt kan zijn.

Voor de besluitvorming over de afdekking van de renteposities wordt gekeken naar de marktrente, omdat het Bestuur van mening is dat dit meer inzicht geeft in het werkelijke renterisico. Daarnaast wordt ook het UFR-rentebeleid gevolgd. De afdekking mag niet meer dan 110% op basis van de UFR-rentevoet zijn. Ten gevolge van de afdekking o.b.v. de marktrente, kunnen afwijkingen ontstaan ten opzichte van de rentepositie op basis van UFR. De afdekking heeft grotendeels via 'renteswaps' en in mindere mate door langlopende obligaties plaatsgevonden.

De rentetermijnstructuur over 2017 geeft ten opzichte van 2016 het volgende beeld:

Figuur 5: Verloop rentecurves

Bron: Willis Towers Watson dekkingsgraadmonitor december 2017



Het afdekkingsbeleid van het renterisico dat werd uitgevoerd op basis van de zuivere marktrente leidde eind 2017 tot een renteafdekking die iets lager was dan het strategische afdekkingspercentage, namelijk circa 77% (berekend op basis van de 'duration' van de verplichtingen). De absolute renteafdekking op basis van de UFR komt ultimo 2016 uit op circa 90% (berekend op basis van de 'duration' van de verplichtingen).

Externe vermogensbeheerder

Het Pensioenfonds heeft sinds december 2008 DB Advisors (m.i.v. 2013 DeAM) als fiduciair beheerder. Het mandaat met DB Advisors is sinds 1 januari 2010 gebaseerd op een vaste commissiebasis zonder extra commissie voor 'outperformance'. Er hebben onder meer voor de staats- en corporate obligaties in 2013, de aandelen en USD corporate obligaties in 2015 veranderingen plaatsgevonden, maar de vergoedingsstructuur blijft onveranderlijk vast. Het contract is gebaseerd op de Dufas-methodiek. De aanbevelingen van De Nederlandsche Bank inzake de uitbesteding van Vermogensbeheer gepubliceerd in 2013 zijn in het contract opgenomen.

Met ingang van 24 mei 2013 zijn alle assets overgegaan, via een 'book transfer' naar een 'asset pooling platform' in Luxemburg.

Strategisch beleggingsbeleid 2018

Conform voor het uitgewerkte beleggingsplan zullen enige verdere aanpassingen in lijn met het vastgelegde beleggingsbeleid en de hieruit voortvloeiende strategische beleggingsmix worden uitgevoerd. Als basis voor het uitgewerkte beleggingsplan gelden onze 'investment beliefs'.

Op basis hiervan zijn actiepunten voor 2018 gedefinieerd:

- Wij zullen in dialoog met de vermogensbeheerder ons duurzaam beleggingsbeleid verder uitwerken en het instellen van een monitoring op dit beleid invoeren. Daarnaast zal verder gewerkt worden aan de optimalisering van de return portefeuille. Verkoop van de staatsobligaties van de grondstofrijke landen;
- Implementatie van een nieuwe (passieve) benchmark voor staatsobligaties;
- Allocatie van de 'convertible', 'high yield' en 'USD investment graded' bedrijfsobligaties naar de 'matchingportefeuille';
- Bepaling en vastleggen van beleid voor liquiditeitsmanagement van benodigde verpanding van de 'interest rate swaps' (in bilaterale en 'cleared swaps');
- De implementatie van een stresstest die de impact weergeeft van meerdere scenario's op onze bezittingen versus verplichtingen;
- In de tweede helft van 2018 zal een ALM-studie worden uitgevoerd om de effecten van onze gewijzigde beleggingsstrategie te beoordelen.

Toekomstparagraaf



Vooruitzichten en gebeurtenissen na balansdatum

In 2017 is het kabinet Rutte III geformeerd. Aanvankelijk werd in het regeringsprogramma van het nieuwe kabinet nog steeds gesproken over een invoering van een nieuw pensioenstelsel in 2020. Inmiddels is het overleg met de vakbonden gestagneerd en is niet geheel duidelijk wat de invloed hiervan op de termijn van invoering zal zijn. Begin 2018 is nog begonnen met het uitwerken van de verschillende opties van de Sociaal Economische Raad.

Gedurende 2017 heeft het Bestuur een SWOT-analyse van het Pensioenfonds uitgevoerd, die begin 2018 herijkt is. Gedurende 2017 is een marktverkenning op basis van deze uitgangspunten uitgevoerd en is een enquête gehouden onder de actieve deelnemers waarin onder andere hun mening over de toekomst is gevraagd.

Kijkend naar de huidige situatie van het Pensioenfonds op basis van de uitkomsten van de SWOT-analyse en de deelnemersenquête ziet het Bestuur geen acute noodzaak tot wijziging van de huidige gang van zaken waarbij met realiteitszin gekeken wordt naar onze zwakke punten en de bedreigingen die vanuit de omgeving op een ondernemingspensioenfonds afkomen.

Gezien de financieel krachtige positie van het Pensioenfonds en de deskundige bezetting van de bestuursfuncties en verantwoordingsorgaan zal ons beleid er derhalve op gericht zijn om, tenminste tot duidelijk wordt wat de gevolgen van een nieuw pensioenstelsel zullen zijn, op een 'going concern basis' de lopende zaken zo efficiënt mogelijk in het belang van de deelnemers te verrichten binnen het ondernemingspensioenfonds Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland.

In 2018 zijn, zoals eerder vermeld, enige wijzigingen in het Bestuur doorgevoerd. Simone Huis in 't Veld en Patty Medico treden terug. Met ingang van 1 februari 2018 is Han Reitsema toegetreden tot het Bestuur. De vervanging van Patty Medico zal in de loop van 2018 volgen.

Het Verantwoordingsorgaan heeft na verkiezingen twee nieuwe leden namens de werknemers benoemd, namelijk Ageeth Bond en Pieter Arts. Namens de werkgever is Aitze van Dijk benoemd. Het Verantwoordingsorgaan is hierdoor uitgebreid tot 5 leden.

Met de invoering van de nieuwe regeling is gekozen voor een nieuw premiebeleid met een ingroeipad naar een 5-jaars gedempte kostendekkende premie, waarbij voor 2017 de premie nog geheel kostendekkend is, en in de vijf jaren tot 2021 ingroeit naar een 5-jaars gedempte premie. De vaste premiesystematiek op basis waarvan de premie onder de CDC-regeling (CDC-premie) wordt vastgesteld is opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst met de werkgever. Op basis van deze afspraken is de premie 2018 vastgesteld op 29,3%, hetgeen een premie voor de werknemers van 5% betekent.

Voor 2017 kan een toeslag verleend worden van 66,5% van de inflatie per oktober 2017 zijnde 1,34%, hetgeen neerkomt op 0,89%. De grens voor volledige toeslagverlening wordt jaarlijks zodanig vastgesteld dat deze voldoet aan de eis van toekomstbestendigheid. Per 1 januari 2018 bedroeg deze grens voor het Pensioenfonds 126%. (2016: 125%). De datum van vaststelling, vastgelegd in de ABTN van het Pensioenfonds, van de toeslag is ultimo oktober.

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

1.1.2018 0,89%

Dit betekent dat de volgende gemiste toeslagverlening nog open staat:

1.1.2016 0,14%

1.1.2017 0,26%

1.1.2018 0,45%

Deze gemiste toeslag zal zodra de financiële situatie dit toelaat op basis van datum van de gemiste toeslag worden ingehaald. In het eerste halfjaar van 2018 wordt een statutenwijziging uitgevoerd in verband met de wijzigingen in de structuur van de Deutsche Bank Nederland door de verzelfstandiging en beursgang van Deutsche Asset Management.

Bestuur Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland

B.S. Dornseiffen (voorzitter)

E.M. Mulder-Mosman (secretaris)

P.E.J. Medico

C.W. van Reenen

F.T.G.J. Segers

L.P.A. Vermin

J.J. Reitsema

V.R.K. Raghoebarsing

Bijlage 1: Balans

Balans per 31 december	2017	2016
(na voorgestelde bestemming van het saldo van baten en lasten) (x € 1.000)		
Activa		
Beleggingen voor risico Pensioenfonds	430.366	390.351
Vorderingen en overlopende activa	15.908	23.332
Overige baten	1.241	21.961
	447.515	435.644
Passiva		
Stichtingskapitaal en reserves		
Stichtingskapitaal	2	2
Premie-egaliseringsreserve	4.677	-
Algemene reserve	70.040	60.682
	74.719	60.684
Technische voorzieningen voor risico Pensioenfonds		
Technische voorzieningen	337.520	331.905
Overige schulden en overlopende passiva		
Derivaten met negatieve waarde	18.629	19.417
Overige schulden en overlopende passiva	16.647	23.638
	35.276	43.055
	447.515	435.644
	2017	2016
Dekkingsgraad op basis van FTK (in %)		
Actuele dekkingsgraad	120,8	118,3
Beleidsdekkingsgraad	120,5	113,4

Bijlage 2: Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten (x € 1.000)	2017	2016
Baten		
Premiebijdragen voor risico Pensioenfonds (van werkgevers en werknemers)	17.418	26.910
Beleggingsresultaten voor risico Pensioenfonds	7.529	39.238
Overige baten	-	12.500
	24.947	78.648
Lasten		
Pensioenuitkeringen	4.880	4.855
Pensioenuitvoeringskosten	820	761
Mutatie technische voorzieningen voor risico Pensioenfonds		
Pensioenopbouw	13.083	11.682
Toeslagen	2.942	327
Rentetoevoeging	-741	-177
Onttrekking voor pensioenuitkeringen	-4.852	-4.806
Onttrekking voor pensioenuitvoeringskosten	230	191
Wijziging uit hoofde van overdracht van rechten	167	796
marktrente	-5.157	33.863
Wijziging actuariële uitgangspunten	-	2.292
Overige wijzigingen	-57	592
	5.615	44.760
Saldo overdrachten van rechten voor risico Pensioenfonds	-176	-693
Herverzekeringen	-227	223
Overige lasten	-	14
	10.912	49.920
Saldo van baten en lasten	14.035	28.728
Bestemming van het saldo van baten en lasten		
Mutatie algemene reserve	9.358	28.728
Mutatie premie-egaliseringsreserve	4.677	-
	14.035	28.728

Bijlage 3: Actuariële Analyse

	Actuariel	Financieel	Resultaat
TV / Vermogen / Eigen vermogen per 31 december 2016	331.905	392.589	60.684
Beleggingen			13.427
Directe beleggingsopbrengsten		7.407	
Indirecte beleggingsopbrengsten		1.416	
Benodigde interest (-/- 0,217% éénjaarsrente)	-/- 741		
Mutatie TV door wijziging marktrente	-/- 5.157		
Kosten vermogensbeheer		-/- 1.294	
Premies			3.068
Ontvangen premies		17.418	
Af: betaalde premie risicoherverzekering		-/- 217	
Af: voor dekking directe kosten in premie		-/- 674	
Af: voor dekking toekomstige kosten in premie		-/- 376	
Actuariel benodigd voor pensioenopbouw (excl. excasso)	12.529		
Risicokoopsom overlijden (uit premie)	226		
Risicokoopsom arbeidsongeschiktheid (uit premie)	328		
Waardeoverdrachten			9
Inkomende waardeoverdrachten	271	269	
Uitgaande waardeoverdrachten	-/- 104	-/- 93	
Kosten			0
In premie begrepen bedrag directe kosten		674	
In premie begrepen bedrag toekomstige kosten		376	
Toevoeging aan TV i.v.m. kostenvoorziening	376		
Vrijval voor kosten uit voorziening	-/- 146		
Kosten eigen beheer (exclusief kosten vermogensbeheer)		-/- 820	
Uitkeringen			-/- 28
Mutatie TV u.h.v. uitkeringen	-/- 4.852		
Feitelijke uitkeringen		-/- 4.880	
Afname TV door afkopen	-/- 25		
Feitelijke afkopen		-/- 26	
Overlevingskansen			446
Door overlijden vrijgevallen (langlevende)	-/- 1.578		
Risicopremie langlevende	1.704		
Toevoeging ingegaan nabestaandenpensioen	1.168		
Door overlijden vrijgevallen (kortlevende)	-/- 556		
Risicopremie uit kostendekkende premie	-/- 226		
Risicopremie kortlevende	-/- 514		
Ontvangen uitkeringen en resultaatdeling herverzekeraar		444	
Arbidsongeschiktheid			400
Mutatie TV door arbeidsongeschiktheid	-/- 68		
Mutatie TV door arbeidsongeschiktheidsschades	-/- 4		
Risicokoopsom arbeidsongeschiktheid	-/- 328		
Mutaties			-/- 73
Actuariel resultaat op mutaties	73		
Toeslagverlening			-/- 2.942
Mutatie TV u.h.v. toegekende toeslagen	2.942		
Overige wijzigingen			-/- 272
Wijziging regeling	272		
Mutatie TV / Vermogen / Eigen vermogen (inclusief dotatie premie-egalisereserve)	5.615	19.650	14.035
Dotatie aan premie-egalisereserve		-/- 4.677	-/- 4.677
TV / Vermogen / Eigen vermogen (exclusief dotatie premie-egalisereserve) per 31 december 2017	337.520	407.562	70.042



Bijlage 4: Verantwoordingsorgaan

Oordeel over het handelen van het Bestuur van het Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland in 2017

Achtergrond

Het Verantwoordingsorgaan (VO) van Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland is samengesteld op basis van de principes voor goed pensioenbestuur. De werkwijze van het VO is in een reglement vastgesteld. Er zijn afspraken gemaakt over welke informatie het Verantwoordingsorgaan ontvangt, de frequentie van het overleg met het Bestuur en de te behandelen onderwerpen.

Het VO heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het Bestuur, over het door het Bestuur uitgevoerde beleid, alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst. Het VO legt zijn oordeel ten minste eenmaal per jaar schriftelijk vast. Dit oordeel wordt samen met de reactie van het Bestuur daarop, opgenomen in het jaarverslag waar het oordeel betrekking op heeft.

Het VO heeft het handelen van het Bestuur in 2017 beoordeeld. Het VO heeft dit gedaan aan de hand van alle relevante stukken betreffende 2017 zoals het jaarverslag, de jaarrekening, actuariële rapportages, vergaderstukken en notulen van het Bestuur, input van de diverse commissies, het pensioenbureau, alsmede de toegang tot de website met alle relevante stukken van het Pensioenfonds. Ten slotte heeft het VO regelmatig overleg met het (dagelijks) Bestuur van het Pensioenfonds.

Uitvoering

In 2017 is het VO zes keer in zijn geheel bijeen geweest. Hiervan waren er de kwartaalvergaderingen en de jaarlijkse overkoepelende vergadering de hoofdmoot. Daarnaast is het VO eenmaal met het dagelijks Bestuur van het Pensioenfonds en een adviseur van Willis Towers Watson (WTW) bijeengekomen voor een strategiesessie over de nieuwe ontwikkelingen van pensioenfonds in Nederland. Er is door het VO in 2017 eenmaal een adviesaanvraag behandeld welke door het Bestuur van het Pensioenfonds is ingediend. Deze aanvraag is voorzien van een positief advies.

Bij het formuleren van zijn oordeel heeft het VO rekening gehouden met zijn eigen visie en verantwoordelijkheden die staan beschreven in het huishoudelijk reglement van het Verantwoordingsorgaan. Het VO is van mening dat het Bestuur zich goed heeft laten informeren (m.n. door externe deskundigheid in te roepen) over de stand van zaken met betrekking tot alle ontwikkelingen op het pensioengebied, en de bijbehorende discussies.

Communicatie

Er is een open communicatie met de externe toezichthouder over de relevante onderwerpen, waaronder de governance. Er wordt tijdig en adequaat gereageerd op verzoeken tot nadere invulling en/of informatie op dit terrein. Met betrekking tot de communicatie aan de deelnemers waren er al belangrijke stappen genomen in 2015 en 2016 om de deelnemers (alle categorieën) verder te betrekken en te informeren. Het Bestuur is in 2017 wederom naar alle vestigingen van Deutsche Bank Nederland geweest om uitleg te geven over de ontwikkelingen van het Pensioenfonds en de pensioenwetgeving in 2017. Net als in 2016 blijft echter de uitdaging om de deelnemers actief bij het Pensioenfonds betrokken te krijgen en het VO adviseert het Bestuur om verdere mogelijkheden te onderzoeken om de betrokkenheid van onze deelnemers te blijven stimuleren.

Beleggingen

Ten aanzien van de beleggingen van het Pensioenfonds heeft het VO kennis genomen van de resultaten in 2017. Dit jaar is het VO, samen met de beleggingscommissie en WTW, zeer nauw betrokken geweest bij de afwegingen die gemaakt worden tijdens het selectieproces van de beleggingsstrategieën en de uiteindelijke vermogensbeheerder. In dit grondige traject worden specifieke eisen vanuit het Pensioenfonds en de visie van de Beleggingscommissie gecombineerd met de kansen en risico's van de financiële markten, dit alles onder professionele coördinatie van WTW. Het resultaat is een well-informed-decision waarin alle aspecten werden meegenomen.

Strategie

Op strategisch gebied heeft het Bestuur van het Pensioenfonds in 2016 zoals afgesproken stappen gezet met betrekking tot de oriëntatie op de lange termijn, vanuit de gedachte dat het Pensioenfonds tot de kleinere pensioenfonds behoort, terwijl zij moet voldoen aan dezelfde eisen en regelgeving als de grote pensioenfonds. In 2017 is besloten, mede door de markt en de ontwikkelingen inzake "Algemene Pensioenfonds", om tijdelijk af te zien van verdere onderzoeken naar het veranderen van de structuur van het Pensioenfonds tot die tijd dat wetgever en andere (grotere) marktpartijen ook hun richting hebben bepaald.

Conclusie

Het VO oordeelt positief over het handelen van het Bestuur in 2017. Het VO heeft geconstateerd dat het Bestuur aan alle vereisten voldoet, die door de toezichthouder worden gesteld. Het VO is van mening dat het Bestuur van het Pensioenfonds in 2017 in staat is geweest om besluiten te nemen waarbij de belangen van alle belanghebbenden van het Pensioenfonds op een juiste manier werden afgewogen. Het VO maakt graag van de gelegenheid gebruik om het Bestuur te bedanken voor de openheid, de toegang tot documentatie en de diverse bijeenkomsten die het VO in staat stellen om haar werk goed te kunnen doen.

Reactie Bestuur

Het Bestuur dankt het Verantwoordingsorgaan voor de nauwe samenwerking in het afgelopen jaar. Het Bestuur heeft het onderling overleg en de deskundige wijze waarop een bijdrage geleverd is in een aantal structurele onderwerpen als de strategiediscussie en het veranderde beleggingsbeleid bijzonder gewaardeerd.

Wij blijven streven naar een verbetering in de communicatie met onze achterban en hebben in dit kader ook de enquête onder de actieve deelnemers uitgevoerd. Wij zullen de communicatie met de deelnemers continueren en waar mogelijk uitbreiden. Over belangrijke onderwerpen zal in persoonlijk contact een uitleg worden gegeven en in dit kader zal ook de intensieve communicatie met het Verantwoordingsorgaan gecontinueerd worden.

Wij hebben kennis genomen van de veranderingen in de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan in 2018. Wij wensen de nieuwe toetreders veel succes en danken de leden die afscheid genomen hebben voor hun inzet over de afgelopen jaren. Wij zijn verheugd dat het Verantwoordingsorgaan er wederom in geslaagd is een deskundig en gevarieerd team samen te stellen en hopen op een verdere constructieve samenwerking in 2018.





Bijlage 5: Visitatiecommissie

Samenvatting bevindingen visitatie 2017

Met de invoering van de Pensioenwet zijn nadere eisen gesteld aan het interne toezicht bij pensioenfondsen. Het Bestuur heeft besloten na advies van het Verantwoordingsorgaan gebruik te blijven maken van een Visitatiecommissie maar dan visitaties op jaarbasis te laten uitvoeren.

1. Inleiding

Het Bestuur heeft VCHolland en daarmee de leden van de Visitatiecommissie (VC), na advies van het Verantwoordingsorgaan (VO) van het Pensioenfonds, de opdracht gegeven tot de uitvoering van een visitatie bij het Pensioenfonds in het kader van een driejaarscyclus van visitaties zoals met het Pensioenfonds is overeengekomen.

De Visitatiecommissie heeft tot (wettelijke) taak toezicht te houden op (de totstandkoming van) het beleid van het Bestuur en op de algemene gang van zaken in het Pensioenfonds.

De Visitatiecommissie is ten minste belast met het toezien op een adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het Bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken aan het verantwoordingsorgaan en de werkgever en in het jaarverslag.

Het intern toezicht vervult zijn taak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het Pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.

VCHolland heeft voor de uitvoering van visitaties een werkwijze ontwikkeld die uiteindelijk uitmondt in een rapportage over de bevindingen en het oordeel van de visitatiecommissie. De visitatieperiode strekte zich uit tot de op 12 januari 2018 beschikbare informatie over de periode t/m 31 december 2017. De reactie van het Bestuur is in deze rapportage opgenomen.

2. Oordeel en bevindingen

Samenvattend oordeel

De VC is van oordeel dat het beleid van het Bestuur voldoende evenwichtig en op een voldoende zorgvuldige manier tot stand is gekomen en uitgevoerd. De VC heeft geen majeure constatering met betrekking tot de algemene gang van zaken in het Pensioenfonds, de wijze waarop belangen zijn afgewogen en de risicobeheersing.

A. Follow-up vorige visitatie

De wijze waarop het Pensioenfonds invulling geeft aan aanbevelingen uit de vorige visitatie is goed gedocumenteerd en voldoet aan de normen van de Code Pensioenfondsen.

B. Algemene gang van zaken

Het Pensioenfonds heeft adequate processen om de (financiële) gang van zaken binnen het Pensioenfonds en de ontwikkelingen in de omgeving te volgen, en er waar nodig actie op te nemen. De sterkte, zwakte, kansen en bedreigingen zijn in kaart gebracht en het Pensioenfonds heeft zich goed inzicht verschaft in zijn toekomst op korte en op middellange termijn. De VC beveelt aan om tijdig de impact van IORP II in kaart te brengen, met name in het licht van de noodzakelijke versterking van de zogenoemde 'third line of defense'.

Reactie: Hoewel een 'third line of defense functie' met name een volledige interne auditfunctie voor een pensioenfonds van onze omvang moeilijk in te voeren is, en wij van mening zijn dat wij door de uitgebreide governance en riskfuncties, de uitgebreide jaareinde audit, hiervoor een goed alternatief hebben, zullen wij in het kader van de in te voeren aanpassingen ten gevolge van IORP II en de aanbevelingen van DNB analyseren op welke wijze wij hieraan gevolg moeten geven in 2018.

C. Governance

De VC heeft geconstateerd dat in algemene zin de factoren die goed pensioenbestuur moeten waarborgen aanwezig zijn en heeft geen belangrijke zaken aangetroffen die een beheerste en integere bedrijfsvoering in de weg staan. De continuïteit in de fondsorganen wordt bevorderd door te bewerkstelligen dat bepaalde leden van het VO doorstromen naar het Bestuur.

Dit bevordert de beschikbaarheid van geschikte bestuurders. In de visitatieperiode heeft het Pensioenfonds aangetoond dat het proactief reageert als mogelijke belangenconflicten optreden tussen bestuursfunctie en de functie die een bestuurslid bij de werkgever bekleedt.

D. Geschiktheid

De VC volgt de mening van het Bestuur dat voldoende aandacht wordt besteed aan geschiktheid, betrouwbaarheid en diversiteit.

E. Beleggingen

In algemene zin heeft het Pensioenfonds het beleggingsbeleid, alsmede de uitvoering en uitbesteding ervan adequaat vormgegeven. De VC doet enkele aanbevelingen met betrekking tot verdere verdieping van de informatie-uitwisseling met de fiduciair beheerder omtrent stemgedrag en beoordeling van de fundamentele informatie over organisaties waarin uiteindelijk wordt belegd.

Reactie: Wij zullen dit met de fiduciair beheerder overleggen.

F. Risico's

Het Pensioenfonds heeft in algemene zin voldoende oog voor het risicobeheer, zoals dit voortvloeit uit een beheerste en integere bedrijfsvoering. Het integraal risicobeheer, alsmede het uitbestedingsbeleid en de bijbehorende risico's zijn adequaat vastgelegd in de ABTN. Het Pensioenfonds heeft een project ingericht om de gevolgen van de invoering van de algemene verordening gegevensverwerking tijdig in de processen te verwerken. Hierbij behoeven zaken als cybercrime-risico's eveneens aandacht.

Reactie: In het kader van de afronding van het integraal risicomanagement project in 2018 heeft de verdere invoering van de formalisering van de controle op het IT-risico een belangrijke plaats. De eerste gesprekken over de wijze waarop hieraan vormgegeven zal worden voor de office-applicaties van de werkgever zijn al gestart. Voor de uitbestede activiteiten met name de administratie is vergaande documentatie en risk management controle aanwezig.

G. Communicatie

Het Pensioenfonds heeft het communicatiebeleid adequaat opgezet en uitgewerkt. Verbetering is naar het oordeel van de VC mogelijk door concrete doelstellingen op te nemen in het beleidsplan en die periodiek te evalueren door middel van enquêtes zoals ook bedoeld in de Code Pensioenfondsen.

Reactie: Wij zullen bij de jaarlijkse revisie van ons communicatieplan, de doelstellingen concreter formuleren. In 2017 heeft echter wel conform de Code Pensioenfondsen een onderzoek/enquête plaats gevonden, waarbij navraag gedaan is naar de verschillende aspecten van onze communicatie en om reactie is gevraagd. De beoordeling van onze (actieve) deelnemers was positief.

De Visitatiecommissie



Stichting Pensioenfonds Deutsche Bank Nederland
De Entree 195
1101 HE Amsterdam
Telefoon: +31 20 555 4448

Internet: www.deutschebankpensioenfonds.nl
E-mail: pensioenfonds.nl@db.com