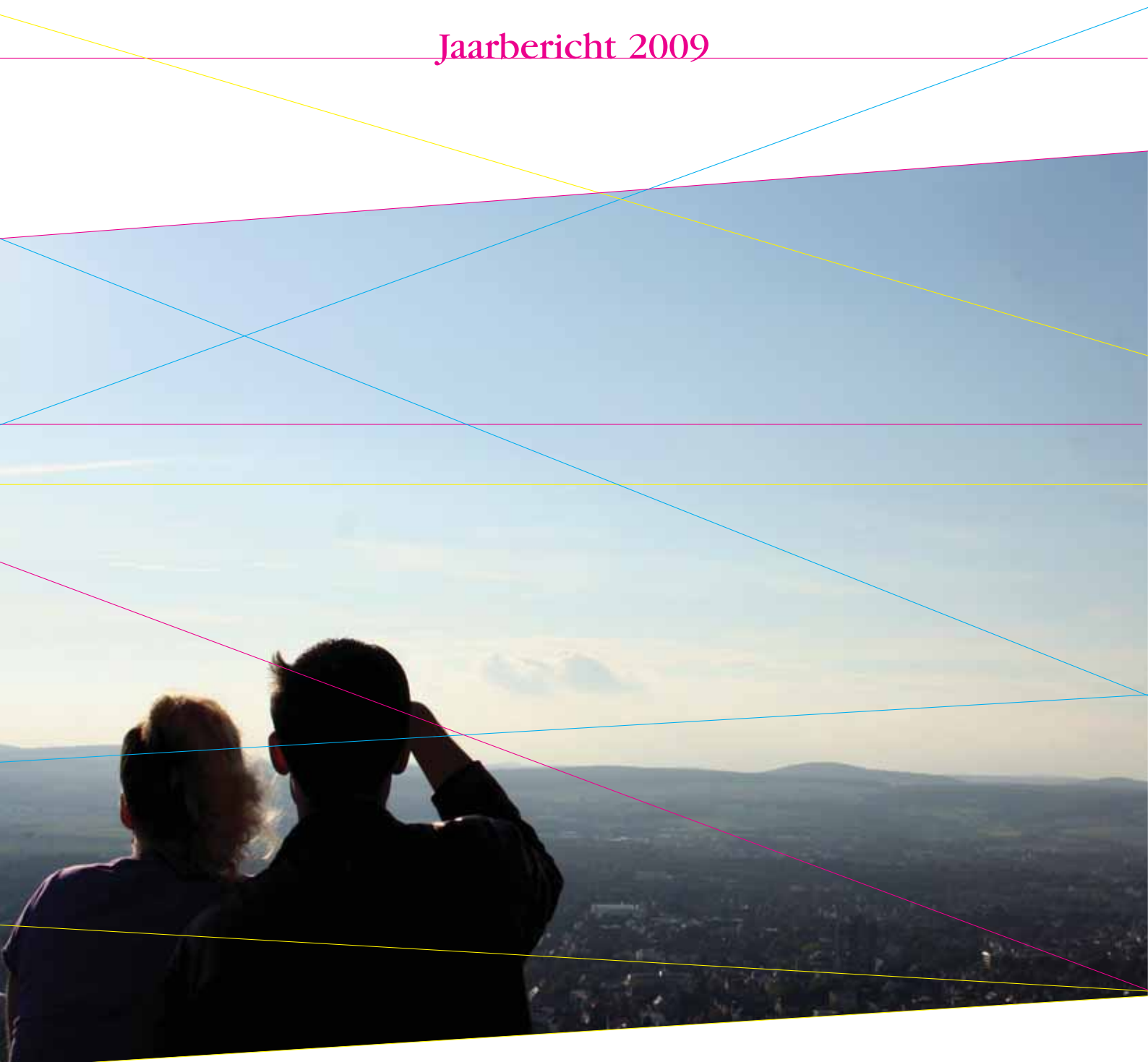


## Jaarbericht 2009



## Dekkingsgraad boven 120%

Eind 2009 was de dekking van onze pensioenverplichting meer dan 120%. Een jaar eerder was onze dekkingsgraad nog maar 116%, maar door goede beleggingsrendementen en een gunstige ontwikkeling van de rente, steeg de dekkingsgraad naar 123%. Omdat eind 2009 bekend werd dat onze deelnemers veel langer leven dan we in 2003 aannamen, moesten we de voorziening voor onze pensioenverplichtingen laten stijgen. Daardoor eindigde onze dekkingsgraad uiteindelijk op 120,8%.

Met deze dekkingsgraad kunnen we de nu opgebouwde pensioenen ruimschoots uitkeren. Deelnemers en pensioengerechtigden gaan er echter vanuit dat hun pensioenen jaarlijks worden opgetrokken met resp. de CAO-lonen en de consumentenprijzen. Daarom berekenen we ook elk jaar een dekkingsgraad die inspeelt op deze verwachtingen. Deze zogenaamde reële marktwaarde dekkingsgraad was eind 2009 79%, waar 100% nodig is om de jaarlijkse toeslagen volledig te kunnen garanderen. Om toch onze ambitie van volledige toeslagverlening waar te maken, wordt een deel van het vermogen in aandelen belegd in plaats van obligaties. Door mogelijk hogere rendementen op deze aandelen bestaat een goede kans om de pensioenen toch volledig te kunnen verhogen. Uiteraard geeft dat geen garantie en is ook afhankelijk van de economische omstandigheden.

## Pensioengerechtigden kregen toeslag over 2009

Omdat de CAO-lonen bij Delta Lloyd in 2009 niet zijn gestegen, hebben we de pensioenopbouw van de deelnemers per 1 januari 2010 ook niet hoeven te verhogen. Uitgangspunt is immers dat de pensioenen gelijke tred houden met de lonen. De uitkeringen van de pensioengerechtigden willen we jaarlijks laten meegroeien met de consumentenprijzen. Omdat die tussen oktober 2008 en oktober 2009 met 0,4% zijn gestegen, hebben we ook de pensioenuitkeringen met dit percentage opgetrokken.

Het geld dat nodig was voor de toeslag is volledig door de werkgever betaald. In 2006 hebben we hier afspraken over gemaakt met Delta Lloyd Services BV. Deze afspraken gelden nog tot en met 1 januari 2011, tenzij de bedrijfsresultaten aanleiding geven de betaling te verminderen of te beëindigen.

## Vorbereidingen op nieuw toeslagbeleid

Vanaf 2 januari 2011 moeten we de jaarlijkse toeslag zelf financieren. Uiteraard is ons uitgangspunt dat we de toeslag ieder jaar toekennen, maar daar zijn wel voorwaarden aan verbonden. Onze financiële positie moet het mogelijk maken. In de loop van 2010 zullen we een definitieve invulling geven aan ons toeslagbeleid vanaf 2011. Vermoedelijk zullen we de toeslag gaan koppelen aan de marktwaarde dekkingsgraad, een maatstaf voor de financiële positie van het fonds. Deze maatstaf geeft de omvang van ons vermogen weer ten opzichte van het vermogen dat nodig is om alle opgebouwde aanspraken uit te kunnen keren. Hoe hoger de marktwaardedekkinggraad hoe meer zekerheid er bestaat over de toekomstige toeslagverlening.

Hoe je moet omgaan met het toeslagbeleid is met de invoering van de Pensioenwet drastisch gewijzigd. De communicatie en financiering van toeslagen moet consistent zijn. Dat wil zeggen dat als je een toezegging voor toeslag doet, de financiering daarop moet zijn afgestemd. In 2006 hebben wij gekozen voor een zeer voorzichtige formulering van de toeslagregeling, waarna we in 2007 de reglementtekst op dit punt hebben aangepast. Uit de nieuwe tekst blijkt duidelijk dat we ook na 2011 de ambitie hebben de (opgebouwde) pensioenaanspraken te verhogen. Voor deelnemers met de CAO-lonen. Voor pensioengerechtigden en oud-deelnemers met de prijsinflatie.

## Toeslagregeling correct in reglementen verwoord

De Kantonrechter is van mening dat wij op correcte wijze de nieuwe toeslagregeling in onze reglementen (met addendum) hebben verwerkt. In 2008 hadden de Vereniging van Gepensioneerden van de Delta Lloyd Groep (VGdlg) en twee individuele gepensioneerden via de rechter bezwaar gemaakt tegen de nieuwe toeslagregeling. Zij waren van mening dat de toeslag onvoorwaardelijk is en niet eenzijdig door het pensioenfonds mag worden gewijzigd. Wat ons betreft is er altijd sprake geweest van een voorwaardelijke toeslagregeling.

De kantonrechter heeft nog in 2008 de meeste argumenten van de VGdlg ongegrond verklaard. Volgens hem hebben wij aan alle voorwaarden voor het wijzigen van de toeslagregeling voldaan. Wel had hij nog vragen over hoe wij de wijziging in de reglementen hebben verwerkt. In maart 2010 stelde de rechter vast dat alles op correcte wijze is verwoord.

De VGdlg heeft inmiddels aangegeven dat zij in beroep gaat tegen de uitspraak van de kantonrechter.

## Pensioenregeling voor medewerkers Delta Lloyd Services

Sinds 1 januari 2006 zijn alle medewerkers van Delta Lloyd Services BV deelnemers aan de huidige pensioenregeling Pensioen2006. Binnen deze regeling bouwen zij jaarlijks 2,15% van hun salaris boven €14.209 aan pensioen op. Ieder jaar kan het totaal aan opgebouwd pensioen worden verhoogd met het percentage waarmee ook de CAO-lonen bij Delta Lloyd zijn gestegen (zie hierboven). Wanneer een deelnemer overlijdt, krijgt zijn partner (onder voorwaarden) een pensioen van 60% van het te bereiken ouderdomspensioen. Eventuele kinderen krijgen 14% van het ouderdomspensioen.

Bij onbetaald verlof loopt de dekking voor het partnerpensioen voortaan gewoon door. En deelnemers mogen er bij uitdiensttreding voor kiezen ouderdomspensioen in partnerpensioen om te zetten. Een deelnemer die arbeidsongeschikt wordt, krijgt 75% van het salaris boven de WIA salarisgrens aan pensioen.

Directeuren hebben een licht afwijkende regeling. Zij bouwen 2,25% op van hun salaris boven €12.465. Het pensioen voor hun nabestaanden is 70% van het te bereiken ouderdomspensioen.

## Premie van 46 miljoen

Jaarlijks betaalt Delta Lloyd Services BV ons een premie. Met die premie kunnen wij de pensioenopbouw voor onze deelnemers betalen en ook de toeslag. Ook zit er in de premie een bijdrage aan onze verzekeringen en administratiekosten. Doordat we over 2009 maar een geringe toeslag hoefden te betalen (0,4% prijscompensatie en 0% looncompensatie) was de premie in het verslagjaar aanzienlijk lager dan normaal. Waar we in 2008 nog 86 miljoen euro aan premie binnenkregen, was dit bedrag in 2009 gezakt naar 46 miljoen euro, waarvan 5,5 miljoen euro ten behoeve van de uitvoeringskosten.

Een deel van de premie haalt Delta Lloyd terug bij de deelnemers, die op die manier zelf bijdragen aan hun pensioenopbouw.

Alle medewerkers betalen over hun salaris boven €14.209 (directeuren € 12.465) een bijdrage van 6,67% aan hun pensioenopbouw. Voor medewerkers die al op 31 augustus 2004 in dienst waren van Delta Lloyd Services BV geldt een ingroeimodel. Zij betaalden in 2009 5% premie en gaan in 2010 5,87% betalen.

## Voornaamste risico's herverzekerd

Iedereen die bij Delta Lloyd Services in dienst komt, bouwt elk jaar nieuwe pensioenrechten op. Op het moment dat een deelnemer met pensioen gaat, vertalen deze rechten zich in een jaarlijkse pensioenuitkering die wij hem/haar levenslang uitkeren. Het risico dat we deze toezegging niet na kunnen komen, hebben we volledig herverzekerd bij Delta Lloyd Levensverzekering NV. Met het herverzekeringscontract hebben we de verzekeringstechnische risico's (de kans dat deelnemers langer leven dan verwacht), het marktrisico (het op korte termijn sterk fluctueren van de waarde van de beleggingen), het matchingsrisico (het verschil tussen de looptijd van de pensioenverplichtingen en de looptijd van de beleggingen), het kredietrisico (beleggingen van een lagere kwaliteit) en het liquiditeitsrisico (de kans dat er tijdelijk geen geld is om de uitkeringen te kunnen betalen) overgeheveld naar Delta Lloyd Levensverzekering NV.

Voor ons als bestuur resteren er nog een aantal risico's waarop we moeten sturen. Wij houden bijvoorbeeld het risico dat de door ons uitgevoerde pensioenregeling niet strookt met de pensioentoezegging zoals die door de werkgever aan de werknemers wordt gedaan. Om dat te voorkomen hebben we de pensioentoezegging, die door de werkgever op hoofdlijnen is omschreven in de CAO, uitgewerkt in het pensioenreglement. Toezeggingen buiten dit reglement nemen we niet in uitvoering. Bij de uitvoering werken we met goed gedocumenteerde procedures en de controlemomenten, waardoor we denken dat de continuïteit van de uitvoering voldoende is gewaarborgd. In 2010 laten we deze toetsen door een visitatiecommissie.

Met de werkgever hebben wij een uitvoeringovereenkomst gesloten, die de risico's voor de werkgever volledig afdekt. De verplichtingen van de werkgever strekken nooit verder dan de betaling van de overeengekomen premie en van de kosten die wij maken om de regeling uit te voeren.

Om de beleggingsrisico's bij Delta Lloyd Asset Management te minimaliseren hebben we een beleggingsplan opgesteld. De uitvoering hiervan wordt kritisch gevolgd door onze beleggingscommissie.

## Vermogensbeheer in handen van DLAM

Omdat wij alle financiële risico's hebben overgedragen aan Delta Lloyd Levensverzekering NV hebben we het beheer van ons vermogen in handen moeten geven van Delta Lloyd Asset Management (DLAM). De premies die Delta Lloyd Services B.V. aan ons betaalt, storten wij daarom op een aparte beleggingsrekening die door DLAM wordt beheerd. Aan die rekening zit een aparte, voor ons bestemde, beleggingspot gekoppeld. Ons vermogen kan dus niet worden vermengd met vermogens van andere pensioenfondsen.

De verantwoordelijkheid voor het beleggen van ons vermogen ligt hiermee ook bij DLAM, maar wel in overleg met ons. Een speciale commissie van ons bestuur heeft als verantwoordelijkheid de kwaliteit van ons belegd vermogen te bewaken. Doelstelling is ervoor te zorgen dat het vermogen in een stabiele verhouding tot de verplichtingen aan onze deelnemers staat. Op die manier kunnen wij de door de werkgever aan medewerkers gedane pensioentoezeggingen realiseren, maar op termijn ook de geambieerde toeslagen.

In overleg met DLAM hebben we twee strategische keuzes gemaakt:

- 1 Het renterisico ten opzichte van onze verplichtingen te minimaliseren
- 2 Te mikken op een optimaal beleggingsresultaat via een paar meer risicovolle beleggingen.

Om deze strategie te kunnen uitvoeren hebben we ons belegd vermogen gesplitst in een matchingsportefeuille en een rendementsportefeuille.

De matchingsportefeuille probeert de schommelingen in de rente te neutraliseren. Onze verplichtingen worden berekend aan de hand van een marktrente. Als die marktrente hoog is, zijn onze verplichtingen laag en andersom. In de matchingsportefeuille van ons vermogen hebben we producten opgenomen die ook afhankelijk zijn van de marktrente. Op die manier laten we ons vermogen gelijk optrekken met minimaal 90% van onze verplichtingen. Onze verplichtingen worden dus als het ware gematched. De matchingsportefeuille bestaat voor tweederde uit staatsobligaties en voor eenderde uit bedrijfsobligaties.

De rendementsportefeuille is gericht op een zo hoog mogelijk rendement. Om dat te bereiken kiezen we voor beleggingen met een relatief hoog risico. Bij beleggen geldt: hoe meer risico, hoe groter de kans op een hoog rendement. In deze portefeuille zitten daarom vooral aandelen (80%) en voor de rest beleggingen in onroerend goed (12,5%) en in alternaties (7,5%).

## Matchingsportefeuille verslaat benchmark, rendementsportefeuille blijft achter

Met een rendement van 8,2% heeft de matchingsportefeuille de benchmark (6,3%) royaal verslagen. De voornaamste winst werd geboekt bij de bedrijfsobligaties, die 3,5 procentpunt beter rendeerden dan op grond van de benchmark mocht worden verwacht: 14,1% om 10,6%. De staatsobligaties haalden hetzelfde rendement als de benchmark.

In de rendementsportefeuille waren de resultaten beduidend minder. Gekozen was voor een vergaande diversificatie in de portefeuille, wat negatief uitpakte. Vooral de Europese aandelen bleven achter bij de marktontwikkelingen, waardoor de totale aandelenportefeuille 7,4 procentpunt minder scoorde dan de benchmark (29,3%). Ook het vastgoed voldeed niet aan de verwachtingen, in tegenstelling tot de alternatives, die ongeveer drie keer beter rendeerden dan de benchmark.

## Veel bestuurswerk voorbereid in commissies

De beleggingscommissie is één van de vier commissies, die samen met het Dagelijks Bestuur verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken binnen het fonds. De beleggingscommissie, de communicatiecommissie en het dagelijks bestuur (pensioenzaken) hebben een permanente rol in het voorbereiden en opvolgen van het bestuursbeleid op een bepaald deskundigheidsgebied. De commissie verslaglegging concentreert zich elk jaar op het voorbereiden van de jaarrekening en de klachtencommissie komt alleen bijeen als er klachten zijn. De verschillende commissies bestaan uit bestuursleden en (externe) adviseurs.

Het volledige bestuur bestaat uit acht leden, waarbij er vier de werkgever vertegenwoordigen, drie de medewerkers en één de pensioengerechtigden. Het bestuur vergadert minimaal 4 keer per jaar en legt eens per jaar verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan, waarin twee vertegenwoordigers van de werkgever, de werknemers en de pensioengerechtigden zitting hebben. In het jaarverslag over 2009 heeft het orgaan een positief oordeel gegeven over het door ons gevoerde beleid. Het verslag van het Verantwoordingsorgaan is te lezen in het volledige jaarverslag.

Advies vraagt het bestuur binnen de kaders van de Pensioenwet aan de Deelnemersraad, bestaande uit vier vertegenwoordigers van de deelnemers en twee van de pensioengerechtigden. In 2009 heeft de deelnemersraad advies uitgebracht over wijzigingen van het reglement deelnemersraad en aanpassing van artikel 26 van het pensioenreglement over de toeslagverlening.

In 2010 zullen we het huidige bestuursmodel evalueren en waar mogelijk verbeteren.

### In 2010 voor het eerst visitatie

In 2010 installeren we een visitatiecommissie, die we periodiek onze procedures en processen laten toetsen. Voorlopig zullen we dat minimaal eens per drie jaar herhalen. Omdat er binnen Delta Lloyd voldoende kennis is van pensioenen, hebben we twee leden intern aangezocht, en één lid (de voorzitter) extern. De visitatie heeft in 2010 plaatsgevonden.

### Websites doelgroepen verbeterd

Het verbeteren van de communicatie met onze deelnemers blijft onze aandacht vragen. Om onze informatieverstrekking naar deelnemers zo goed mogelijk te maken, hebben we in 2007 een communicatieplan opgesteld. Dit plan hebben we in 2009 nogmaals bekeken. Ook de Autoriteit Financiële Markten (AFM) beoordeelt pensioenfondsen op hun informatie naar de deelnemers. De AFM vindt dat pensioenfondsen zich moet inspannen om dit goed te doen. De AFM heeft pensioenfondsen gevraagd om via een vragenlijst zelf te beoordelen hoe het zit met de kwaliteit van de informatie die het pensioenfonds geeft.

Op basis van de door het pensioenfonds ingevulde vragenlijsten gaf de AFM het pensioenfonds een score van 86%. Dit ligt boven de gemiddelde score van 78%. Volgens de AFM kan het nog beter. Pas bij een score van 100% doet het pensioenfonds het optimaal.

Naar aanleiding van ons eigen onderzoek en de ontwikkelingen bij de AFM hebben we voor 2010 de volgende aandachtspunten voorgesteld:

- 1 actualiseren van de website
- 2 onderzoeken pensioenbeleving bij deelnemers
- 3 verdere segmentatie doelgroepen
- 4 inzetten van meer persoonlijke en interactieve communicatiemiddelen



## Profiel en organisatie

### Doel

De Stichting Pensioenfonds Delta Lloyd is opgericht op 1 januari 1970 en heeft als doel de pensioenaanspraken te administreren en uit te keren voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en nabestaanden van deelnemers, in geval ze zijn overleden.

Delta Lloyd Pensioenfonds voert voor alle medewerkers van Delta Lloyd Services BV de pensioenregeling Pensioen2006 uit. Voor inactieve deelnemers wordt ook nog Pensioen1999 uitgevoerd alsook een aantal niet nader benoemde reglementen van voor 1999.

### Bestuur

Delta Lloyd Pensioenfonds staat onder leiding van een bestuur van acht leden. Vier leden vertegenwoordigen de werkgever, drie de deelnemers en één de pensioengerechtigden. In het verslagjaar is Ben Sinnige uit dienst gegaan en vervangen door Edwin Grutterink, Directeur HRM van DLG. Theo Krekel heeft per 1 augustus 2009 zijn bestuurszetel ingewisseld voor de functie van manager pensioenfonds. In het bestuur is hij vervangen door Gerard van Rooijen, directeur OHRA Verzekeringen. Het bestuur is sindsdien als volgt samengesteld:

### Werkgevers- vertegenwoordiging

Henk Raué, voorzitter  
Peter Kok, plv. voorzitter  
Edwin Grutterink  
Gerard van Rooijen

### Deelnemers- vertegenwoordiging

Ruud Gerritsen, secretaris  
Aggie Caubo  
Wim Overboom

### Pensioengerechtigden- vertegenwoordiging

Fred van Erp Taalman Kip

De vier werkgeversvertegenwoordigers zijn voor onbepaalde tijd benoemd door de Raad van Bestuur van Delta Lloyd Groep, de drie deelnemersvertegenwoordigers zijn voorgedragen door de Centrale Ondernemingsraad en voor een periode van vier jaar benoemd.

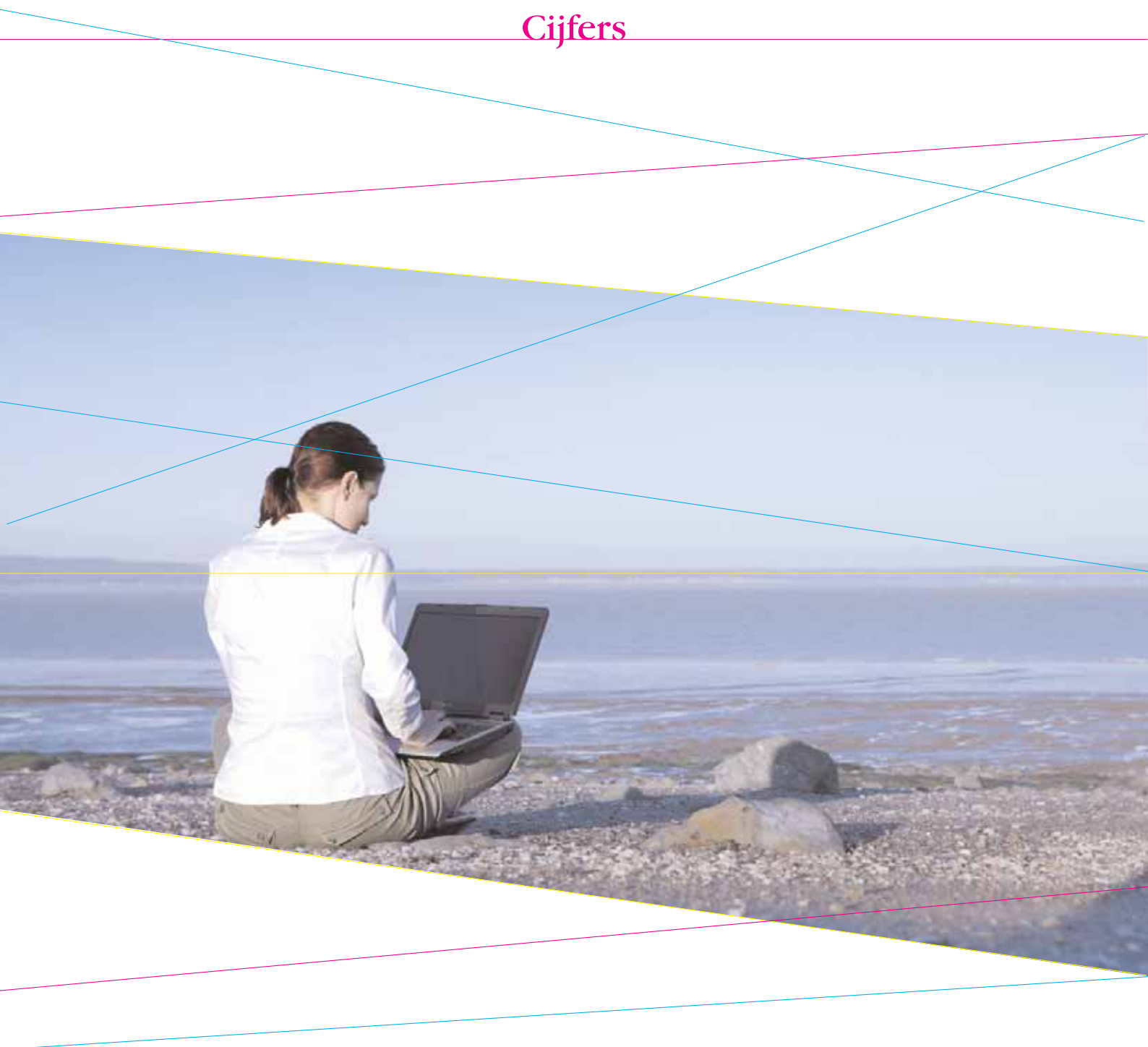
De VGdlg draagt de vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden voor. De laatste vier bestuursleden kunnen maximaal voor een periode van vier jaar worden herkozen. Bestuursleden krijgen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Het bestuur vergadert minimaal vier keer per jaar, en daarnaast zo vaak als de voorzitter of tenminste twee andere bestuursleden dat wensen.

Voor de voorbereiding en opvolging van bestuursbesluiten is een dagelijks bestuur benoemd, bestaande uit Theo Krekel (manager pensioenfondsen), Arie Kool (adviseur pensioenfondsen), Ruud Gerritsen (secretaris pensioenfondsenbestuur), Wim Overboom (werknemersvertegenwoordiger) en Christel Cortooms (administrateur van het fonds).

Als adviseurs van het bestuur treden op mr. Maurice Sarton (juridisch adviseur), drs. Freek Roozenboom AAG (actuarieel adviseur), drs. Theo Berg (beleggingsadviseur) en André van Hooren (communicatieadviseur).

Ernst & Young is accountant en actuaris van het fonds.

## Cijfers



## Meerjaren overzicht van kerncijfers en kengetallen

Bedragen in 1000 euro's	2009	2008	2007	2006	2005(*)	2004(*)
<b>Aantal verzekerden</b>						
Actieve deelnemers	4756	4901	4940	5149	5314	5531
Gewezen deelnemers ('slapers')	5116	5159	4500	4241	3957	3632
Pensioentrekkenden	2950	2886	2814	2622	2543	2425
<b>Pensioenen</b>						
Kostendeekkende premie	47.640	81.095	91.023	200.985	60.783	59.801
Gedempte premie	47.640	81.095	91.023	200.985	60.783	59.801
Feitelijke premie	50.438	81.095	91.023	200.985	60.783	59.801
Uitvoeringskosten	6.641	5.824	5.364	4.392	7.296	7.128
Uitkeringen	47.983	44.949	41.123	40.234	36.359	31.013
<b>Toeslagverlening (voorwaardelijk)</b>						
Actieve deelnemers (ultimo v/h jaar)	0%	3%	4,545%	1,50%	1,35%	0,0%
Inactieve deelnemers (ultimo v/h jaar)	0,4%	2,53%	1,48%	1,25%	1,45%	0,82%
<b>Vermogen en solvabiliteit</b>						
Aanwezig eigen vermogen	129.144	19.914	13.628	6.752	91.614	83.561
Pensioenverplichtingen VPV RTS	1.215.834	1.266.458	985.152	990.324	972.978	
- Na correctie verzwaaring grondslagen	1.258.150					
Pensioenverplichtingen VPV 3%	1.389.252	1.380.982	1.297.000	1.200.765		
- Na correctie verzwaaring grondslagen	1.437.638					
Pensioenverplichtingen VPV 4%				1.021.812	908.345	857.501
Dekkingsgraad VPV RTS	110,9%	101,6%	101,4%	100,7%		
- Na correctie verzwaaring grondslagen	110,3%					
Dekkingsgraad VPV RTS, rekening houdend met surplus in gesepareerd depot bij herverzekeraar	123%	116%	144%	140%		
- Na correctie verzwaaring grondslagen	121%					
Dekkingsgraad VPV RTS gecorrigeerd voor de Europese inflatie, rekening houdend met surplus in gesepareerd depot bij herverzekeraar	80%	80%	97%	96%		
- Na correctie verzwaaring grondslagen	79%					

(\*) Door overgang naar het FTK en wijziging van de herverzekeringsovereenkomst zijn de cijfers niet direct vergelijkbaar met de cijfers uit 2006, 2007, 2008 en 2009

(\*\*) Vanaf 2008 is er geen vaste verhouding meer binnen de beleggingsportefeuille tussen de traditionele vastrentende waarden en zakelijke waarden, zodat er geen samengestelde benchmark meer vastgesteld kan worden

Bedragen in 1000 euro's	2009	2008	2007	2006	2005(*)	2004(*)
<b>Beleggingen</b>						
Actuele waarde	1.521.466	1.440.469	1.370.707	1.352.592	1.165.271	1.024.357
Beleggingsopbrengsten	63.281	-4.569	-25.432	66.925	136.859	75.951
Vastgoedbeleggingen	76.386	79.113	71.213	68.576	53.039	43.814
Aandelen	318.102	301.889	472.504	521.092	376.338	281.956
Vastrentende waarden incl. liquide middelen	1.124.296	934.005	839.316	746.614	733.933	691.432
Derivaten	5.533	121.755	-13.403	22.622	0	0
Overige beleggingen	-2.851	3.707	1.077	-6.312	1.961	7.155
<b>Beleggingsrendement</b>						
Totale portefeuille			-1,26%	3,2%	13,5%	8,0%
Benchmark		(**)	-3,32%	2,1%	12,2%	8,4%
Matchingsportefeuille	0,5%	7,6%				
Benchmark	-1,6%	7,1%				
Rendementsportefeuille	15,2%	-31,6%				
Benchmark	24,6%	-33,5%				

(\*) Door overgang naar het FTK en wijziging van de herverzekeringsovereenkomst zijn de cijfers niet direct vergelijkbaar met de cijfers uit 2006, 2007, 2008 en 2009

(\*\*) Vanaf 2008 is er geen vaste verhouding meer binnen de beleggingsportefeuille tussen de traditionele vastrentende waarden en zakelijke waarden, zodat er geen samengestelde benchmark meer vastgesteld kan worden

