

Jaarverslag 2008



Toeslag voor alle deelnemers

De financiële crisis heeft ook invloed gehad op het Delta Lloyd Pensioenfonds. De financiële buffer is afgenomen. Doordat al onze pensioenverplichtingen volledig zijn herverzekerd bij Delta Lloyd Levensverzekering NV, en de werkgever nog volledig in staat is de jaarlijkse verhoging van de pensioenen te financieren, hebben wij onze ambitie voor het toekennen van toeslagen per 1 januari 2009 volledig kunnen realiseren.

In dit Jaarbericht gaan we dieper in op de financiële positie van het fonds. Ook leggen we verantwoording af over het door ons gevoerde beleid.

Toeslagen volledig toegekend

Per 1 januari 2009 hebben wij de opgebouwde pensioenen van de deelnemers verhoogd met 3,0%. De CAO-lonen binnen Delta Lloyd zijn in 2008 met hetzelfde percentage gestegen. De uitkeringen aan de pensioengerechtigden hebben we op hetzelfde moment met 2,53% verhoogd. Dat percentage is afgeleid van de ontwikkeling van de consumentenprijzen. Tussen oktober 2007 en oktober 2008 waren die met 2,53% gestegen.

Wij zijn één van de weinige pensioenfonds in Nederland die de jaarlijkse toeslag volledig hebben toegekend. Door de slechte situatie op de financiële markten konden de meeste fondsen de pensioenen dit jaar niet verhogen. Bij ons is het geld, dat nodig was voor de verhogingen, volledig door de werkgever betaald. In 2006 hebben we hier afspraken over gemaakt met de werkgever. Deze afspraken gelden nog tot en met 1 januari 2011, tenzij de bedrijfsresultaten aanleiding geven de betaling te verminderen of te beëindigen.

Voor alle pensioengerechtigden en inactieve deelnemers (ex-werknemers) is de jaarlijkse toeslag wel beperkt tot maximaal 5%. Ook kunnen zij in principe geen toeslag krijgen die hoger is dan het percentage waarmee de CAO-lonen zijn gestegen. Dus als de prijsstijging hoger is dan de loonstijging, geldt in de meeste gevallen de loonstijging. Zeker als de stijging van de consumentenprijzen boven de 3% ligt.

Vorbereidingen op nieuw toeslagbeleid

Vanaf 1 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 2008 hebben we laten onderzoeken hoe onze balans zich de komende jaren ontwikkelt. Daarbij gaan we ervan uit dat de economie zich binnen

redelijke termijn weer herstelt, de premies die Delta Lloyd ons betaalt niet veranderen en dat we ook ons huidige beleggingsbeleid in tact houden. In dat geval zullen wij ook na 2011 gewoon de jaarlijkse toeslag kunnen toekennen.

In de loop van 2010 zullen we een definitieve invulling geven aan ons toeslagbeleid vanaf 2011. Vermoedelijk zullen we de toeslag gaan koppelen aan onze marktwaardedekkingsgraad, 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 marktwaardedekkingsgraad hoe meer zekerheid er bestaat over de toekomstige toeslagverlening.

Hoe je moet omgaan met het toeslagenbeleid 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 toeslagen 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 met de loonindex voor de deelnemers en de prijsindex voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te verhogen.

Argumenten VGdlg ongegrond

Vanwege de gewijzigde toeslagbepaling per 1 januari 2006 hebben de Vereniging van Gepensioneerden van de Delta Lloyd Groep (VGdlg) en twee individuele gepensioneerden de werkgever en het pensioenfonds op 28 februari 2008 gedagvaard. De VGdlg vindt de wijziging per 1 januari 2011 niet rechtsgeldig, omdat de toeslagregeling 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 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. Op die vragen hebben wij antwoorden gegeven.

De verwachting is dat er halverwege 2009 een definitief vonnis zal zijn uitgesproken.

Pensioen2006 licht aangepast

Sinds 1 januari 2006 zijn alle medewerkers van Delta Lloyd Services BV deelnemers aan Pensioen2006. Binnen deze regeling bouwen zij jaarlijks 2,15% van hun salaris boven 13.795 euro 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 ouderdompensioen. Eventuele kinderen krijgen 14% van het ouderdompensioen.

In 2008 hebben we een paar wijzigingen in Pensioen2006 doorgevoerd. Bij onbetaald verlof loopt de dekking voor het partnerpensioen voortaan gewoon door. En deelnemers mogen er bij uitdiensttreding voor kiezen ouderdompensioen in partnerpensioen om te zetten. Beide aanpassingen zijn het gevolg van bepalingen in de Pensioenwet. Het arbeidsongeschiktheidspensioen is verhoogd van 70 naar 75% van het salaris boven 46.205 euro. Dit is afgesproken in de laatste Delta Lloyd CAO.

Flexibele elementen in Pensioen1999

Deelnemers aan Pensioen1999 kunnen voortaan gebruik maken van dezelfde flexibele elementen als de deelnemers uit Pensioen2006. Dat betekent dat ze op de pensioendatum kunnen kiezen voor een hoog/laag-constructie, waarbij ze de eerste jaren een hoger pensioen krijgen.

Premie 86,9 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. In totaal gaat het in 2008 om 79,6 miljoen euro. Een deel van dat bedrag brengt Delta Lloyd in rekening bij de deelnemers, die op die manier zelf bijdragen aan hun pensioenopbouw. Ook betaalt de werkgever tot en met 2011 nog jaarlijks 7,3 miljoen voor de overgangsrechten die zijn toegekend bij de overgang van Pensioen1999 naar Pensioen2006.

Voor het berekenen van de premie zijn we in 2006 overgegaan naar het Collectief 2003 tarief, waarbij een rente van 3% wordt gehanteerd.

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, krijgt de deelnemer een jaarlijkse pensioen-uitkering die wij 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 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.

Rendement belegd vermogen blijft achter

Omdat wij alle financiële risico's hebben overgedragen aan Delta Lloyd Levensverzekering NV is het beheer van het vermogen in handen gegeven 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 dus bij DLAM, maar wel in overleg met ons en Delta Lloyd Levensverzekering NV. 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 riskantere 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. In 2008 hebben we deze 90% matching volledig doorgevoerd.

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 veel aandelen en beleggingen in onroerend goed.

De kredietcrisis heeft uiteraard grote gevolgen gehad voor onze beleggingen in aandelen, die sterk in waarde terugliepen. De MSCI World index behaalde in 2008 een rendement van -37,7%. Sinds september 2007 houdt DLAM daarom minder aandelen aan dan op grond van de afspraken zou mogen. In 2008 is dat zo gebleven. Tijdens de turbulente periode in september/oktober is het belang in aandelen nog verder afgebouwd. Pas na de steunmaatregelen door de centrale banken en overheden zijn er weer aandelen bijgekocht.

Ook bij het aankopen van bedrijfsobligaties zijn we aanvankelijk terughoudend geweest. We hebben daarom relatief veel geld op de bank gehouden. Dat leverde in elk geval een positief rendement op.

Bestuursmodel op orde

Ons bestuursmodel heeft in 2008 zijn definitieve vorm gekregen met de installatie van een aantal nieuwe commissies, de komst van een pensioengerechtigde in het bestuur, de installatie van een nieuwe deelnemersraad en de start van het verantwoordingsorgaan.

Veel van het voorbereidende werk voor de bestuursagenda hebben we ondergebracht in bestuurscommissies. Iedere bestuurscommissie heeft een eigen deskundigheidsgebied (vermogensbeheer, verslaglegging, communicatie). Daardoor is de specifieke kennis van bestuursleden beter georganiseerd en voldoen we ook aan de deskundigheidseisen van DNB. Een commissie staat steeds onder leiding van een bestuurslid en wordt ondersteund door onze pensioenmanager en/of administrateur. Vaak is er ook een externe adviseur toegevoegd aan de commissie. In bijlage 1 bij dit Jaarbericht is een volledig overzicht opgenomen van de bestuurscommissies.

Pensioengerechtigde in bestuur

In de zomer van 2007 hebben wij de pensioengerechtigden gevraagd hun voorkeur uit te spreken voor één van de twee mogelijke vormen van medezeggenschap: een Deelnemersraad of een vertegenwoordiger in het bestuur. De overgrote meerderheid zag het liefst een pensioengerechtigde toetreden tot het bestuur. In het najaar hebben we daarom onze statuten laten aanpassen en een deelnemerszetel ingeruimd voor een pensioengerechtigde. De Vereniging van Gepensioneerden van de Delta Lloyd Groep heeft vervolgens de heer Fred van Erp Taalman Kip genomineerd als kandidaat. In april 2008 is hij officieel tot het bestuur toegetreden.

Toch weer een deelnemersraad

In de loop van 2008 heeft de Vereniging van Gepensioneerden van de Delta Lloyd Groep (VGdI) een verzoek ingediend alsnog een Deelnemersraad binnen het fonds op te nemen. Dit verzoek is rechtsgeldig. In onze vergadering van 16 april 2008 hebben we daarom besloten een deelnemersraad in te stellen op basis van een nieuw reglement. Dit nieuwe reglement houdt rekening met de fors gewijzigde bestuursstructuur (inclusief Verantwoordingsorgaan, bestuursdeelname van pensioengerechtigden en interne controle via een Visitatiecommissie). De raad bestaat uit zes leden, waarvan er twee worden voorgedragen door de VGdI en vier door de betrokken vakorganisaties. De taak van de deelnemersraad is het toetsen van de voorgenomen bestuursbesluiten op een evenwichtige afweging van alle belanghebbenden, te weten de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever.

In het verslagjaar heeft de Deelnemersraad een positief advies uitgebracht over de eerder genoemde aanpassingen in Pensioen2006 en Pensioen1999.

Verantwoordingsorgaan begonnen

Sinds 1 januari 2008 beschikken we net als ieder ander pensioenfonds over een Verantwoordingsorgaan. De taak van dit nieuwe orgaan is om achteraf bestuursbesluiten te toetsen op een evenwichtige belangenbehartiging door het bestuur van deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers en werkgever. De eerste leden van het Verantwoordingsorgaan zijn door de Raad van Bestuur, de Centrale Ondernemingsraad en de Vereniging van Gepensioneerden voorgedragen. In het vervolg kunnen andere deelnemers en pensioengerechtigden zich op de kandidatenlijst laten plaatsen. Daarmee volgen we dezelfde procedure als bij de benoeming van nieuwe werknemersbestuursleden.

Met het in 2007 opgezette Verantwoordingsorgaan hebben we in 2008 een eerste overleg gehad. In het jaarverslag over 2008 heeft het orgaan een positief oordeel gegeven over het door ons gevoerde beleid. Het verslag van het Verantwoordingsorgaan is te lezen in bijlage 2.

In 2010 voor het eerst visitatie

In 2010 installeren we een visitatiecommissie. Deze commissie heeft de taak periodiek onze procedures en processen te toetsen. Voorlopig zullen we dat minimaal eens per drie jaar herhalen. Omdat er binnen Delta Lloyd voldoende kennis is van pensioenen, zoeken we in eerste instantie kandidaten onder de deelnemers. De mogelijkheid om externe leden toe te voegen, houden wij open.

Websites doelgroepen verbeterd

In het verslagjaar hebben we de communicatie met onze deelnemers verder geprofessionaliseerd. De in 2007 geïntroduceerde website voor elk van onze drie doelgroepen (deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) is in 2008 geactualiseerd en waar nodig verbeterd. Daarnaast hebben alle deelnemers in juli hun uniform pensioenoverzicht gehad. Zij blijven dit jaarlijks zo vroeg mogelijk ontvangen. Voor gewezen deelnemers is er elke vijf jaar een overzicht. Nieuwe deelnemers krijgen een welkomstbrief met een verwijzing naar de website.

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. Bij het begin van het verslagjaar verving bestuurslid Henk Raué Niek Hoek als voorzitter. De vrij gekomen positie in het bestuur werd ingevuld door Peter Kok. Op 16 april 2008 verving Fred van Erp Taalman Kip Tom Faassen als bestuurslid. Het bestuur is sindsdien als volgt samengesteld:

Werkgevers- vertegenwoordiging

Henk Raué, voorzitter
Ben Sinnige, plv. voorzitter
Theo Krekel
Peter Kok

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 VGdI 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. In 2008 kwam het bestuur vijf keer bij elkaar, te weten op 18 januari, 16 april, 10 juli, 15 oktober en 16 december.

Voor de voorbereiding en opvolging van bestuursbesluiten is een dagelijks bestuur benoemd, bestaande uit Arie Kool (manager pensioenfonds), Ruud Gerritsen (secretaris pensioenfondsbestuur), 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 (actuariel adviseur) en drs. Theo Berg (beleggingsadviseur) en André van Hooren (communicatieadviseur).

Ernst & Young is accountant en actuaris van het fonds.

Bijlage 1: Samenstelling Bestuurscommissies per 31-12-2008

1. Beleggingscommissie

De verantwoordelijkheid van de beleggingscommissie is het bestuur te adviseren over beleggingsaangelegenheden in brede zin.

Naam	Functie
Henk Raué	voorzitter
Peter Kok	lid
Ruud Gerritsen	lid
Theo Berg	adviseur
Paul de Geus	vermogensbeheerder
Diederik Schouten	herverzekeraar
Arie Kool	secretaris

2. Communicatiecommissie

De verantwoordelijkheid van de communicatiecommissie is te zorgen dat voorzien wordt in de informatiebehoefte op pensioen-gebied, gericht op de verschillende doelgroepen (deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers).

Naam	Functie
Aggie Caubo	voorzitter
Ben Sinnige	lid
Fred van Erp Taalman Kip	lid
Arie Kool	lid
André van Hooren	adviseur
Christel Cortooms	secretaris

3. Commissie Verslaglegging

De verantwoordelijkheid van de commissie verslaglegging is te zorgen voor tijdige, correcte en volledige verslaglegging volgens de wettelijke voorschriften, de richtlijnen van de toezichthouder en RJ610.

Naam	Functie
Theo Krekel	voorzitter
Arie Kool	lid
Bonnie van der Beek	herverzekeraar
Freek Roozenboom	adviseur
Christel Cortooms	secretaris

Bijlage 2: Verslag van het Verantwoordingsorgaan over het jaarverslag 2008

Inleiding

Op grond van de per 1 januari 2007 ingevoerde Pensioenwet heeft het Delta Lloyd Pensioenfonds begin 2008 een Verantwoordingsorgaan (VO) in het leven geroepen. Het VO bestaat uit zes leden, waarvan twee deelnemers de werkgever, twee deelnemers de werknemers en twee pensioengerechtigden de pensioengerechtigden vertegenwoordigen. Het VO is in mei 2008 voor het eerst bij elkaar gekomen. Het VO en het bestuur hebben in een gezamenlijke bijeenkomst op 15 oktober 2008 gesproken over de toekomstige wijze van samenwerken. Daarbij is de afspraak gemaakt dat het bestuur het VO na afloop van elk kalenderkwartaal op hoofdlijnen zal informeren over de lopende zaken en de besluiten die het bestuur heeft genomen. Daarnaast zal ten minste twee maal per jaar een gezamenlijk overleg plaatsvinden.

Oordeel Verantwoordingsorgaan over Jaarverslag 2008, gedateerd 13 mei 2009

"Volgens het reglement VO heeft het VO de bevoegdheid om een oordeel op hoofdlijnen te geven over:

1. het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag,
2. het gevoerde beleid en
3. de gemaakte beleidskeuzes die op de toekomst betrekking hebben.

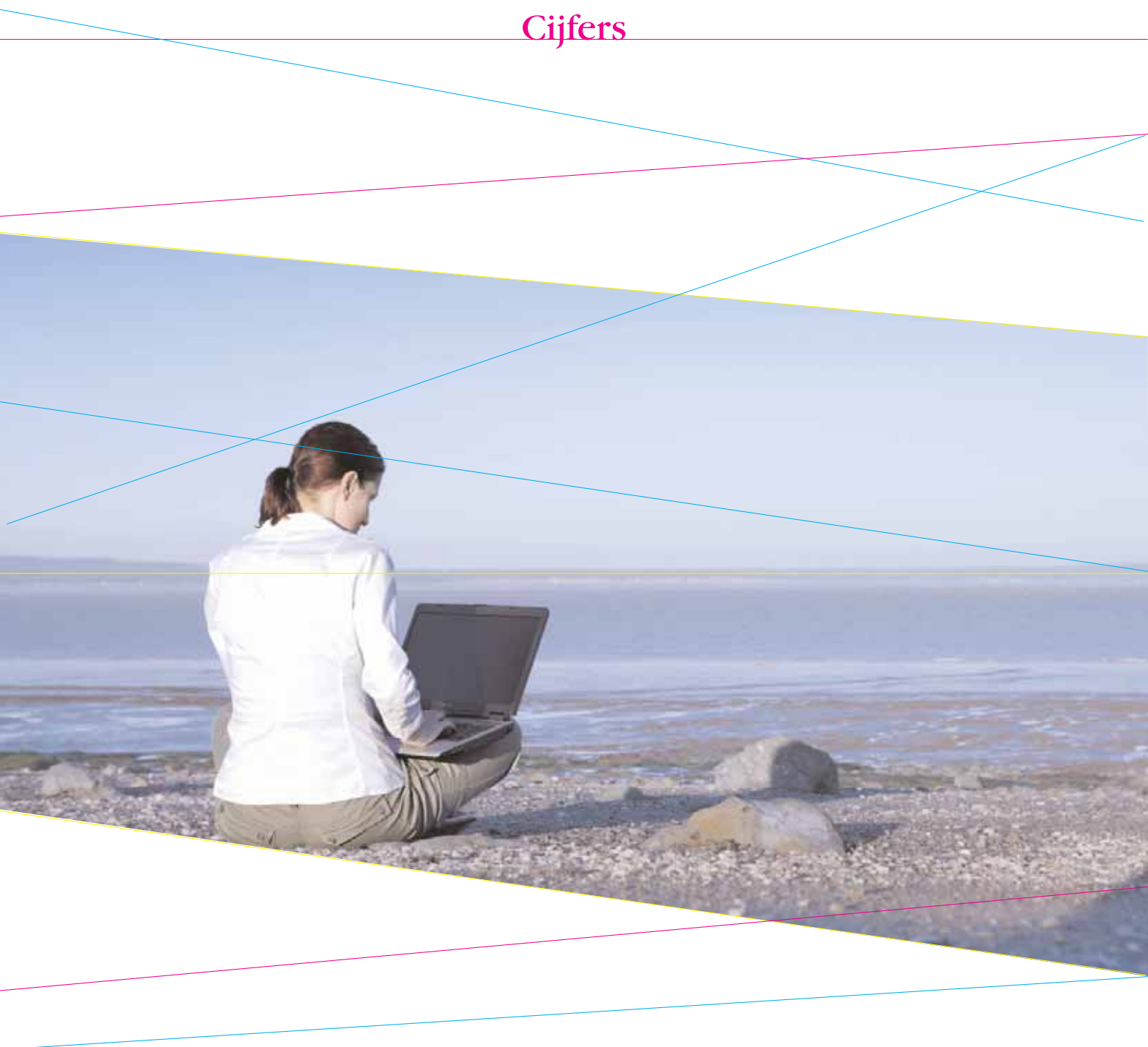
Het VO is een nieuw orgaan en geeft hierbij voor het eerst een oordeel. In het overleg van 13 mei 2009 van het VO is uitgebreid gesproken over de continuïteitsanalyse en de genomen beheersmaatregelen betreffende beleggingsrisico's. Aansluitend heeft overleg plaatsgevonden met het bestuur van het Pensioenfonds, in aanwezigheid van de certificerend actuaris en accountant, betreffende het concept jaarverslag- en rekening 2008. In dit overleg is door het VO een aantal suggesties gedaan inzake het voorliggende concept en is tevens door het bestuur van het pensioenfonds een aantal vragen op een adequate wijze beantwoord. In het bijzonder is stil gestaan bij de in het jaarverslag genoemde bestuursbesluiten en de rapportages van de certificerend accountant en de actuaris van het Pensioenfonds.

Op basis van dit overleg met het bestuur van het pensioenfonds en met in achtneming van de rapportages van de certificerend actuaris en accountant heeft het VO de overtuiging dat het bestuur in het jaar 2007 en 2008 actief, constructief en verantwoord heeft gehandeld. Op grond hiervan spreekt het VO hierbij een positief oordeel uit."

De reactie daarop van het bestuur

“Het bestuur spreekt haar waardering uit over de tijd en de moeite die het VO heeft genomen om tot een oordeel te komen. Het bestuur heeft met genoeg kennis genomen van het positieve oordeel.”

Cijfers



Meerjaren overzicht van kerncijfers en kengetallen

Bedragen in 1000 euro's	2008	2007	2006	2005	2004
Aantal verzekerden					
Actieve deelnemers	4901	4940	5149	5314	5531
Gewezen deelnemers ('slapers')	5159	4500	4241	3957	3632
Pensioentrekkenden	2886	2814	2622	2543	2425
Pensioenen					
Kostendekkende premie	81.095	91.023	200.985	60.783	59.801
Gedempte premie	81.095	91.023	200.985	60.783	59.801
Feitelijke premie	81.095	91.023	200.985	60.783	59.801
Uitvoeringskosten	5.824	5.364	4.392	7.296	7.128
Uitkeringen	44.949	41.123	40.234	36.359	31.013
Toeslagverlening(voorwaardelijk)					
Actieve deelnemers(ultimo v/h jaar)	3%	4,545%	1,50%	1,35%	0,0%
Inactieve deelnemers(ultimo v/h jaar)	2,53%	1,48%	1,25%	1,45%	0,82%
Vermogen en solvabiliteit					
Aanwezig eigen vermogen	19.914	13.628	6.752	91.614	83.561
Pensioenverplichtingen VPV RTS	1.266.458	985.152	990.324	972.978	
Pensioenverplichtingen VPV 3%	1.380.982	1.297.000	1.200.765		
Dekkingsgraad VPV RTS	116%	144%	140%		
Dekkingsgraad VPV RTS gecorrigeerd voor de Europese inflatie	80%	97%	96%		
Beleggingen					
Actuele waarde	1.440.469	1.370.707	1.352.592	1.165.271	1.024.357
Beleggingsopbrengsten	-4.569	-25.432	66.925	136.859	75.951
Vastgoedbeleggingen	79.113	71.213	68.576	53.039	43.814
Aandelen	301.889	472.504	521.092	376.338	281.956
Vastrentende waarden incl. liquide middelen	934.005	839.316	746.614	733.933	691.432
Derivaten	121.755	-13.403	22.622	0	0
Overige beleggingen	3.707	1.077	-6.312	1.961	7.155
Beleggingsrendement					
Totale portefeuille		-1,26%	3,2%	13,5%	8,0%
Benchmark	(**)	-3,32%	2,1%	12,2%	8,4%
Matchingsportefeuille	7,6%				
Benchmark	7,1%				
Rendementsportefeuille	-31,6%				
Benchmark	-33,5%				

(**) 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

