

Generaties

Nummer 14, 8^e jaargang mei 2011

Van start tot finish...

“Ik heb zelf aanvullende voorzieningen getroffen voor later”

College van Beheer kijkt terug op 2010

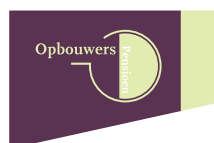
“Geen reden tot tevredenheid”



Inhoudsopgave



Voorwoord	3
College van Beheer kijkt terug op 2010 <i>“Geen reden tot tevredenheid”</i>	4
Vergadering van Aangeslotenen <i>In gesprek met het College van Beheer van Philips Pensioenfonds?</i>	8
Het Philips flex pensioen samengevat	10
Van start tot finish... <i>Op weg naar een goed verzorgd pensioen</i>	12
Toekomst van pensioen volgens het pensioenakkoord <i>“Pensioenakkoord raakt iedereen”</i>	14
Puzzel	16



Philips-medewerkers over hun pensioen <i>“De zekerheid van een gegarandeerd pensioen is mij 50 euro per maand waard”</i>	17
De gevolgen voor uw pensioeninkomen als u arbeidsongeschikt raakt <i>Als u niet meer in staat bent om te werken... hoe zit het dan met uw pensioen?</i>	20



Toelichting op het indexatiebesluit 2011 <i>Geen verhoging van uw pensioen in 2011</i>	22
Actief gepensioneerd <i>“Twee uur rijden, drie uur sleutelen”</i>	25
Korte mededelingen	28



Beste lezers,

We leven steeds langer. Dat is goed nieuws. De Erasmus Universiteit deed onderzoek om te bepalen waardoor we nu steeds langer leven. En daarbij bleek dat dit niet alleen te danken is aan een betere gezondheidszorg. Zo heeft de uitbreiding van het aantal rotondes gezorgd voor aanzienlijk minder verkeersdoden per jaar. Net als de brommerhelm. En ook op het gebied van voeding is veel verbeterd: alleen al door het achterwege laten van transvetzuren in frituurvet, werden honderden mensen behoed voor een hartaanval.

Voor ons als pensioenfonds betekent het nogal wat als onze gepensioneerden steeds ouder worden. Wie langer leeft, heeft immers ook langer een pensioeninkomen nodig. En om een pensioeninkomen langer te kunnen uitkeren, is meer geld nodig. Welke gevolgen dit heeft voor Philips Pensioenfonds, wordt duidelijk in verschillende artikelen van deze editie.

Jan van Leeuwen en Joop Scholing, beiden lid van het College van Beheer, vertellen u vanaf pagina 4 meer over het jaar 2010. Een jaar waarin nieuwe inzichten rond de levensverwachting grote invloed hebben gehad op de financiële positie van het Fonds. Dat heeft er uiteindelijk ook mede toe geleid dat het College heeft moeten besluiten om de pensioenen in 2011 niet te verhogen door indexatie. Een beslissing die het College liever niet had willen nemen, gelet op onze ambitie om de pensioenen jaarlijks te verhogen. Vanaf pagina 22 leest u waarom het College nu toch dit besluit heeft moeten nemen.

Maar 'langer leven' treft niet alleen Philips Pensioenfonds. Op landelijk niveau wordt gesproken over het meer 'toekomstbestendig' maken van het Nederlandse pensioenstelsel. Onderdeel hiervan is het koppelen van de AOW en de pensioen-uitkeringen aan de levensverwachting. Over dit zogenoemde 'Pensioenakkoord' vertelt Martijn Vos van Ortec Finance meer vanaf pagina 14.

Door al deze ontwikkelingen komt ook de vraag op of een 'gegarandeerd' pensioen op termijn nog wel haalbaar is. Waarom 'gegarandeerd' tussen aanhalingstekens? Omdat van een 100% garantie natuurlijk ook in de huidige systematiek geen sprake is, gezien de wettelijke mogelijkheid van het korten van pensioenen. Onderzoek van De Nederlandsche Bank toont aan dat werknemers er graag extra premie voor over hebben om wél een 'gegarandeerd' pensioen te behouden. Wij vroegen drie Philips-medewerkers hoe zij daarover denken. Hun reacties leest u vanaf pagina 17.

Tijdens de komende Jaarvergadering van Philips Pensioenfonds komen deze thema's zeker aan bod. Op pagina 8 vindt u een uitnodiging voor deze bijeenkomst.

Graag tot ziens op 24 mei 2011.

Jasper Kemme

Directeur Philips Pensioenfonds



College van Beheer kijkt terug op 2010

“Geen reden tot tevredenheid”

4

“In een turbulent economisch klimaat heeft Philips Pensioenfonds zich vorig jaar staande weten te houden. Externe ontwikkelingen hebben hierbij echter een sterk negatieve invloed gehad op onze financiële positie.” Aan het woord zijn Jan van Leeuwen en Joop Scholing, beiden lid van het College van Beheer van Philips Pensioenfonds. Gezamenlijk kijken zij terug op het jaar 2010. Door een veel sterkere stijging van de levensverwachting dan verwacht en de renteontwikkelingen kon het College voor het eerst sinds vele jaren de pensioenen in 2011 niet verhogen. “Wij zijn dan ook niet tevreden. Wij hadden onze ambitie waar willen maken.”



Kracht en weerbaarheid

“Het is onze ambitie om de pensioenen jaarlijks te verhogen door indexatie wanneer dit verantwoord is”, vertelt Jan van Leeuwen. “Binnen het College van Beheer wordt te allen tijde uiterst zorgvuldig beoordeeld of een verhoging verantwoord is. Daartoe wordt door ons objectief en zakelijk naar de financiële positie en de dekkinggraad van het Fonds gekeken. Door een aantal ontwikkelingen is de financiële positie van het Fonds vorig jaar verslechterd en is de dekkinggraad gezakt van 118% naar 109%.”

Veel mensen vragen zich af hoe het mogelijk is dat de financiële positie in zo'n korte tijd verslechterd is. Joop Scholing legt uit: “Onze kracht en weerbaarheid hebben de afgelopen jaren ook steeds geresulteerd in volledige verhoging van de pensioenen. De gevolgen van de stijgende levensverwachting bleken aanzienlijk groter dan in 2009 was ingeschat. Een stijging van de levensverwachting betekent dat we steeds ouder worden. En wie langer leeft, heeft ook langer pensioen nodig. Daarom moet het Pensioenfonds meer vermogen opbouwen. De pensioenverplichtingen stegen eind 2009 al, omdat we toen al rekening hielden met een toegenomen levensverwachting. De dekkinggraad eind dat jaar daalde daardoor met circa 3 procent. De beroepsvereniging van actuarissen, het Actuariel Genootschap, is een autoriteit als het gaat om de berekening van de levensverwachting in zogenoemde prognosetafels. In augustus 2010 presenteerde het Actuariel Genootschap een herziene prognosetafel met opnieuw een verlengde levensverwachting. Philips Pensioenfonds heeft zich moeten aanpassen aan deze nieuwe tafels, net als alle andere pensioenfonds in Nederland. Eind 2010 heeft het Fonds

deze onverwachte extra sprong in de levensverwachting meegenomen in de berekening van de pensioenverplichtingen en daardoor daalde de dekkinggraad nog eens met circa 5 procent. Daarnaast hadden ontwikkelingen in de rente, met name het uiteenlopen van de verschillende rentecurves, ook een negatieve invloed op de dekkinggraad. Door deze ontwikkelingen heeft het College van Beheer begin 2011 moeten besluiten de pensioenen niet te verhogen.”

Geen steken laten vallen

“Zoals gezegd worden onze keuzes ingegeven door objectieve, zakelijke overwegingen. Wij kijken op een evenwichtige manier en met oog voor de samenstelling van de populatie van het Fonds”, vult Jan van Leeuwen aan. Het beleid van het Fonds wordt voor een belangrijk deel bepaald door de samenstelling van deze populatie. Philips Pensioenfonds is een zogenaamd grijs fonds. Dat betekent dat het Fonds veel meer pensioenontvangers heeft dan pensioenopbouwers. Aan ruim 60.000 pensioenontvangers moet het Fonds elke maand een groot bedrag aan pensioen uitbetalen. Om aan deze pensioenverplichtingen te kunnen voldoen, is het beleggingsbeleid sterk gericht op het beperken van beleggingsrisico's. 70% van het belegd vermogen van Philips Pensioenfonds wordt daarom ondergebracht in de liability matching portefeuille. In deze portefeuille wordt belegd in obligaties die zodanig worden gekozen dat de rentegevoeligheid van de obligaties en de pensioenuitkeringen grotendeels met elkaar samenvallen. Daarnaast belegt Philips Pensioenfonds een deel van het vermogen in de meer risicovolle return portefeuille. In deze portefeuille wordt met name in aandelen belegd.

Hiermee probeert het Fonds een hoger rendement te behalen om de pensioenen te kunnen verhogen. De omvang van de return portefeuille bedroeg in de afgelopen jaren ongeveer 30% van het totale belegd vermogen. “Door dit risicobewuste beleggingsbeleid heeft Philips Pensioenfonds minder geleden dan andere fondsen”, vertelt Joop Scholing. “Met een resultaat van meer dan 6% hebben we het met onze beleggingen in 2010 zeker niet slecht gedaan. Toch zijn we niet tevreden, we hadden onze ambitie waar willen maken.”

Dankzij het risicomijdende beleggingsbeleid is Philips Pensioenfonds weliswaar minder kwetsbaar gebleken tijdens de financiële crisis; het effect van economisch herstel is daarmee ook minder groot. Zoals het Fonds al verwachtte, beperkt de risicobeperking dus ook de herstelkracht.

Risico's inschatten

Het College van Beheer is verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van Philips Pensioenfonds. Het bereiken van die doelstellingen kan in gevaar komen door risico's van binnen en buiten de organisatie. Risicomanagement stond in 2010 dan ook hoog op de agenda van Philips Pensioenfonds.

Voor het inschatten van deze risico's maakt het Fonds gebruik van FIRM, een methode die is ontwikkeld door De Nederlandsche Bank en die verschillende categorieën risico's onderscheidt. “Begin 2010 heeft het College in een uitgebreide risicosessie per categorie bepaald hoeveel risico wij bereid zijn te lopen”, vertelt Jan van Leeuwen. “Evaluerend kunnen we stellen dat wij in 2010 vrijwel alle risico's redelijk goed hebben ingeschat. Ondanks deze grondige risico-evaluatie viel het verzekeringstechnisch resultaat en het resultaat op de liability matching portefeuille in 2010 tegen. Het belangrijkste risico in dit kader bleek de ontwikkeling van de levensverwachting.” Joop Scholing vult aan: “Waarschijnlijkheid is geen garantie voor de toekomst, dat is daarmee wederom bewezen. De verlengde levensverwachting is geen verwijtbaar iets. De beschikbare hoeveelheid geld moet plotseling over een langere reeks van jaren worden uitgekeerd en daardoor is er minder geld om de pensioenen direct te verhogen. Dat is aan iedereen uit te leggen. Uiteraard heeft het College van Beheer bij de besluitvorming hierover niet alleen naar de financiële positie van eind 2010 gekeken, maar ook naar de actuele situatie op het moment van besluitvorming.”

Pensioenakkoord

Dat de pensioenen beter bestand zouden moeten zijn tegen schommelingen op de financiële markten is één van de kernproblemen waarvoor het zogenoemde pensioenakkoord een oplossingsrichting dient te geven. Sociale partners en de Nederlandse overheid praten al geruime tijd over een nieuw, toekomstbestendig pensioenstelsel. In juni 2010 maakten de sociale partners een aantal voorlopige afspraken om de pensioenen ook in de toekomst betaalbaar te houden. Kern daarvan is dat in 2020 de AOW- en de pensioenleeftijd stijgen van 65 naar 66 jaar en daarna gekoppeld worden aan de toenemende levensverwachting. In 2025 wordt het dan waarschijnlijk 67 jaar.


Het College van Beheer van Philips Pensioenfonds is tijdens de jaarlijkse opleidingsdagen uitgebreid geïnformeerd over de mogelijkheden en onmogelijkheden van het pensioenakkoord. “Er zijn veel tegenstellingen tussen de verschillende partijen”, vertelt Joop Scholing. “Een belangrijk discussiepunt is de waardevastheid van de AOW en ook de risicoverdeling blijft een punt van discussie. Er moeten nog veel hobbels worden genomen.” De verwachting is dat de invulling van het pensioenakkoord zeker ook invloed zal hebben op de inhoud en/of financiering van de pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij Philips Pensioenfonds.

Vertrouwen voor 2011

Risicomanagement staat voor 2011 wederom hoog op de agenda van het College. “Wij hebben er vertrouwen in dat we met ons risicomanagement goed bezig zijn”, zegt Jan van Leeuwen. “Ook in 2011 zullen we bekijken of we hierin verdere verbetering kunnen aanbrengen, waarbij het duidelijk mag zijn dat een bepaalde mate van risico genomen moet worden. Binnen het College zijn zowel de werkgever als de werknemers en de gepensioneerden vertegenwoordigd. De harmonie tussen alle bloedgroepen binnen het Fonds is opmerkelijk. Er heerst een grote saamhorigheid binnen het College en dat geeft vertrouwen voor de toekomst”, besluiten Jan van Leeuwen en Joop Scholing. |



Jan van Leeuwen is sinds november 2009 als werkgeverslid van het College van Beheer betrokken bij Philips Pensioenfonds. Hij is voorzitter van de Auditcommissie en lid van de Pensioencommissie. Als Group Controller bij Philips Corporate Control is Jan van Leeuwen verantwoordelijk voor het financieel-economisch management bij Philips.



Joop Scholing is sinds december 2008 lid van het College van Beheer namens de gepensioneerden. Hij is lid van de Pensioencommissie en de Governancecommissie. Binnen Philips was Joop Scholing werkzaam in het HR-veld. In die hoedanigheid deed hij veel ervaring op met pensioenen.



Vergadering van Aangeslotenen In gesprek met het College van Beheer van Philips Pensioenfonds?

Wilt u meer weten over de ontwikkelingen bij Philips Pensioenfonds in 2010? Bent u benieuwd naar de toelichting van het College van Beheer op de ontwikkeling van de financiële positie en de beleggingsresultaten? Kom dan naar de jaarlijkse Vergadering van Aangeslotenen op 24 mei aanstaande. Het College van Beheer nodigt u van harte uit om de Vergadering van Aangeslotenen bij te wonen. Tijdens de Vergadering van Aangeslotenen kijkt het College van Beheer samen met u terug op het afgelopen jaar. Daarbij geeft het College uitleg over het jaarverslag en recente ontwikkelingen. Ook bent u in de gelegenheid om vragen te stellen.

Waar en wanneer?

De vergadering vindt plaats op 24 mei 2011 om 19.00 uur in de 'Philips Hall' van het Evoluon te Eindhoven. U hoeft zich niet van tevoren aan te melden voor deze vergadering.

Wilt u vragen stellen?

Als u vragen wilt stellen tijdens de vergadering, dan verzoeken wij u deze uiterlijk 16 mei 2011 per e-mail of schriftelijk in te dienen bij het College van Beheer: Postbus 80031, 5600 JZ Eindhoven of collegevanbeheer.ppf@philips.com.

Eindhoven, mei 2011

Namens de voorzitter, Peter Breimer, secretaris |



Agenda

1. Opening
2. Algemene ontwikkelingen met betrekking tot beleggingen en pensioenen
3. Verantwoordingsorgaan
4. Notulen Vergadering van Aangeslotenen 2010 van Philips Pensioenfonds
5. Jaarverslag Philips Pensioenfonds over het boekjaar 2010
 - Vragen
 - Goedkeuring
6. (Her-)benoemingen
7. Rondvraag

Downloaden jaarverslag

In het jaarverslag 2010 van Philips Pensioenfonds leest u meer over de belangrijkste ontwikkelingen en achtergronden en de overige besluiten die het College van Beheer heeft genomen. Het volledige jaarverslag kunt u downloaden van www.philipspensioenfonds.nl/downloads

Noteer in
uw agenda:
24 mei 2011



Wist u dat?

- de nieuwe inzichten rond de levensverwachting van grote invloed zijn geweest op de financiële positie van Philips Pensioenfonds? Hierdoor is de hoogte van de pensioenverplichtingen van het Fonds met bijna € 1 miljard toegenomen.
- de dekkingsgraad van Philips Pensioenfonds, die de financiële gezondheid van het Fonds weergeeft, mede hierdoor is gedaald van 118% eind 2009 naar 109% eind 2010?
- het totale beleggingsresultaat 6,1% bedroeg?
- Philips Pensioenfonds in 2010 pensioen uitkeerde aan ruim 60.000 pensioenontvangers?
- de volledige pensioenpremie van de flex-regeling door de onderneming betaald wordt? In 2010 was dit gemiddeld circa 19% van de salarissom.



Het Philips flex pensioen samengevat

Als u in dienst bent bij Philips, bouwt u waarschijnlijk pensioen op in het Philips flex pensioen. Bijna 14.000 medewerkers bouwen namelijk pensioen op in deze pensioenregeling. Per 1 april 2011 is het Philips flex pensioen op een aantal punten gewijzigd. De belangrijkste veranderingen raken het nabestaandenpensioen en de opbouw van het ouderdompensioen. Als deze wijzigingen voor u gelden, heeft u daar in januari al uitgebreide persoonlijke informatie over ontvangen. In het onderstaande overzicht zijn de kerngegevens van het Philips flex pensioen vanaf 1 april 2011 opgenomen.

Philips flex pensioen 1 april 2011	
Franchise	€ 12.120
Opbouwpercentage ouderdompensioen	1,85% van de pensioengrondslag
Opbouw nabestaandenpensioen	70% van het ouderdompensioen
Pensioenrichtleeftijd	65 jaar
Keuze pensioenleeftijd	60-65 jaar
Nabestaandenpensioen tot pensioenleeftijd	70% van bereikbare ouderdompensioen
Wezenpensioen (per kind)	14% van bereikbare ouderdompensioen
Bijdrage Philips-medewerkers	0%

Andere pensioenregeling?

Naast het Philips flex pensioen, kent Philips Pensioenfonds ook andere pensioenregelingen. De belangrijkste kenmerken van alle regelingen vindt u op www.philippensioenfonds.nl



**Philips
flex pensioen**

Een heldere blik op later

Franchise en opbouwpercentage ouderdomspensioen

U bouwt niet over uw volledige salaris pensioen op. In een pensioenregeling wordt er rekening mee gehouden dat u vanaf uw 65-ste een AOW-uitkering ontvangt. Daarom wordt een vastgesteld bedrag (de franchise) afgetrokken van uw pensioengevend salaris. Over het bedrag dat overblijft (de pensioengrondslag), bouwt u per jaar 1,85% pensioen op. De franchise is per 1 april 2011 verlaagd van € 15.456 naar € 12.120. U bouwt dus over een groter deel van uw salaris pensioen op. Het opbouwpercentage is per 1 april verlaagd van 2,0% naar 1,85%. Daarnaast is de extra pensioenopbouw van 0,6% van de franchise gestopt.

Opbouw nabestaandenpensioen

In het Philips flex pensioen bouwt u vanaf 1 april 2011 niet alleen een ouderdomspensioen, maar ook een nabestaandenpensioen op. Ook als u geen partner heeft. U kunt het opgebouwde nabestaandenpensioen naar keuze inruilen voor extra ouderdomspensioen. Dat is bijvoorbeeld interessant als u geen partner heeft. Inruilen kan op twee momenten, bij uw uitdiensttreding of bij pensioneren.

Pensioenrichtleeftijd en keuze pensioenleeftijd

Bij de berekening van uw pensioen wordt ervan uitgegaan dat u op 65 jaar met pensioen gaat. U kunt er ook voor kiezen om eerder met pensioen te gaan, vanaf uw 60-ste. Dit heeft dan wel tot gevolg dat u een lager ouderdomspensioen ontvangt.

Nabestaandenpensioen tot pensioenleeftijd en wezenpensioen

Als u tijdens uw dienstverband komt te overlijden, dan is de hoogte van het nabestaanden- en wezenpensioen afgeleid van uw bereikbare ouderdomspensioen. Het bereikbare ouderdomspensioen is het pensioen dat u zou ontvangen als u tot uw pensioendatum (65 jaar) bij Philips werkt.

Bijdrage Philips-medewerkers

Een pensioenregeling kost geld. Op dit moment worden alle kosten van uw pensioenregeling betaald door Philips, uw werkgever. Zelf betaalt u dus geen premie. Philips heeft in 2010 ongeveer € 170 miljoen aan pensioenpremie betaald. Per medewerker betekent dit ongeveer 19% van zijn of haar salaris.

Indexatie van uw opgebouwde pensioen

Philips Pensioenfonds probeert ieder jaar uw opgebouwde pensioen te verhogen met de collectieve schaalaanpassing binnen Philips. Het Pensioenfonds is niet verplicht om uw opgebouwde pensioen te verhogen. Of en in welke mate deze verhoging plaatsvindt, is afhankelijk van besluitvorming door het College van Beheer. In het Philips flex pensioen is bepaald dat een eventuele indexatie van de opgebouwde pensioenen voortaan jaarlijks op een vast moment (1 april) wordt verwerkt. De collectieve schaalaanpassing van 1 mei 2011 wordt daarom meegenomen in het indexatiebesluit van 2012.

Persoonlijke informatie

Voor uw persoonlijke pensioensituatie kunt u in de Pensioenplanner kijken op onze website

www.philipspensioenfonds.nl/pensioenplanner

Daar vindt u uw actuele en toekomstige pensioensituatie. Ook ontvangt u jaarlijks het Uniform Pensioenoverzicht met daarin de gegevens van uw pensioen. De effecten van de nieuwe pensioenregeling per 1 april 2011 ziet u pas terug op uw Uniform Pensioenoverzicht van 2012. Het Uniform Pensioenoverzicht van 2011 is namelijk nog gebaseerd op uw pensioensituatie per 31 december 2010. |

Op weg naar een goed verzorgd pensioen

Van start tot finish...

Philips biedt medewerkers een carrière vol mogelijkheden. Tussen start en finish ligt een werkzaam leven waarin het pensioenbewustzijn veelal met de jaren toeneemt.

Generaties praat met 'starter' Luite van Zelst en 'arrivé' John van Dalen over hun weg naar een goed verzorgd pensioen.



Luite van Zelst, 30 jaar, werkt sinds oktober 2009 bij Philips. Zijn afdeling binnen IT Applications biedt IT-ondersteuning voor de zakelijke dienstverlening door Philips Healthcare. Als IT-specialist is Luite verantwoordelijk voor het maken van de vertaalslag van vereiste specificaties naar productontwikkeling. Nauwe samenwerking tussen IT en de interne klant staat daarbij voorop. Na zijn universitaire opleiding Kunstmatige intelligentie en logica (theoretische wiskunde) startte Luite bij Capgemini. Hij hield zich daar bezig met de korte- en langetermijnplanning en werkte voor een variëteit aan klanten, waaronder Philips. Sinds vijf maanden is Luite in vaste dienst bij Philips.

De 62-jarige **John van Dalen** werkt 45 jaar bij Philips. Uit enkele honderden LTS'ers werd hij in 1965 door Philips uitgekozen om in Groningen in de matrijzenmakerij aan de slag te gaan. In de loop der jaren hield John zich onder meer bezig met werkplaatsorganisatie en productie- en mechanisatievoorbereiding. Mede dankzij jarenlange avondstudies kwam John terecht op de ontwikkelingsafdeling. Ontwikkelwerk doet hij nu nog op de afdeling Innovation and Development bij Philips Consumer Lifestyle in Drachten. Als Senior Lifecycle Engineer geeft John leiding aan teams die zich bezighouden met het doorontwikkelen van bestaande huishoudelijke producten. Volgend jaar gaat John met pensioen.

Waarom heeft u (ooit) gekozen voor Philips?

Luite “In mijn beleving is Philips een heel menselijk bedrijf, waar iedereen wordt uitgedaagd om op zijn of haar niveau te presteren. Medewerkers worden hier te allen tijde in hun waarde gelaten. Ik ben ambitieus en zag mooie kansen voor mezelf om Philips verder te helpen. Ik vind het prettig om mee te werken aan de langetermijnvisie van Philips en mijn steentje bij te dragen aan de groei en internationalisering van de onderneming.”

John “Vroeger op school stond Philips bekend als een zeer goede werkgever. In die tijd was het een gouden kans wanneer je bij Philips aan de slag kon. Ik heb er geen moment spijt van gehad. Het werken bij Philips blijft boeiend door de vele nieuwe ontwikkelingen. Zo is Philips veranderd van een productie- naar een verkooporganisatie. Ook de aard van het werk is veranderd. We ontwerpen bijvoorbeeld niet meer aan tekentafels, maar aan CAD-stations en onze materialen moeten duurzaam zijn geproduceerd. Zowel de onderneming als mijn werk blijft in beweging en biedt mij ook na 45 jaar nog veel uitdaging.”

Was pensioen een bepalende arbeidsvoorwaarde bij uw indiensttreding?

Luite “Nee, dat was geen bepalende arbeidsvoorwaarde. Eerlijk gezegd moet ik me nog in mijn pensioen verdiepen. Ik weet niet echt wat ik aan pensioen opbouw, maar ik ga ervan uit dat er ongeveer hetzelfde is geregeld als bij mijn vorige werkgever. Dat oude pensioen moet ik overigens nog overdragen. Ik bouw mijn toekomst niet op mijn pensioen. Ik heb weinig vertrouwen in ons huidige pensioenstelsel en vraag me af wat ik nog aan pensioen ontvang op mijn 70-ste. Daarom heb ik zelf aanvullende voorzieningen getroffen voor later.”

John “In die tijd ging iedereen met 25 jaar meedoen aan de pensioenregeling. Dat was allemaal geregeld bij Philips. Er bestond een mogelijkheid om eerder te starten met het betalen van extra pensioenpremie. Ik heb dat niet gedaan. Later werd bij Philips onderscheid gemaakt tussen pensioenregelingen voor CAO A- en CAO B-medewerkers. De CAO B-medewerkers hadden de mogelijkheid om met 60 jaar met pensioen te gaan. Ik bereikte dat functieniveau zo'n dertig jaar geleden. Ik heb jarenlang extra premie betaald om dat gat te overbruggen. Ik heb al die jaren goed gevolgd wat ik aan pensioen heb opgebouwd. Ik weet vrij aardig hoe mijn pensioen in elkaar steekt.”

Wat moet echt geregeld zijn bij uw pensionering?

Luite “Persoonlijk vind ik een goed ouderdomspensioen belangrijker dan een nabestaandenpensioen. Ik heb een uitgebreide overlijdensrisicoverzekering afgesloten voor mijn nabestaanden, zodat mijn vrouw onze hypotheek kan afbetalen en onze dochter kan opvoeden, mocht ik komen te overlijden. Ik beschouw het pensioen slechts als een stukje zekerheid voor de oude dag waarop je kunt terugvallen. Natuurlijk ontvang ik bij voorkeur een mooi pensioenbedrag. Maar ik vind de zekerheid van een beperkte pensioenuitkering belangrijker dan de onzekerheid van een hoge uitkering.”

John “Natuurlijk wil ik mijn pensioengeld graag ontvangen. Het mondje moet tenslotte worden gevoed en mijn vrouw en ik willen leuke dingen kunnen doen. Ik wil mijn pensioen graag uitstellen. Mijn vrouw werkt nu met veel plezier en zij wil nog niet met pensioen. Ik wil niet alleen thuiszitten. Langer doorwerken biedt mij alleen voordelen: ik behoud mijn salaris, ontvang straks extra pensioengeld, stop bijna tegelijk met mijn vrouw én in de zomerperiode. De financiële consequenties van onze keuzes heb ik grondig uitgezocht. Volgens de Pensioenplanner is doorwerken tot ik 63 jaar en acht maanden ben voor mij het meest gunstig.”

Wat is voor u het ideale moment om te stoppen met werken?

Luite “Ik zit nu nog boordevol energie. Aan stoppen met werken ga ik pas denken na mijn midlifecrisis. Ik vind de mogelijkheid van het kiezen van de eigen pensioenleeftijd belangrijk. Weinig mensen van 65 jaar werken nog met evenveel energie en flexibiliteit als collega's van 30 of 40 jaar. Als mensen niet meer kunnen of willen presteren, dan moeten we voorkomen dat zij in de Ziektewet belanden. Een flexibele pensioenleeftijd is dan een uitkomst.”

John “Volgend jaar ben ik 63,5 jaar en dat lijkt mij het ideale moment om te stoppen met werken. Ik ben nu ongeveer de oudste van de fabriek en wordt daar veelvuldig mee geplaagd door de collega's. ‘Moet jij er nog niet uit?’, vragen ze dan gekscherend, maar ik werk nog met heel veel plezier. De sociale contacten zal ik straks zeker missen. Toch heb ik ook zin in de vrije tijd die komen gaat. Ik rijd graag motor en wil meer tijd besteden aan fotograferen en knutselen. Daarnaast houden mijn vrouw en ik van vakantie. Als we beiden met pensioen zijn, kunnen we er langer tussenuit gaan.”



Toekomst van pensioen volgens het pensioenakkoord

“Pensioenakkoord raakt iedereen”

‘Pensioenakkoord getuigt van moed’, ‘Sociale partners verdeeld over pensioenonderhandelingen’, ‘Pensioenakkoord knaagt aan rechten’. Al maandenlang onderhandelen werkgevers, werknemers en overheid over de hervorming van de Nederlandse pensioenen. In de media verschijnen bijna dagelijks berichten over de voortgang van de onderhandelingen over het zogenoemde ‘pensioenakkoord’. Dit akkoord is nodig omdat het huidige pensioensysteem in de toekomst onbetaalbaar of onbeheersbaar dreigt te worden. Generaties vroeg Martijn Vos van Ortec Finance naar de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel volgens het pensioenakkoord.

“Aanpassingen in de pensioenen en de AOW zijn om twee redenen nodig”, vertelt Martijn Vos. “Op de eerste plaats omdat Nederlanders steeds langer leven. Vanaf 2007 zijn de cijfers over de levensverwachting elk jaar naar boven bijgesteld. Mensen genieten dus langer van hun pensioen, waardoor pensioenfondsen langer pensioenen moeten uitbetalen en dat wordt te duur. In het verleden is daar niet voor betaald en de benodigde bedragen zijn dusdanig groot, dat dit niet zomaar verdiend wordt door rendement op de financiële markten. Dit zogenoemde langlevensrisico geldt ook voor de AOW. Daar wordt niet voor gespaard. Werkenden betalen premies, waarmee op hetzelfde moment uitkeringen aan ouderen worden betaald. Op dit moment werken vier mensen voor elke gepensioneerde. Maar door de vergrijzing moeten straks twee mensen werken voor elke gepensioneerde. Het tweede probleem is dat schokken op de financiële markten groot kunnen zijn. Dat hebben we de afgelopen twee jaar gezien met de financiële crisis. Het is lastig om die schokken met een verhoging van de pensioenpremies te repareren. Om een uitkering te kunnen garanderen, moeten fondsen daarom veilig beleggen. Dat gaat weer ten koste van het verwachte resultaat. En dat resultaat kan bijvoorbeeld voor indexatie worden ingezet. Het huidige pensioenstelsel biedt dus simpelweg te weinig instrumenten om mee te sturen.”

Zware ingreep

Het pensioenstelsel aanpassen aan de eisen van de tijd. Dat beogen de sociale partners en de overheid met het nieuwe pensioenakkoord. De huidige pensioencontracten moeten ‘shockproof’ worden gemaakt voor de genoemde ontwikkelingen van de levensverwachting en de financiële markten. Een concreet gevolg is bijvoorbeeld dat de pensioenleeftijd omhoog moet. Ook is besloten dat de pensioenpremies niet meer verder kunnen stijgen.

Philips Pensioenfonds

In 2010 is op landelijk niveau gesproken over het pensioenakkoord tussen werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers. De verwachting is dat in 2011 de definitieve invulling van het akkoord vastgesteld wordt. De invulling van het pensioenakkoord zal naar verwachting ook invloed hebben op de inhoud en/of financiering van de pensioenregelingen die nu zijn ondergebracht bij Philips Pensioenfonds.



Martijn Vos is directeur Pension Risk Management bij Ortec Finance, een financiële dienstverlener die wereldwijd technologie en advies levert op het gebied van risico- en rendementmanagement aan onder meer pensioenfondsen, verzekeraars en vermogensbeheerders. Via de Stichting van de Arbeid, het landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers, is Martijn Vos betrokken bij de totstandkoming van het pensioenakkoord. Martijn Vos is sinds 2000 als externe adviseur betrokken bij Philips Pensioenfonds.

“De opgebouwde rechten worden bij de financiering betrokken”, vertelt Martijn Vos. “Er wordt bekeken op welke manier we de externe schokken, zoals levensduur en rendement, kunnen vertalen naar de pensioenen voor deelnemers. Het pensioenakkoord zal duidelijkheid verschaffen waar de verantwoordelijkheid van de werkgever ophoudt en wanneer opgebouwde aanspraken van deelnemers kunnen worden aangepast of gekort. Dat laatste is een lastige en zware, maar bovenal noodzakelijke ingreep. Het langlevensrisico kan niet alleen worden gefinancierd uit het rendement en de tekorten kunnen niet alleen worden weggewerkt door een premieverhoging. Aanpassingen in de opgebouwde pensioenen, zowel positief als negatief, zijn dus noodzakelijk om de beweeglijkheid van de markten op te vangen. Hoe precies met de opgebouwde pensioenen zal worden omgegaan is nog onduidelijk, maar het is zeker dat het pensioen minder stabiel wordt.”

Verrassingen voorkomen

Met het pensioenakkoord willen de sociale partners en de overheid ook voorkomen dat deelnemers voor verrassingen komen te staan ten aanzien van hun pensioen. Eén van de kernpunten uit het akkoord is dan ook om vooraf duidelijk te maken waar mensen precies recht op hebben en in welke mate zij risico lopen. Martijn Vos: “Om de verwachtingen van de deelnemers in lijn te brengen met realistische financiële mogelijkheden, worden de deelnemers in het vervolg

geïnformeerd over het reële pensioen, dus het geïndexeerde, waardevaste pensioen dat in de opbouwfase meestijgt met de lonen en in de uitkeringsfase met de prijzen. Dit betekent concreet dat in de communicatie het belang van indexatie zal worden benadrukt. Ook wordt duidelijk gemaakt welke effecten dit heeft op het beleggingsbeleid. Indexaties worden namelijk grotendeels betaald uit beleggingen die een hoog rendement kunnen bieden, maar daarentegen wel risicovol zijn.”

Stand van zaken

Bij het ter perse gaan van deze uitgave van *Generaties* (begin april) ligt er een aantal uitgewerkte voorstellen bij de sociale partners. Met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt onder meer overleg gevoerd over:

- stimulerende maatregelen om langer door te werken,
- het verhogen van de AOW- en pensioenleeftijd, en
- aanpassingen van het fiscale kader, dat de beperking van de fiscale aftrekbaarheid van pensioenpremies beschrijft.

“De gesprekken lijken zich in een afrondende fase te bevinden. De totstandkoming van het pensioenakkoord raakt verschillende beleidsterreinen en dat maakt het ingewikkeld. Maar de sociale partners voelen druk en er zijn niet veel alternatieven. Elk van de partijen beraadt zich nu met de eigen achterban over de definitieve invulling. Het is lastig, want het pensioenakkoord raakt iedereen”, aldus Martijn Vos. |

Puzzel

In de mengelmoes van letters zijn alle onderstaande woorden verstopt. Ze zijn te lezen van links naar rechts, rechts naar links, boven naar onder, onder naar boven, schuin van links naar rechts of schuin van rechts naar links. Sommige letters worden meer dan één keer gebruikt. De resterende letters vormen dan regel voor regel van links naar rechts gelezen de oplossing van deze puzzel.



1^e prijs: Robotstofzuiger

Zelfs wanneer u niet thuis bent, kunt u deze HomeRun robotstofzuiger aan het werk zetten. Hij brengt de vloer bij iedere schoonmaakbeurt in kaart en weet precies waar elk meubelstuk staat. Hierdoor blijft er geen plek onopgemerkt.



2^e prijs: LED-fietslamp

Met de SafeRide LED BikeLight kunt u veilig fietsen in het donker. Met een lichtintensiteit van 60 lux verlicht hij objecten tot op een afstand van 50 meter.



3^e prijs: FloatingCushions hoofdtelefoon

Luistert u graag onderweg naar muziek, maar begint uw hoofdtelefoon na een uur pijn te doen? Deze FloatingCushions hoofdtelefoon is ontworpen om zich perfect aan te passen aan de vorm van uw oren.

N P G T E W N E O I S N E P R
 E E I N R U I L E N I N G N E
 U S N E I N E W U O R T R I V
 O I D O E G S I S N A L A B E
 R R T R W I G N T B E G M D G
 O E A K R N O U E P N R I P K
 U P G A E O E L R I O E N R R
 S I L E L R P M R B N D G E E
 G A T D L A I E A S R R M M W
 S N N R R I K N T S O E N I A
 B I I T U E N J G E N O V E A
 E A N M Z I A G I L K V K O R
 U E L R I A L D E E L T I J D D
 R O E A R T X E R I S I C O E
 S V G A L S D N O R G U O R D

Balans
 Beurs
 Deelnemer
 Deeltijd
 Dienstjaar
 Eindloon
 Extra
 Groei
 Grondslag
 Inleg
 Inruilen
 Lening
 Optie
 Order
 Overbrugging
 Partner
 Pensioenwet
 Premie
 Raming
 Regeling
 Risico
 Salaris
 Samenwonen
 Sparen
 Tabel
 Timing
 Trouwen
 Uitkering
 Uitrust
 Uitvoerder
 Verzekering
 Waarde
 Werkgever

Wat moet u doen?

Stuur uw oplossing vóór 31 mei 2011 o.v.v. 'Puzzel Generaties' naar Hewitt Associates, de pensioenbeheerder van Philips Pensioenfonds. Dit kan per briefkaart: Hewitt Associates, Afdeling Communicatie, Postbus 80040, 5600 JP Eindhoven of per e-mail: communicatie.ppf@hewitt.com. Vermeld daarbij duidelijk uw naam, adresgegevens en pensioen-/salarisnummer. I



Philips-medewerkers over hun pensioen

“De zekerheid van een gegarandeerd pensioen is mij 50 euro per maand waard”

Werknemers zijn bereid fors hogere premies te betalen voor een gegarandeerde pensioenuitkering. Zij lijken meer waarde te hechten aan een min of meer gegarandeerd pensioen dan aan bijvoorbeeld handhaving van de pensioenleeftijd op 65 jaar. Dat heeft De Nederlandsche Bank eind vorig jaar bekendgemaakt. Bijna twee op de drie werknemers geeft volgens de toezichthouder aan bereid te zijn om 50 euro extra pensioenpremie te betalen van iedere 1.000 euro aan loon als dat is nodig om een pensioeninkomen van ongeveer 70 procent van het laatstverdiende inkomen mogelijk te maken. Bent u als Philips-medewerker bereid om te betalen voor een ‘gegarandeerd’ pensioen? Philips Pensioenfonds vroeg drie medewerkers naar hun reactie op de stelling: “De zekerheid van een gegarandeerd pensioen is mij 50 euro per maand waard”.



Joost Maltha, 38 jaar

External Communications Manager Healthcare /

Philips Electronics Benelux

“Ik verwacht dat ik met 67 jaar of zelfs later met pensioen ga. Ik heb nu nog geen volledig beeld wat ik tegen die tijd aan pensioeninkomen kan verwachten. Ik ben er nog te weinig mee bezig. Ik ga uit van 70 tot 75% van mijn laatstverdiende salaris, maar ik weet niet of dat realistisch is. Als ik 70% zou kunnen bereiken, dan volstaat dat. Mocht de komende jaren blijken dat dat niet volstaat, dan is er hopelijk nog voldoende tijd om extra investeringen te doen. Betaalt Philips nu bijna twintig procent van mijn brutosalaris aan pensioenpremie? Dat is veel, maar wanneer je bedenkt dat het pensioen je hele niet-werkzame leven wordt uitbetaald, is het begrijpelijk dat het een groot bedrag is. Ik ben bereid om zelf extra te betalen voor de zekerheid van een gegarandeerd pensioen. Niet alleen voor mezelf, maar ook voor mijn partner, wanneer ik mocht komen te overlijden. Ik beschouw mijn Philips-pensioen als een zekere basis voor onze oude dag die ik kan aanvullen met flexibele financiële elementen. Ik vraag me af of 50 euro extra pensioenpremie per maand van elke 1.000 euro salaris voldoende is. Wellicht dat werkgevers en werknemers samen over een aanvaardbaar bedrag moeten nadenken. Ik wil later niet voor verrassingen komen te staan, dus ik wil zeker extra betalen voor mijn ouderdomspensioen. Op dit moment heb ik ook meer vertrouwen in Philips Pensioenfonds dan in de pensioenproducten van externe partijen.”



Jan van Berkel, 58 jaar

Senior Auditor /

Philips Internal Audit

“Ik ben er nog niet uit wanneer ik met pensioen wil gaan. Door persoonlijke omstandigheden komt het mij goed uit dat ik tot 65 jaar mag doorwerken. Ik hoop dan tussen de 60 en 70% van mijn laatstverdiende salaris te ontvangen en ik ben er optimistisch over dat dat gaat lukken. Onlangs heb ik voor de eerste keer een overzicht ontvangen van de financiële consequenties bij pensionering op verschillende pensioenleeftijden. Ik vind het prettig dat onze pensioenregeling zo flexibel is en zoveel individuele keuzes biedt. Iemand die met minder genoegen neemt, kan al met 60 jaar met pensioen. Ik zou best bereid zijn zelf extra te betalen voor de zekerheid van een gegarandeerd pensioen. Dat heeft te maken met hoe ik in elkaar zit. Natuurlijk kun je denken: wie dan leeft, wie dan zorgt. Maar ik ben altijd bezig geweest met zekerheid. 50 euro per maand van iedere 1.000 euro salaris beschouw ik als een soort verzekeringspremie die ik daar graag voor over heb. Ik heb liever dat Philips Pensioenfonds die premie voor mij belegt dan een commerciële partij. Die berekenen meestal hogere kosten. Omdat Philips Pensioenfonds niet gericht is op winst maken, ga ik ervan uit dat de opbrengst daar per saldo hoger uitkomt. Ik heb zelf bij Philips Pensioenfonds gewerkt en toen werd daar goed belegd. Natuurlijk is dat geen garantie voor de toekomst, maar ik heb er wel vertrouwen in. Dat is dan het kleine beetje risico dat ik moet nemen.”



Anita van der Geest, 52 jaar

Management assistent /

Philips Consumer Lighting Solutions Benelux

“Op mijn 58-ste pensioneren is helaas niet reëel meer, maar ik hoop dat ik met 60 of 62,5 jaar met pensioen kan gaan. Als we dan financieel hetzelfde kunnen blijven doen als wat we nu doen, dan ben ik tevreden. Ik ben voorzichtig optimistisch dat mijn pensioeninkomen ongeveer gelijk zal zijn aan mijn huidige inkomen en ik hoop dat ik dan kan genieten van wat ik al die jaren heb betaald. Ik weet niet wat ik op dit moment aan pensioenpremie betaal. Eerlijk gezegd zie ik elke maand slechts het eindbedrag op mijn salarisstrook. Als je er als vrouw alleen voor komt te staan, vormt een gegarandeerd pensioen een extra zekerheid die je goed kunt gebruiken. Voor die zekerheid wil ik wel zelf actie ondernemen. Je kunt

niet altijd alles op de werkgever afschuiven. Hoeveel ik maandelijks extra zou willen betalen, hangt af van onze persoonlijke financiële situatie. Door verschillende pensioenbreuken lopen wij bijvoorbeeld achter met onze pensioenen en wij hebben nu studerende kinderen. Maar dat is voor iedereen anders. Een extra pensioenpremie van 50 euro van iedere 1.000 euro loon lijkt mij geen probleem. Als dat via de werkgever in mindering wordt gebracht op het brutoloon, heb je het geld immers nog niet ontvangen. Je spaart dan ongemerkt. En omdat het via de onderneming wordt geregeld, heb ik er vertrouwen in dat er niet teveel risico met het pensioengeld wordt genomen.” |

De gevolgen voor uw pensioeninkomen als u arbeidsongeschikt raakt

Als u niet meer in staat bent om te werken... hoe zit het dan met uw pensioen?

Een plotseling optredende ziekte, een ernstig auto-ongeval, overspannenheid door een teveel aan stress: arbeidsongeschiktheid kan iedereen overkomen. Arbeidsongeschikt worden is iets waar niemand graag aan denkt. Toch is het goed om te weten wat er voor u geregeld is wanneer u inderdaad arbeidsongeschikt raakt. Het heeft immers grote gevolgen voor degenen die het treft. Bij Philips zijn in de pensioenregeling twee voorzieningen getroffen voor diegenen die door arbeidsongeschiktheid niet meer kunnen werken: het arbeidsongeschiktheidspensioen en voortzetting van de pensioenopbouw. Hieronder leest u daar meer over.

Hoe staat u er financieel voor als u arbeidsongeschikt raakt?

Als u tijdens uw dienstverband bij Philips arbeidsongeschikt raakt, zijn er diverse zaken voor u geregeld in de CAO. Bijvoorbeeld wat de hoogte is van uw salaris als u arbeidsongeschikt wordt. Informatie daarover kunt u lezen in de brochure 'Langdurig arbeidsongeschikt. En dan?'. Deze brochure kunt u downloaden via de HR Portal.

Voor de aanvullende voorzieningen vanuit de pensioenregeling van Philips moet het dienstverband met Philips beëindigd zijn wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Er zijn twee situaties waarin Philips het dienstverband beëindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid:

1. Na drie jaar ziekte wordt het dienstverband verbroken als er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid zonder re-integratiemogelijkheden.
2. Na twee jaar ziekte kan het dienstverband worden verbroken voor medewerkers die wel in staat zijn om nog arbeid te verrichten, maar waarvoor is gebleken dat re-integratie binnen Philips niet tot de mogelijkheden behoort.

Uitleg over WIA

WIA betekent Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Deze wet is de opvolger van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en geldt voor werknemers die ziek zijn geworden op of na 1 januari 2004. Het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) bepaalt na een medische keuring hoe groot uw arbeidsongeschiktheid is. Als u op grond van de WIA 'volledig en duurzaam arbeidsongeschikt' wordt verklaard, krijgt u een uitkering van maximaal 75 procent van het laatstverdiende loon. Dat bedrag is dan wel gebaseerd op het maximaal vastgestelde dagloon. Kijk voor meer informatie over langdurig ziek zijn, arbeidsongeschiktheid en uitkeringen op www.uwv.nl

Arbeidsongeschiktheid, moet ik hier zelf nog een verzekering voor regelen?

Een wettelijke uitkering is gebaseerd op een maximum dagloon. Op jaarbasis is de uitkering maximaal 75% van € 49.485,60 (situatie 1 januari 2011). Heeft u een hoger inkomen? Dan is bij veel werkgevers een aanvullende WIA-excedentverzekering nodig om het gemis aan inkomen op te vangen. Deze WIA-excedentverzekering is bij Philips niet nodig. Tijdens het dienstverband is er volgens de CAO een aanvulling gebaseerd op het ongemaximeerde inkomen. Na de beëindiging van het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is er recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Daarbij is ook voorzien in een arbeidsongeschiktheidspensioen boven de dagloongrens.

Via de Pensioenplanner kunt u inzicht krijgen in uw pensioeninkomen bij verschillende situaties. Zo ook uw inkomen vanuit Philips Pensioenfonds bij arbeidsongeschiktheid. Gaat u hiervoor naar www.philipspensioenfonds.nl/pensioenplanner



Wat is de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen?

De hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen van Philips is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en de hoogte van uw salaris voordat u arbeidsongeschikt werd. Het UWV bepaalt voor hoeveel procent u arbeidsongeschikt bent. Bent u tijdens uw dienstverband bij Philips arbeidsongeschikt geraakt voor 80% of meer en werkt u om die reden niet meer bij Philips? Dan is uw arbeidsongeschiktheidspensioen 5% van uw pensioengevend salaris tot € 48.931. Is uw pensioengevend salaris hoger dan € 48.931? Dan ontvangt u een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen van 75% van het bedrag boven € 48.931. Als u in mindere mate arbeidsongeschikt bent, dan wordt uw arbeidsongeschiktheidspensioen berekend naar rato.

Wanneer stopt het arbeidsongeschiktheidspensioen?

Als u minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt, stopt uw arbeidsongeschiktheidspensioen. Volgens de regeling heeft u dan geen recht meer op arbeidsongeschiktheidspensioen.

Het arbeidsongeschiktheidspensioen stopt ook als u met pensioen gaat of als u voordien overlijdt. Na pensionering ontvangt u een ouderdomspensioen van Philips Pensioenfonds. Bij uw eerdere overlijden ontvangen uw eventuele partner en kinderen een nabestaanden- en wezenpensioen.

De voortzetting van uw pensioenopbouw

Werkt u door uw arbeidsongeschiktheid niet langer bij Philips? Dan blijft u toch gewoon ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen opbouwen. Dat is van belang zodat u na uw pensioendatum ook een inkomen heeft. Voor deze voortzetting van de pensioenopbouw bent u geen premie verschuldigd.

De pensioenopbouw gebeurt op basis van het salaris dat u verdiende voordat u arbeidsongeschikt werd. Dit salaris wordt verhoogd als er binnen Philips sprake is van een collectieve schaal-aanpassing. De mate van uw arbeidsongeschiktheid bepaalt mede hoeveel pensioen u bij Philips Pensioenfonds opbouwt. |

De persoonlijke situatie van Gerard

Gerard (51 jaar) was op 1 juli 2009 betrokken bij een ernstig auto-ongeluk. Hij heeft blijvend letsel als gevolg van dit ongeval. Hierdoor is hij niet meer in staat om te werken. Per 1 juli 2012, drie jaar na het ongeval, wordt zijn dienstverband met Philips beëindigd.

Gerard is na twee jaar door het UWV gekeurd en voor meer dan 80% arbeidsongeschikt verklaard. Van de overheid krijgt hij nu een IVA-uitkering (IVA staat voor Inkomensvoorziening duurzaam volledig arbeidsongeschikten). Nadat het dienstverband met Philips is beëindigd per 1 juli 2012 krijgt hij van Philips Pensioenfonds een arbeidsongeschiktheidspensioen. Zijn pensioengevend salaris voor het ongeval was € 55.000. Op basis hiervan wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen bepaald: 5% van € 48.931 + 75% van (€ 55.000 - € 48.931). Gerard ontvangt daarom iedere maand bruto € 583 aan arbeidsongeschiktheidspensioen van Philips Pensioenfonds. Het arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt hij bovenop zijn IVA-uitkering. Ook zorgt Philips ervoor dat zijn pensioenopbouw gewoon wordt voortgezet. Zo ontvangt hij vanaf zijn 65-ste een ouderdomspensioen alsof hij tot aan zijn pensioen bij Philips had gewerkt.



Toelichting op het indexatiebesluit 2011

Geen verhoging van uw pensioen in 2011

22

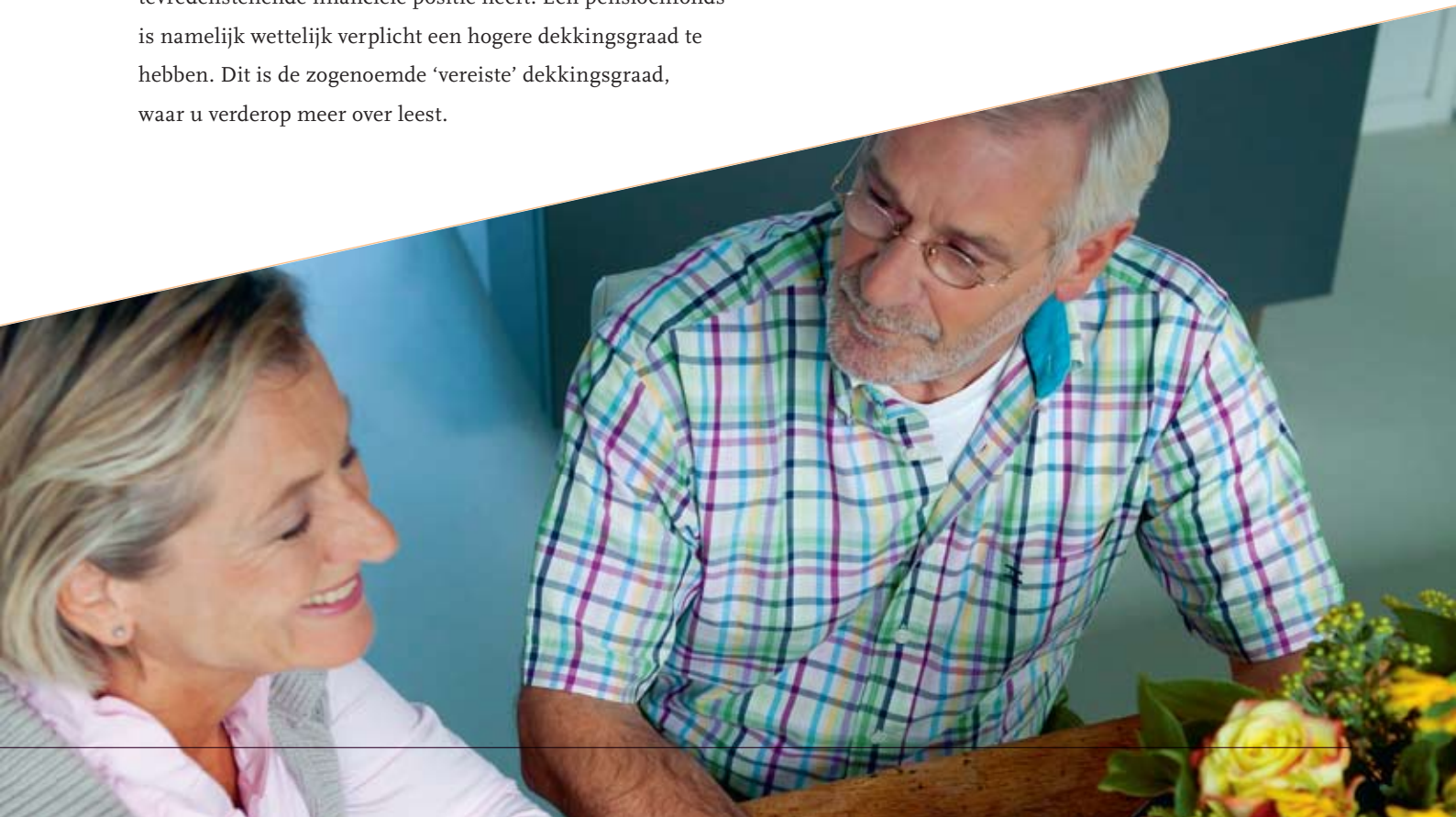
Het College van Beheer heeft besloten om de pensioenen in 2011 niet te verhogen (indexeren). Hoewel Philips Pensioenfonds niet verplicht is de pensioenen jaarlijks te indexeren, heeft het Fonds wel de ambitie om dat te doen. Maar indexatie is niet vanzelfsprekend. Of en in welke mate verhoging plaatsvindt, is afhankelijk van besluitvorming door het College van Beheer. Daarbij beoordeelt het College onder meer of en in hoeverre een verhoging verantwoord is, gelet op de financiële positie van het Fonds en de mogelijke toekomstige ontwikkelingen daarin. In de afgelopen jaren is de financiële positie van Philips Pensioenfonds dusdanig geweest, dat er steeds volledig geïndexeerd kon worden. Door een aantal ontwikkelingen is de financiële positie nu verslechterd, waardoor het College besloten heeft in 2011 niet te indexeren. In dit artikel wordt ingegaan op de recente ontwikkelingen in de financiële positie van Philips Pensioenfonds. Als u in 2011 voor indexatie in aanmerking had kunnen komen (bijvoorbeeld als gepensioneerde), dan heeft u deze informatie eind maart ook al persoonlijk ontvangen.

Financiële positie van het Fonds: de dekkingsgraad

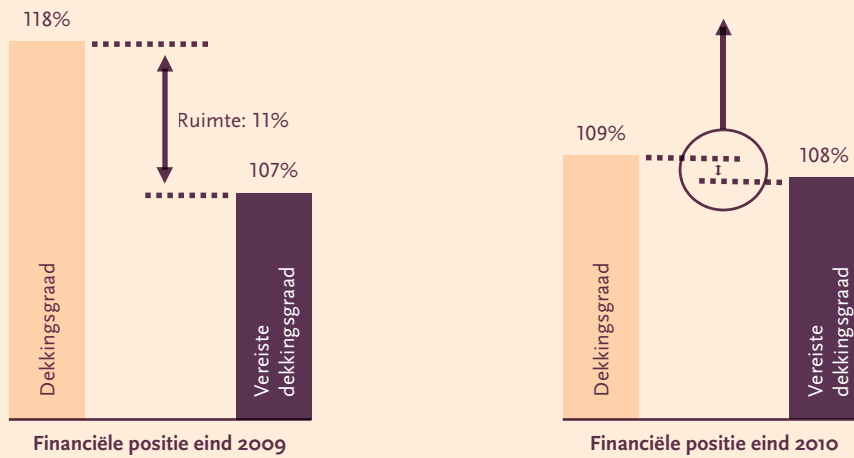
De dekkingsgraad geeft de verhouding aan tussen het vermogen van Philips Pensioenfonds en de pensioenverplichtingen (alle nu en in de toekomst uit te keren pensioenen) die daar tegenover staan. We spreken hier over de zogenoemde nominale dekkingsgraad. Hierbij wordt er geen rekening mee gehouden dat de pensioenen in de toekomst worden verhoogd met de stijging van de prijzen. Een nominale dekkingsgraad van 100% betekent dat het Pensioenfonds precies genoeg vermogen heeft om deze verplichtingen na te komen. Is de dekkingsgraad hoger, dan beschikt het Fonds over financiële buffers. Deze buffers dienen om schommelingen in de waarde van de beleggingen en de verplichtingen op te vangen. Is de dekkingsgraad lager, dan is er sprake van een tekort. Dat betekent niet dat een pensioenfonds met een dekkingsgraad van precies 100% een tevredenstellende financiële positie heeft. Een pensioenfonds is namelijk wettelijk verplicht een hogere dekkingsgraad te hebben. Dit is de zogenoemde 'vereiste' dekkingsgraad, waar u verderop meer over leest.

Ontwikkelingen in de dekkingsgraad

De levensverwachting stijgt steeds verder. Dat betekent dat we gemiddeld steeds ouder worden. Dat is natuurlijk goed nieuws. Maar wie langer leeft, heeft natuurlijk ook langer pensioen nodig. Daarom moet het Pensioenfonds meer vermogen opbouwen. Eind 2010 heeft het Fonds, net als andere pensioenfonds, deze stijgende levensverwachting mee moeten nemen in de berekening van de verplichtingen. Dit heeft een sterk negatieve invloed gehad op de financiële positie van het Fonds. De hoogte van de pensioenverplichtingen van het Fonds is hierdoor in korte tijd met bijna € 1 miljard toegenomen. De dekkingsgraad daalde hierdoor in 2009 met circa 3 procentpunten en in 2010 met circa 5 procentpunten. Ook ontwikkelingen in de rente hadden in 2010 een negatieve invloed op de dekkingsgraad. Per 31 december 2010 was de dekkingsgraad van Philips Pensioenfonds 109% (eind 2009: 118%).



Financiële positie Philips Pensioenfonds eind 2009 versus eind 2010



De ruimte tussen de dekkingsgraad van het Fonds en de vereiste dekkingsgraad is in 2010 heel klein geworden. Indexatie van de pensioenen zou deze ruimte verder verkleinen. Indexatie van de pensioenen in 2011 wordt daarom door het College van Beheer niet verantwoord geacht.

De dekkingsgraad geeft de verhouding aan tussen het vermogen van Philips Pensioenfonds en de pensioenverplichtingen (alle nu en in de toekomst uit te keren pensioenen) die daar tegenover staan.

De vereiste dekkingsgraad is de dekkingsgraad die het Pensioenfonds minimaal moet hebben (wettelijk voorgeschreven).

Vereiste dekkingsgraad

De wet schrijft voor hoe hoog de dekkingsgraad van een pensioenfonds minimaal moet zijn. Dit noemen we de 'vereiste' dekkingsgraad. Deze vereiste dekkingsgraad is per pensioenfonds verschillend en is onder meer afhankelijk van de risico's die een pensioenfonds neemt in zijn beleggingsbeleid. Als een pensioenfonds een dekkingsgraad heeft die onder de vereiste dekkingsgraad ligt, dan is het pensioenfonds verplicht een herstelplan te maken om ervoor te zorgen dat het weer op het vereiste niveau komt.

De vereiste dekkingsgraad wordt berekend aan de hand van een wettelijk voorgeschreven model. In dit model wordt voor een aantal 'risico's' waar een pensioenfonds mee te maken heeft, berekend hoeveel extra vermogen het fonds moet hebben om dat risico met een grote mate van zekerheid te kunnen opvangen. Per eind 2010 is de vereiste dekkingsgraad opnieuw berekend aan de hand van het voorgeschreven model (dit gebeurt periodiek). De uitkomst ligt met 108% nu hoger dan eind 2009 (107%). De ruimte die eind 2009 circa 11% bedroeg (118% versus 107%) is gedaald tot circa 1% eind 2010 (109% versus 108%). De bovenstaande afbeelding laat dit zien.

Kosten van indexatie

Indexatie kost geld en heeft dus ook invloed op de dekkingsgraad. Wat houdt dit nu concreet in? De verhoging van uw pensioen baseert het Pensioenfonds op de ontwikkeling van de afgeleide consumentenprijsindex over het voorgaande jaar. Van januari 2010 tot januari 2011 zou dat neerkomen op een percentage van 1,9%. Als de pensioenen van de pensioenontvangers in 2011 met 1,9% verhoogd zouden worden, dan zou dat een kostenpost van € 185 miljoen zijn. Dat zou betekenen dat de ruimte die er nu nog is tussen de dekkingsgraad en de vereiste dekkingsgraad (109% versus 108%) nagenoeg volledig verdampt. Met name dit punt heeft het College van Beheer doen besluiten de pensioenen in 2011 niet te verhogen. Uiteraard heeft het College van Beheer niet alleen naar de financiële positie van eind 2010 gekeken, maar ook naar de actuele situatie op het moment van de besluitvorming. Ook de hoogte van de zogenoemde 'reële' dekkingsgraad is meegenomen in de beslissing. Dit is de dekkingsgraad waarbij er rekening mee wordt gehouden dat de pensioenen in de toekomst worden verhoogd met de stijging van de prijzen. Overigens geldt ook bij hogere dekkingsgraden dan nu dat indexatie niet vanzelfsprekend is. |

Actief gepensioneerd: wat doet een Philips-gepensioneerde zoal met zijn vrije tijd?

“Twee uur rijden, drie uur sleutelen”

Interview met Jacques van Liempd, autotechnicus met benzine in de aderen

Het wordt wel eens gekscherend gezegd, maar bij Jacques van Liempd (68) stroomt de benzine met recht door de aderen. Zijn hele werkzame leven lang heeft hij zich beziggehouden met de aanschaf en het onderhoud van auto's bij Philips. De laatste vijftien jaar als wagenparkbeheerder voor het management van Philips. In die tijd werd ook de liefde voor de Engelse oldtimer geboren. Inmiddels heeft Jacques twee eigen oldtimers volledig gerestaureerd. De deuren van de garage stonden wijd open voor Generaties en er is maar één conclusie mogelijk: de passie voor auto's leeft hier echt.

De affiniteit voor auto's en motoren kreeg Jacques van Liempd van huis uit mee. "Mijn vader was een fanatieke motorrijder en ook auto's waren niet uit onze familie weg te denken. Als het maar op benzine of diesel liep", vertelt Jacques. Het was dan ook niet vreemd dat hij aan de LTS een opleiding Autotechniek ging volgen. Zijn loopbaan begon Jacques in 1959 als automonteur op de afdeling Vervoer en Garage bij Philips in Eindhoven. "Samen met twintig collega-monteurs hield ik me bezig met het onderhoud van de auto's en vrachtwagens die bij Philips rondreden." Jacques was leergierig en werkte hard. Hij werd één van de eerste APK Keurmeesters in Nederland. In de loop der jaren verhuisde Jacques van het Striyp-III complex via Acht naar de Herdgang. Daar kreeg hij de directieauto's van de raad van bestuur en de groepsraad van Philips onder zijn hoede.

Werk én hobby

Vijftien jaar lang was hij verantwoordelijk voor het selecteren, aankopen en onderhouden van de directieauto's. Het was een tijd waar Jacques met veel plezier op terugkijkt. "Mijn werk was mijn hobby: ik reed in mooie auto's, onderhandelde met de dealers van alle bekende merken en kreeg 'carte blanche' om aan de eisen en wensen van mijn klanten te voldoen." Maar Jacques stelde ook hoge eisen aan zichzelf. "Ik ben altijd mezelf gebleven en deed wat ik beloofde. Ik heb nooit 'nee' gezegd. Wanneer de mogelijkheden van de fabrikant niet aan mijn eisen voldeden, zocht ik zelf naar creatieve oplossingen en maakte die ook eigenhandig. Zo heb ik zelf navigatie-apparatuur geïnstalleerd en beveiligingssytemen ingebouwd. Met de aankoop van auto's heb ik altijd onderhandeld alsof het mijn eigen geld was. Dat werd gewaardeerd bij Philips. Met alle presidenten en bestuursleden had ik een goede, collegiale band die was gebaseerd op 'meer dan 100% vertrouwen'. Daar ben ik trots op." In 2007 ging Jacques met pensioen. "Ik ben 48 jaar lang bezig geweest met Philips-auto's en daar heb ik geen minuut spijt van gehad. Ik had absoluut niet eerder willen stoppen. Als je je werk graag doet en leuk vindt, dan lijdt je daar ook niets van", aldus Jacques.



Eigen oldtimer

Oud-Philips topman Jan Timmer stak Jacques destijds aan met het Engelse oldtimer-virus. "Ja, meneer Timmer is de boosdoener. Toen ik zijn klassieke Morgan +4 onder mijn hoede kreeg, werd prompt de liefde voor oude Engelse sportwagens geboren." Bijna lyrisch vertelt Jacques over de rijke historie, het ronkende geluid, de fraaie lijnen, de stoere 'high-society' uitstraling en de nostalgische gevoelens die het rijden in een Austin Healy, Jaguar, Morgan of Triumph losmaakt. "Het is de basis van het autorijden. Dan wil je niet meer in een luxe moderne auto worden gezien", vertelt Jacques vol overtuiging.

Naast zijn drukke Philips-werkzaamheden werkte Jacques zeven jaar lang met hart en ziel aan de restauratie van zijn eerste eigen oldtimer, een Triumph TR3A uit 1958, die hij had gevonden in Groningen. "Ik heb de auto eerst helemaal gestript. De eerste vier à vijf maanden is het een vreselijk vieze hobby. Ik heb alle tekeningen opgezocht op internet, het plaatwerk gerepareerd, het motorblok gereviseerd, het chassis en de carrosserie laten verzinken en spuiten, alle onderdelen gerepareerd of vervangen en ten slotte alles schroefje voor schroefje van de grond af aan weer opgebouwd. De bedrijfsfilosofie van meneer Timmer heb ik daarbij altijd in mijn achterhoofd gehouden. Let's make things better!" En het eindresultaat mag er zijn: een prachtige, originele klassieker uitgevoerd in glanzend 'british racing green', maar wel voorzien van een navigatiesysteem, een vergrote tank en de beste materialen. Kortom: beter dan uit de fabriek.

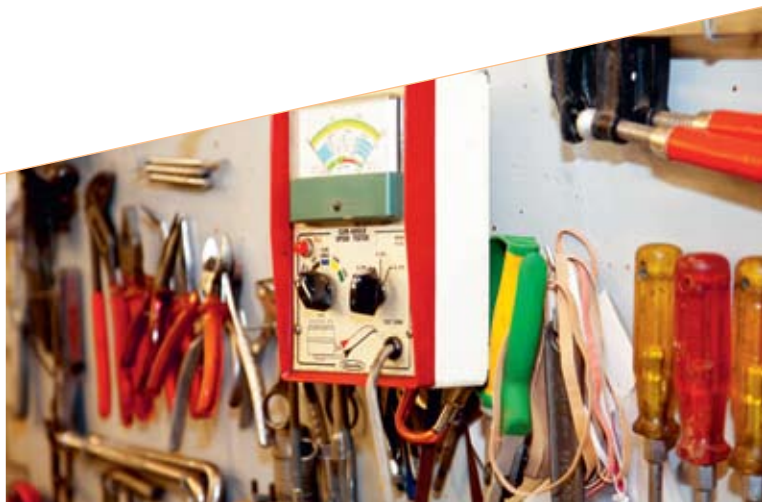
Een maand na zijn pensionering kreeg Jacques een Triumph TR4A uit 1967 aangeboden. Volledige restauratie was weer noodzakelijk, maar ditmaal was er vanwege Jacques' pensionering meer tijd voor. Hele dagen bracht hij door in zijn werkplaats tussen het 'oude ijzer'. "Het voelde bijna alsof ik nog werkte", zegt Jacques. Na drie jaar is deze donkerblauwe bolide onlangs ook goedgekeurd en op kenteken gezet door de RDW.

Toertochten

Jacques en zijn vrouw Marij rijden elk jaar enkele duizenden kilometers met de 'eerste Triumph'. "Wij vinden het leuk om met een kleine groep gelijkgestemden te rijden wanneer het mooi weer is. We maken bijna elk weekend toertochten in Limburg, de Ardennen, de Eifel en soms Zuid-Engeland. We genieten dan volop. Elke keer komt onze Triumph piekfijn uit de stalling en gaat hij er keurig onderhouden en gepoetst weer in. Twee uur rijden en drie uur sleutelen, zeggen we dan schertsend tegen elkaar."

Toekomst

Hoe ziet deze actief gepensioneerde zijn toekomst? Jacques vertelt dat hij voorzichtig aan een derde restauratieproject denkt. "Mijn tweede auto is net klaar en ik word nu alweer onrustig. Ik hoop eigenlijk dat er binnenkort weer een interessante oldtimer op mijn pad komt. Jammer genoeg heeft mijn zoon weinig affiniteit met mijn oldtimer-hobby. Het lijkt erop dat mijn kleinzoon Lauren mijn passie wel deelt. Lauren is acht jaar en hij vindt het machtig wanneer ik hem van school ophaal met de Triumph. Ik zou het geweldig vinden als hij ooit mijn Triumph bestuurt en ik ernaast kan zitten. Daar zou ik echt veel plezier aan beleven." |



Bent u gepensioneerd en heeft u een bijzondere hobby?

Misschien bent u dan wel de volgende die in deze rubriek 'Actief gepensioneerd' centraal staat. Als u het leuk vindt om uw activiteiten te delen met uw mede-Philips-gepensioneerden, schrijf dan een korte brief en stuur die per post (Postbus 80040, 5600 JP Eindhoven) of per e-mail (communicatie.ppf@hewitt.com) naar de afdeling Communicatie Pensioenen van Hewitt Associates, de pensioenbeheerder van Philips Pensioenfonds.

Op www.philipspensioenfonds.nl kunt u de verhalen nalezen van alle actief gepensioneerden die al eerder in *Generaties* stonden.

27

i



Korte mededelingen

Indexatielabel

In 2010 heeft Philips Pensioenfonds voor het eerst het zogenoemde 'indexatielabel' gecommuniceerd. Het indexatielabel liet met muntjes zien wat men kan verwachten aan indexatie in de toekomst. Pensioenfondsen waren verplicht dit label te communiceren. Inmiddels is deze verplichting vervallen. Philips Pensioenfonds heeft daarom besloten het indexatielabel vanaf 2011 niet meer op te nemen in de informatie over het indexatiebeleid. Ook veel andere pensioenfondsen laten het indexatielabel achterwege. Vergelijking van het indexatielabel van verschillende fondsen is daardoor niet meer mogelijk.

Uniform Pensioenoverzicht 2011

Bouwt u pensioen op bij Philips Pensioenfonds? Dan vindt u binnenkort pensioeninformatie in uw brievenbus: uw Uniform Pensioenoverzicht 2011. Geldt het nieuwe Philips flex pensioen vanaf 1 april 2011 voor u? Dan ziet u het effect van de nieuwe pensioenregeling pas terug op uw Uniform Pensioenoverzicht van 2012. Het Uniform Pensioenoverzicht 2011 geeft namelijk uw pensioensituatie weer per 31 december 2010.

Pensioen op uw rekening

In de tweede helft van 2011 wordt uw pensioen overgemaakt op de volgende betaaldagen:

1 juli	1 september	1 november
1 augustus	3 oktober	1 december

De dag en het tijdstip van bijschrijving op uw rekening kunnen per bank verschillen.

Colofon

Generaties is een uitgave van Philips Pensioenfonds en verschijnt minstens twee keer per jaar. De oplage is 80.000 exemplaren.

Algemene pensioeninformatie

Heeft u vragen over pensioenzaken?

Belt u dan tussen 9.00 en 17.00 uur met de Klantenservice van Hewitt Associates, de pensioenbeheerder van Philips Pensioenfonds: 0800 – 023 15 01 (gratis). Belt u vanuit het buitenland, kies dan +3140 – 265 38 70. U kunt ook een e-mail sturen naar pensioen.ppf@hewitt.com. Voor meer informatie kunt u ook onze website bezoeken:

www.philipspensioenfonds.nl

Bezoekadres

Beukenlaan 143
5616 VD Eindhoven

Postadres

Postbus 80040
5600 JP Eindhoven

Postadres

Directiebureau en College van Beheer

Postbus 80031
5600 JZ Eindhoven

E-mailadres

Directiebureau en College van Beheer

collegevanbeheer.ppf@philips.com

Internetadres

www.philipspensioenfonds.nl

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen, vermenigvuldigd of gereproduceerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Philips Pensioenfonds. Hoewel dit magazine met de grootste zorgvuldigheid is samengesteld, kunt u hieraan geen rechten ontleenen. Rechten kunnen uitsluitend worden ontleend aan het geldende reglement.