Generaties is het informatiebulletin van STICHTING PHILIPS PENSIOENFONDS

Generaties

Nummer 29, 14e jaargang januari 2017

"Ik vind het belangrijk om goed voor oudere werknemers te zorgen"

Philips-medewerkers over hun pensioen

Nieuwe bestuursleden stellen zich voor

Uitdaging én verantwoordelijkheid

Inhoudsopgave

Pensioenfonds

Voorwoord 3

Financiële situatie gedurende 2016 grotendeels stabiel, maar groei is nodig 4
Hoe staat Philips Pensioenfonds ervoor?

"Besturen is steeds intensiever geworden" 6
'Oudgedienden' maken de balans op

Van Start tot Finish... 10
Op weg naar een goed verzorgd pensioen

Nieuwe bestuursleden stellen zich voor 12
Uitdaging én verantwoordelijkheid

Puzzel 14

Ontvangt u uw pensioenoverzicht voortaan liever digitaal? 15
Geef dan uw e-mailadres door!

Geld moet iedere maand beschikbaar zijn 16
Elke maand moet er € 50 miljoen aan pensioen uitbetaald worden

Opbouwers Pensioen

"Ouderen en jongeren gunnen elkaar weinig als het gaat om hun pensioen" 18
(Oud-)Philips-medewerkers over hun pensioen

Als u wegvalt, wat krijgt uw partner dan? 22
Sta eens stil bij het inkomen voor uw partner na uw overlijden

Gener@ties voor alle Philips-medewerkers 26
Altijd op de hoogte van het laatste pensioennieuws

Pensioen Ontvangers

Actief gepensioneerd 27
"Nu doe ik waar ik echt goed in ben"

"Wat vindt u van het nieuwe Pensioenoverzicht?" 30
Jaaroverzicht voor pensioenontvangers veranderd

Korte mededelingen 32

Voorwoord

Beste lezer,

Het nieuwe jaar is alweer begonnen. Heeft u goede voornemens? Wij hopen van harte dat u deze kunt laten slagen. Philips Pensioenfonds heeft zich voorgenomen om intensief met u in gesprek te blijven. De pensioenwereld verandert voortdurend en pensioen is steeds vaker gespreksonderwerp in de media, op de werkvloer of aan de keukentafel. Het is onze taak om uw pensioen goed te regelen en u van de juiste informatie te voorzien. Om dit goed te kunnen doen, is het belangrijk dat wij uw wensen en behoeften op pensioengebied kennen. Wij gaan er dit jaar weer graag met u over in gesprek.

Naar elkaar luisteren is ook belangrijk voor onze deelnemers die samen pensioen opbouwen. De pensioenpot van Philips Pensioenfonds is bestemd voor zo'n 100.000 mensen: voor gepensioneerden, die nu al pensioen ontvangen, maar ook voor de jongeren bij Philips die misschien pas over 40 jaar hun eerste pensioeninkomen krijgen. Binnen ons Pensioenfonds zijn zij 'solidair' met elkaar. Wij vroegen een aantal deelnemers hoe zij aankijken tegen solidariteit en de verschillen tussen jong en oud door ze de stelling voor te leggen 'Jong en oud gunnen elkaar weinig als het gaat om pensioen'. Benieuwd naar hun reacties? Lees er meer over vanaf pagina 18.

Onze nieuwe bestuursleden staan opgesteld voor jong en oud en vinden het belangrijk om goed te luisteren naar uw visies, zorgen en suggesties. Daarnaast willen zij u goed op de hoogte brengen hoe het pensioen momenteel is geregeld, welke pensioenkeuzes u heeft en wat daar de eventuele gevolgen van zijn. Wij stellen onze nieuwe bestuursleden aan u voor vanaf pagina 12.

Het begin van een nieuw jaar is ook een goed moment om terug te kijken. Dat doen we vanaf pagina 6 met Peter Breimer, Gustav van Geloven en Joop Scholing. Peter nam kort geleden afscheid van het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds en Gustav en Joop doen dat binnenkort. Samen kijken zij terug op bijna 33 jaar bestuurservaring. Graag wil ik deze collega's (nu alvast) van harte bedanken voor de prettige samenwerking en hun tomeloze inzet al die jaren.

Ik wens u een gelukkig en gezond 2017 toe!

Jasper Kemme
Algemeen Directeur

Wilt u meer achtergronden bij deze editie van Generaties?
Ga naar
www.philipspensioenfonds.nl/generaties

Hoe staat Philips Pensioenfonds ervoor?

Financiële situatie gedurende 2016 grotendeels stabiel, maar groei is nodig

Gedurende een groot deel van 2016 bleef de beleidsdekkingsgraad van Philips Pensioenfonds stabiel. Voor een pensioenfonds dat de ambitie heeft om alle deelnemers een pensioen te bieden dat meegroeit met de inflatie, is deze stabiele dekkingsgraad niet voldoende. De dekkingsgraad, die weergeeft hoe gezond het Pensioenfonds is, ligt nog steeds lager dan het niveau dat wettelijk is vereist. Philips Pensioenfonds heeft dus te weinig reserves. Daarom is verdere groei van de dekkingsgraad nodig. Generaties vertelt u hoe het Fonds er financieel voor staat en hoe u op de hoogte blijft van de actuele situatie.

De financiële gezondheid van Philips Pensioenfonds wordt onder andere beoordeeld aan de hand van de dekkingsgraad. De dekkingsgraad geeft de verhouding weer tussen het pensioenvermogen van het Fonds (hoeveel vermogen hebben we) en de pensioenverplichtingen (hoeveel is nodig voor alle pensioenen die we nu en in de toekomst moeten betalen). De hoogte van de dekkingsgraad wordt vooral bepaald door de ontwikkelingen van de rentestand en de beleggingsrendementen. Een rentedaling heeft een verlagend effect op de dekkingsgraad. Voor een rentestijging geldt het omgekeerde. Een hoger beleggingsrendement op onder meer aandelen en onroerend goed heeft ook een positief effect op de dekkingsgraad.

Ontwikkelingen in de rente

Eind oktober 2016 was de beleidsdekkingsgraad van Philips Pensioenfonds 107,8%. De beleidsdekkingsgraad berekenen wij door het gemiddelde te nemen van de actuele dekkingsgraden van de afgelopen twaalf maanden. De beleggingsrendementen waren in de eerste negen maanden goed, maar tegelijkertijd was de rente in die periode historisch laag. Hierdoor moest het Fonds veel meer geld opzij zetten om de pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen. Vergelijk het met uw spaarrekening: hoe lager de rente, hoe meer geld u nu op de bank moet zetten om later op hetzelfde eindbedrag uit te komen.

Kortom: het vermogen steeg door goede beleggingsrendementen, maar de pensioenverplichtingen stegen ook door de lagere rente. Daardoor bleef de dekkingsgraad stabiel.

Indexatiekansen: uw pensioen groeit niet mee met prijsstijgingen

Om (gedeeltelijke) verhoging van de pensioenen mogelijk te maken, moet de beleidsdekkingsgraad hoger zijn dan 116%. Er is dus een aanzienlijke stijging van de dekkingsgraad nodig voordat (gedeeltelijke) verhoging van uw pensioen door indexatie weer mogelijk wordt. Philips Pensioenfonds heeft in de zogenoemde indexatiestaffel vastgelegd bij welke beleidsdekkingsgraad verhoging van uw pensioen door indexatie mogelijk is. Pas als de beleidsdekkingsgraad één van de grenzen in de indexatiestaffel overschrijdt, kan dat gevolgen hebben voor de indexatie van uw pensioen. De grafiek op pagina 5 geeft dit weer met kleuren.

In de grafiek ziet u dat de beleidsdekkingsgraad (eind oktober 107,8%) van Philips Pensioenfonds al geruime tijd lager is dan wettelijk vereist. De beleidsdekkingsgraad ligt eveneens onder de ondergrens van de indexatiestaffel. Vanwege dit laatste was indexatie de afgelopen jaren niet mogelijk. Wanneer de beleidsdekkingsgraad zich in het oranje gedeelte bevindt, kan uw pensioen niet worden verhoogd, omdat de financiële buffer van het Fonds onvoldoende is. In het gele gedeelte kan uw

pensioen gedeeltelijk worden verhoogd. Pas wanneer de dekkingsgraad in het groene gedeelte komt, kan uw pensioen volledig worden verhoogd en is wellicht zelfs inhaalindexatie mogelijk. Omdat uw pensioen in de afgelopen jaren niet volledig is meegegroeid met de prijzen, heeft u een indexatie-achterstand opgelopen. Deze is opgelopen tot circa 10%. Deze gemiste indexatie kan worden 'ingehaald' als de dekkingsgraad hoger is dan 123%.

Pensioenopbouw duurder en indexatie met het verschil tussen loon- en prijsinflatie

De huidige lage rente heeft ook tot gevolg dat het opbouwen van pensioen duurder wordt. Daardoor is de premie die Philips elk jaar betaalt al enige jaren niet voldoende om de pensioen-opbouw van 1,85% te realiseren. Philips Pensioenfonds kan dan de zogenoemde premiereserve gebruiken om pensioen in te kopen. Als de rente het niveau van eind oktober 2016 aanhoudt, is een bedrag van enkele tientallen miljoenen euro's uit de premiereserve nodig om in 2017 de geambieerde pensioenopbouw van deelnemers te kunnen betalen. Ook in de twee voorgaande jaren zijn al grote bedragen onttrokken aan de premiereserve om de pensioenopbouw te financieren.

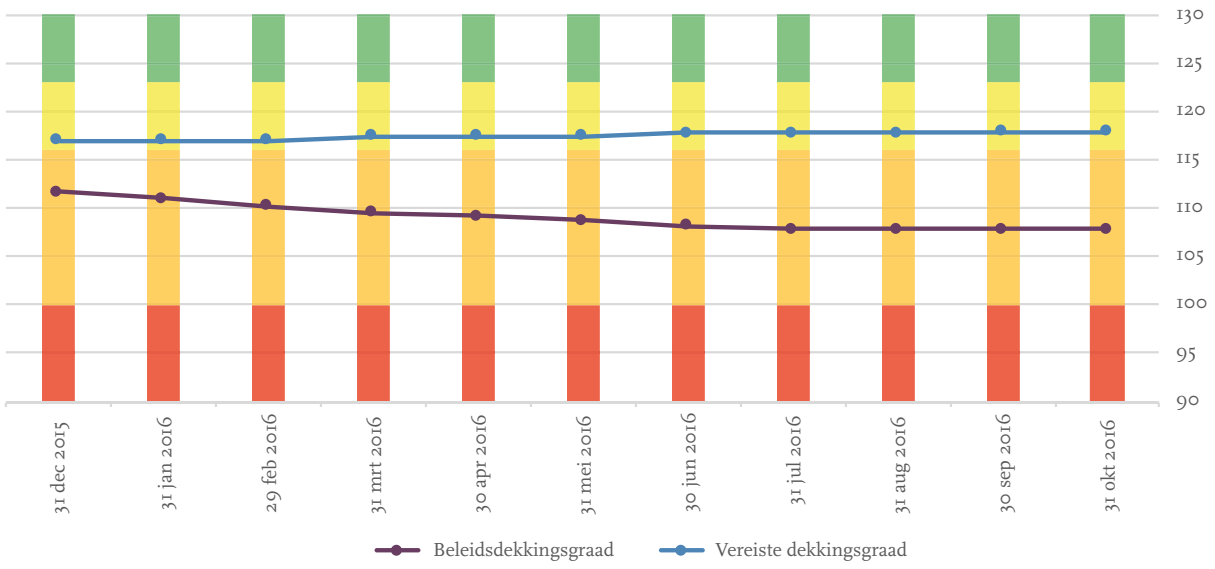
Omdat de premiereserve de komende jaren naar verwachting nodig is voor de financiering van de pensioenopbouw, kan deze niet worden aangewend om de indexatie voor de pensioen-opbouwers, te weten het verschil tussen de loon- en prijsinflatie, te financieren. Daarom is de kans dat het in de komende jaren mogelijk zal zijn de pensioenen van de pensioenopbouwers te verhogen met het verschil tussen loon- en prijsinflatie, uiterst klein. ▮

Ontwikkelingen beleggingen laatste maanden 2016

Tot en met het derde kwartaal behaalde het Fonds een beleggingsresultaat van 13,4%. In de maanden oktober en november (op het moment dat *Generaties* gedrukt werd, waren de cijfers van december nog niet bekend) was het rendement van de totale beleggingsportefeuille negatief. Eén van de oorzaken hiervan was de stijging van de rente, onder andere veroorzaakt door de verkiezing van Donald Trump tot president van de Verenigde Staten. Hierdoor daalde onze obligatieportefeuille in waarde.

Wilt u meer weten over de financiële positie van het Fonds en de ontwikkelingen van de laatste maanden van 2016? Eind januari vindt u de financiële gegevens van het Fonds per 31 december 2016 op onze website: **www.philipspensioenfonds.nl/financielepositie**

Beleidsdekkingsgraad in 2016



‘Oudgedienden’ maken de balans op

“Besturen is steeds intensiever geworden”

Drie ‘oudgedienden’ nemen afscheid van het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds. Peter Breimer, Gustav van Geloven en Joop Scholing vertegenwoordigen samen bijna 33 jaar bestuurservaring. Tussen 2003 en 2008 namen zij zitting in het toenmalige College van Beheer van het Fonds. In die tijd was de dekkingsgraad elk jaar nog ruim voldoende voor verhoging van de pensioenen. Maar het Fonds had ook te maken met organisatorische ontwikkelingen, veranderende pensioenwetgeving en onrustige financiële markten. Die dynamiek in de pensioenwereld is de laatste jaren alleen maar toegenomen. “Positief, prettig, niet altijd makkelijk, en vooral intensief”, antwoorden de drie heren eensgezind op de vraag van Generaties hoe zij hun bestuursjaren bij Philips Pensioenfonds hebben ervaren.

Gustav, Joop en Peter weten van de hoed en de rand op pensioengebied. Gustav (76) werkte 38 jaar bij Philips in uiteenlopende administratieve en financiële functies. Hij kwam in 1991 voor de eerste keer met pensioen in aanraking. Het architecten- en ingenieursbureau van Philips ging toen over naar ingenieursbureau DHV. Nachtenlang maakte Gustav, samen met collega Arthur Vandeweijer, pensioenberekeningen voor de collega’s die meegingen naar DHV. En hij voerde onderhandelingen met Philips en Philips Pensioenfonds over de individuele waardeoverdrachten naar DHV ter voorkoming van pensioenbreuken. Joop (71) was 35 jaar werkzaam bij Philips. Hij startte in de research, maar maakte al snel de overstap naar het P&O-vak. Hij deed pensioenervaring op bij de verkoop en reorganisatie van bedrijfsonderdelen en kwam in 1997 veelvuldig met pensioen in aanraking bij de overgang van de eindloon- naar de middelloonregeling.

> **We hebben als Bestuur pittige discussies gehad, maar we zijn altijd tot een besluit gekomen**
>
> *— Peter Breimer*

Peter (49) startte in 1993 bij Philips en hield zich ruim twintig jaar bezig met de ontwikkeling van onder meer mechatronische systemen, röntgenapparatuur en met het uitvoeren van materiaal-analyse. Drie jaar geleden stapte hij over naar risk management en pensioenen. De eerste pensioenervaring van Peter dateert van 1997 toen hij zelf moest kiezen tussen de eindloon- en de flexregeling en toetrad tot de Pensioen-commissie van de vakorganisatie VHP2.

Niet willen missen

Hoe heeft u de jaren bij Philips Pensioenfonds over het algemeen ervaren? “Intensief”, antwoordt Peter direct, “maar heel positief.” Joop beaamt dit: “Ik had het niet willen missen.” “Ook ik heb het als zeer prettig ervaren”, geeft Gustav aan. “Wat mij aanspreekt, is het werken met jongere mensen. Dat houdt je fit en bij de les. De samenwerking is altijd buitengewoon prettig geweest, maar inderdaad ook heel intensief.” “En niet altijd makkelijk”, vult Peter aan. “Toen ik in 2003 bij Philips Pensioenfonds startte, stond het Fonds er ten opzichte van de jaren daarvoor minder goed voor en een jaar later is het Fonds financieel op grotere afstand geplaatst van de onderneming Philips. Ik viel dus met mijn neus in de boter. Druk is het altijd gebleven. Er werd mij vooraf verteld dat het werk voor het Pensioenfonds ongeveer 10% van mijn tijd zou vragen. Dat werd vaak een veelvoud daarvan!” “Het was zeker een drukke periode”, vertelt Joop. “Naast mijn bestuurs-lidmaatschap bij het Fonds, was ik ook heel actief bezig om in het bestuur van de Federatie de binding te hebben met de gepensioneerden. Die twee dingen samen waren behoorlijk intensief en kostten veel tijd.”

Professioneel optreden

Volgens Gustav liep de vastgoedfraude sinds 2007 als een rode draad door de bestuursjaren van de drie heren. Gustav en Peter vormden samen met mede-bestuurslid Eric Coutinho een speciale commissie die zich onder strikte geheimhouding bezighield met de vastgoedfraudezaak. “Dat is een hele intensieve zaak geweest, zowel in emotionele als zakelijke zin. We hebben gezamenlijk veel geld teruggehaald naar het Fonds en de samenwerking binnen het team was 100%. Daar was sprake van evenwichtige belangenbehartiging. Ik vond dat qua teamwork een mijlpaal in mijn periode bij Philips Pensioenfonds.”

Stap voor stap

“De vastgoedfraudezaak heeft ook de aanzet gegeven tot verdere professionalisering van het Fonds”, aldus Joop. “De vastgoedfraude gaf aanleiding om het functioneren van het Fonds eens goed onder de loep te nemen. Hoe zorgen we dat we op de juiste manier werken? Hoe borgen we zaken? Dat heeft allemaal bijgedragen aan de kwaliteit van het Bestuur dat we nu hebben. Twee jaar geleden hebben we de veranderende wetgeving vanuit de overheid gehad, waarna we ons bestuurs-model hebben aangepast. En ook op het gebied van opleidingen is er veel gebeurd. Als je door de jaren heen kijkt, zijn we stap voor stap met professionalisering en kwaliteitsverbetering beziggeweest. Op dit moment staat er qua model, qua inhoud en qua borging een heel goed Bestuur. Daar ben ik trots op.”

◄ **Peter Breimer** was sinds oktober 2003 lid van het Algemeen Bestuur (voorheen College van Beheer) van Philips Pensioenfonds namens de werknemers. Binnen Philips Lighting is Peter werkzaam als International Pension Advisor.

Voorloper in Nederland

Het financieel op grotere afstand brengen van het Pensioenfonds noemt Peter een mijlpaal. “In 2004 zijn wij naast onze beleggingen ook onze pensioenverplichtingen gaan waarderen op marktwaarde. Daarin waren wij één van de voorlopers in Nederland. Het financieel toetsingskader werd pas in 2007 wetgeving. Daarnaast kwam er een zelfstandig Directiebureau dat niet meer onder contract bij Philips stond en werd de uitvoeringsorganisatie in 2005 verzelfstandigd. Dat is de opmaat geweest voor de collectieve beschikbare premieregeling die in 2014 tot stand kwam. Philips is toen een vast percentage van de totale salarissen gaan betalen als pensioenpremie en stortte een eenmalige bijdrage op de rekening van het Fonds. De pensioenverplichting van Philips Pensioenfonds drukt door deze wijziging sindsdien niet meer op de balans van Philips. Dat is een hele grote verandering.”

Evenwichtige belangenafweging

“De onderlinge samenwerking in het Bestuur is daardoor beter geworden. We staan dichter bij elkaar”, schetst Gustav de huidige verhoudingen binnen het Bestuur. Joop en Peter bevestigen dat. “We hebben als Bestuur pittige discussies gehad, maar we zijn altijd tot een besluit gekomen en de verstandhouding is goed gebleven. We behartigen gezamenlijk de belangen van alle aangeslotenen.” Joop geeft aan dat dat voor de achterban niet altijd helder is.

“Wij worden niet geacht om de belangen van de groepering waaruit we gekozen zijn specifiek te behartigen. De wetgever eist van ons dat wij onafhankelijk zijn en naar de belangen van allen kijken.”

“Natuurlijk voelen gepensioneerden het direct in hun portemonnee, wanneer de pensioenen niet worden geïndexeerd. Dat realiseren wij ons terdege”, zegt Peter. “Maar als we kijken naar werknemers, dan kunnen we stellen dat ook zij een flinke bijdrage hebben geleverd. De premies zijn historisch hoog maar toch onvoldoende om de opbouw volledig te financieren. Daarvoor hebben we al enige jaren een aanvulling uit de zogenoemde premiereserve nodig. Vanuit het oogpunt van evenwichtige belangenbehartiging is dat een zorgpunt voor het Bestuur.”

► **Joop Scholing** was sinds december 2008 lid van het Algemeen Bestuur (voorheen College van Beheer) van Philips Pensioenfonds namens de gepensioneerden. Binnen Philips was Joop werkzaam in het HR-veld. In die hoedanigheid deed hij veel ervaring op met pensioenen.

▶ **Gustav van Geloven** was sinds oktober 2005 lid van het Algemeen Bestuur (voorheen College van Beheer) van Philips Pensioenfonds namens de gepensioneerden. Gustav was bij Philips Chief Financial Officer van de business unit Assembléon, voorheen E.M.T.

Tel je zegeningen

Een ander aandachtspunt is het herstellen van het vertrouwen. Gustav, Joop en Peter zijn daar eensgezind over. Gustav: “Vertrouwen kunnen we alleen terugkrijgen door economische groei. Alleen wanneer de rente aanzienlijk stijgt, bereiken we een dekkingsgraad die hoog genoeg is om te kunnen indexeren. Vertrouwen krijgen we pas als we de deelnemers kunnen aangeven dat wij tussen nu en vijf jaar de pensioenen weer indexeren. In alle eerlijkheid kunnen we stellen dat dat er waarschijnlijk niet in zit. Daar zijn we eerlijk, open en transparant over.” Joop: “Als ik de balans opmaak, dan vind ik dat wij het ondanks alle economische tegenvallers, goed hebben gedaan. We zijn overeind gebleven en hebben de pensioenen niet hoeven te verlagen. We hebben weliswaar niet geïndexeerd, maar we zijn erin geslaagd de kosten van de stijgende levensverwachting met onze beleggingen goed te maken. Dat gaat om meer dan een miljard euro! Ik vind dat wij op dit moment een heel solide Pensioenfonds hebben.” Gustav en Peter beamen dit. “Als Pensioenfonds weten wij nog altijd drie tot vier keer de inleg als pensioen te realiseren. Daarom zien wij het collectief delen van risico’s toch als de basis van een nieuw pensioenstelsel. De indruk bestaat dat we uit de problemen zijn met individuele pensioenpotjes. Niets is minder waar. De kennis die mensen van pensioenen en beleggingen op lange termijn hebben, is daarvoor te laag. Als we kijken naar hoe het nu functioneert, dan zeggen wij: tel je zegeningen.” ▮

> **Als ik de balans opmaak, dan vind ik dat wij het ondanks alle economische tegenvallers, goed hebben gedaan**
>
> *— Joop Scholing*

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 vaak met de jaren toeneemt. Generaties praat met 'starter' Yvette Vreeburg en 'arrivé' Rob Havlik over hun weg naar een goed verzorgd pensioen.

Yvette Vreeburg (29) is Digital Services Manager Markets (APAC – AsiaPACific – , Japan, India, Africa, Nordics) bij de afdeling Digital Services. Deze afdeling ondersteunt Business Groups en markten bij hun B2C en B2B Digital Marketing activiteiten, met de focus op de Philips.com-website en e-mailmarketing. Onlangs bezocht ze Singapore en Tokio om de mensen met wie ze dagelijks samenwerkt in 'real life' te ontmoeten en hen te trainen op het gebied van tools, workflows en processen.

Rob Havlik (65) was 15 jaar lang in loondienst bij de afdeling die nu Image Guided Therapy heet en werkt sinds een klein jaar als gedetacheerde bij Philips Consumer Lifestyle. Als Quality Management System Manager zorgt hij ervoor dat nieuwe producten en werkwijzen voldoen aan Europese regelgeving. "Hiervoor heb ik drie jaar in een Philips-venture (start-up) gewerkt aan een nieuw kwaliteitssysteem rond de ontwikkeling van slimme katheters voor minimaal invasieve operaties. Dat zijn chirurgische operaties waarbij een veel kleinere insnijding gemaakt wordt. Werken in een venture was uitdagend, we konden sneller innoveren dan op een reguliere afdeling."

Waarom heeft u (ooit) gekozen voor Philips?

Yvette: "Via een detacheringsbureau kwam ik begin 2014 bij Philips terecht. In mijn functie daarvoor heb ik marketing- en communicatie-ervaring opgedaan en me beziggehouden met websites en e-mailmarketing. Er was dus een goede match met Digital Services. Philips als bedrijf had voorheen in mijn ogen een vrij stoffig imago, maar ik wilde wel graag voor zo'n groot bedrijf werken. De vraag was vroeger: hoe kom ik er binnen? Via detachering dus en nu ben ik er zelfs in vaste dienst. Groot is deze onderneming inderdaad, maar stoffig zeker niet. Er werken veel jonge mensen en ik leer elke dag iets bij."

Rob: "Ik was begin veertig, zocht een baan en wilde graag in een innovatieve omgeving bij een groot en solide bedrijf werken. Toen ik bij Philips startte, lag het aantal werknemers uit het buitenland onder de 10%. Nu is dat ruim 30%. Daarnaast is ook de organisatie veel dynamischer geworden. Veranderingen in werkwijzen en de organisatie zie je tegenwoordig veel vaker dan vroeger. Jongeren passen zich eenvoudig aan dit soort veranderingen aan. Ouderen hebben vaak meer moeite om hierin mee te gaan. Ik ben van mening dat we binnen Philips dan ook anders met oudere werknemers om moeten gaan. Ze kunnen vaak in een andere, meer coachende, rol veel meer toegevoegde waarde leveren. Haal ze op tijd uit de hectiek en zorg dat ze hun kennis en ervaring kunnen overdragen op jongeren."

Hoe ervaart u het werken voor Philips?

Yvette: "Ik vind mijn werk erg leuk, vooral omdat de online wereld niet altijd voorspelbaar is. Er gebeurt vaak iets onverwachts wat mijn planning door de war schopt. Dat vind ik gaaf, want onder druk presteer ik het beste. Laatst kwam er een last minute verzoek van mijn stakeholder uit APAC binnen. In samenwerking met een lokale tv zender hadden zij tv-uitzendingen over Healthcare gepland staan. Om dit te promoten moesten een webpagina en een aantal e-mails gemaakt worden. Daar ben ik dan met ons team een aantal dagen volledig op gefocust, met als resultaat dat de markt het benodigde materiaal op tijd heeft."

Rob: "Het was mooi geweest als ik in loondienst had kunnen blijven na afronding van mijn werk in de venture eind 2015. Ik ging toen weer op zoek naar een afdeling waar ik of iets nieuws kon opzetten of een probleem kon oplossen. Toen dat in loondienst blijven niet bleek te kunnen, vermoedelijk door mijn leeftijd, en ik diverse telefoontjes van recruitmentbureaus kreeg, realiseerde ik me dat ik weinig risico liep. Ik heb mijn baan opgezegd en ben als gedetacheerde bij Consumer Lifestyle gestart. Gedetacheerd worden was geen bewuste keuze, het ging mij erom weer een project binnen Philips te kunnen doen."

Wat weet u over pensioen?

Yvette: "Ik denk al een paar jaar dat ik me eens moet verdiepen in de pensioentjes die ik opgebouwd heb bij verschillende werkgevers. Toch komt het er niet van. Ik weet dat het belangrijk is, maar het is ook een ver-van-mijn-bed-show. Ik wil op een bepaald moment wel weten wat de actuele status van mijn pensioen is. Van mensen die bijna met pensioen gaan, hoor ik weleens dat ze zich er eerder in hadden willen verdiepen."

Rob: "Best veel. Ik ben naar een informatiemiddag geweest en heb veel informatie thuisgestuurd gekregen. Ook is er de Pensioenplanner waarop ik kan zien hoeveel pensioen ik straks krijg. Ik vind het allemaal prima geregeld. Ik kan me goed voorstellen dat ik als ik met pensioen ben in de wintermaanden nog eens een klus aanneem. Ik ken iemand van 72 die nog als contractor bij Philips werkt."

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

Yvette: "Als ik bedenk dat ik nog veertig jaar zou moeten werken, dan krijg ik het benauwd. Je komt een keer op je piek qua prestaties en blijft dan waarschijnlijk langere tijd op dat niveau bezig, dat lijkt me minder uitdagend. Ik ben heel erg blij dat ik mezelf kan ontwikkelen binnen een bedrijf als Philips, maar denk soms weleens: waarom ontdek ik de wereld niet? Vrienden zeggen vaak: we krijgen nu kinderen zodat we als zij groot zijn nog jong genoeg zijn om de wereld te kunnen bereizen. Ik zie dat andersom, ik ben nu jong dus wil nu van alles ontdekken en beleven. Pluk de dag, want je weet nooit hoe het loopt!"

Rob: "Ik voel me goed, dus wil best nog een tijdje werken. Vanaf mei wil ik minder dagen werken. Wanneer ik volledig stop, weet ik nog niet. In de extra vrije tijd die ik straks heb, ga ik meer reizen met mijn vrouw. Een rondreis in Spanje staat al gepland en Zuid-Afrika staat ook op ons lijstje. Ook wanneer je niet meer werkt, gaat het erom dat je een bijdrage levert aan de samenleving. Hiervoor wil ik mezelf nieuwe doelen stellen. Eén daarvan is het maken van houten en metalen meubelen, voor mezelf en voor vrienden." ▮

Uitdaging én verantwoordelijkheid

Nieuwe bestuursleden stellen zich voor

Drie nieuwe bestuursleden vullen (binnenkort) de vacatures in binnen het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds. Wie zijn zij en waarom dragen zij graag hun steentje bij aan een krachtig Pensioenfonds? René ter Huurne, Frederieke Leene en Coen Reuvers stellen zich aan u voor.

René ter Huurne (57)
(Aspirant-)Gepensioneerdenlid

"Ik heb 32 jaar bij Philips gewerkt in nationale en internationale managementfuncties op het gebied van productiviteitsverbetering, strategie- en organisatieontwikkeling en Human Resources Management. In mijn laatste functie als Head of Global Compensation bij Philips' Group HRM hield ik mij bezig met beloningsbeleid en de uitvoering daarvan. Pensioenen waren vaak een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Op 1 september 2015 heb ik Philips verlaten en ben ik voor Philips Pensioenfonds een premievrije polishouder geworden. Over een aantal jaren ga ik mijn Philips-pensioen 'afroepen'. Op dit moment ben ik actief als zelfstandig consultant en vervul ik diverse maatschappelijke en bestuurlijke functies. Vanuit mijn kennis en ervaring wil ik graag een bijdrage leveren aan het pensioenfonds van de onderneming waar ik zo lang met plezier heb gewerkt. Het Bestuur van het Fonds ervaar ik als zeer professioneel en betrokken. Mijn portefeuille heeft als speciale aandachtsgebieden management- en bestuurlijke processen, de arbeidsvoorwaardelijke kant van pensioenen, en communicatie. Onderwerpen die mij goed passen. Ik kom in het Bestuur op voordracht van de Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden. Ik hecht groot belang aan een goede communicatie met al onze deelnemers, inclusief de oud-werknemers. Dit betekent voor mij ook goed luisteren naar hun visies, zorgen en suggesties. Uiteindelijk moet het bijdragen aan enkele van de kerntaken van het Bestuur, namelijk beleid formuleren op basis van een evenwichtige belangenafweging en helder communiceren over pensioenvraagstukken en pensioenbeleid. Dit is zeker van belang in een situatie waarin het Nederlandse pensioenlandschap, en ons Fonds als onderdeel daarvan, de komende jaren voor enkele stevige uitdagingen staat. We zullen voortdurend moeten anticiperen op allerlei dynamiek en met een 'open mind' vooruitdenken. Daar wil ik graag een rol in vervullen."

Frederieke Leene (46)

Werknemerslid

"Ik werk sinds 2009 bij Philips. Als Corporate Finance Manager bij Philips Treasury houd ik mij op groepsniveau bezig met de financiering van Philips en hoe dit optimaal kan worden doorgezet naar de verschillende Philips-ondernemingen wereldwijd. Daarvoor was ik jarenlang werkzaam bij een bank en in financial risk consultancy. Toen ik werd gepolst of ik belangstelling had om namens de werknemers in het Bestuur te komen, hoefde ik daar niet lang over na te denken. Pensioen is een maatschappelijk relevant en heel actueel onderwerp met grote uitdagingen op het gebied van veranderende wetgeving, flexibilisering van de arbeidsmarkt, toenemende vergrijzing, veranderende publieke opinie, lage rentestanden en dalende dekkingsgraden. Als één van de drie vertegenwoordigers namens de werknemers vind ik het belangrijk dat actieve deelnemers goed op de hoogte zijn hoe het pensioen momenteel is geregeld, welke pensioenkeuzes er nu al zijn, welke keuzes wellicht nog komen en ook de eventuele gevolgen daarvan. Hoewel weinigen dat lijken te beseffen, is pensioen één van de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden binnen Philips. Op dit moment draagt Philips maar liefst 24% van de salarissom bij aan pensioenopbouw. Toch zijn er, ondanks alle communicatie, maar weinig jonge werknemers die weten hoe hun pensioen is geregeld. Het blijft voor hen vaak toch een ver-van-mijn-bedshow. Juist omdat de pensioendiscussie in de richting gaat van een steeds individuelere benadering, is het belangrijk dat er een goed inzicht in het pensioen is en dat ook de voordelen duidelijk zijn van een stuk collectiviteit en solidariteit tussen deelnemers."

Coen Reuvers (63)

(Aspirant-)Gepensioneerdenlid

"Drie jaar geleden ben ik vervroegd met pensioen gegaan. Op dat moment was ik ongeveer veertig jaar in dienst bij Philips. In die lange periode heeft de onderneming mij de kans geboden om mezelf professioneel verder te ontwikkelen in verschillende financiële en bestuurlijke functies in Nederland, Duitsland, Brazilië, Singapore en India. In die rollen heb ik regelmatig te maken gehad met pensioenfondsen in Europa en de rest van de wereld. Het Nederlandse pensioenstelsel wordt internationaal gezien als een van de beste in de wereld. Toch vragen veel Nederlanders zich af hoe hun pensioenen nu en in de toekomst optimaal veiliggesteld kunnen worden. Ik wil me graag inzetten om samen met het Bestuur van Philips Pensioenfonds deze belangrijke waarborgingsdoelstelling te realiseren. Als niet-uitvoerend bestuurslid stel ik mede het beleid vast en houd ik toezicht op het functioneren van het Fonds. Met mijn financiële achtergrond neem ik ook zitting in de Audit & Risk Commissie, die zich vooral bezighoudt met risicobeheersing, het beleggingsbeleid en de financiële informatieverschaffing. Op dit moment volg ik een intensief intern en extern opleidingstraject dat gericht is op het bereiken van het geschiktheidsniveau dat door De Nederlandsche Bank voor bestuursleden vereist is. Philips Pensioenfonds heeft speciale kenmerken, onder andere met zijn groot aantal gepensioneerden en oud-werknemers van Philips en een relatief kleinere groep huidige werknemers. Dat vraagt om een zorgvuldige afweging van de belangen van alle partijen. Als bestuurslid wil ik daar in de komende jaren graag aan bijdragen." ▮

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.

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

Aanbod
Aankoop
Actief
Alternatief
Ambities
Arbeidsmarkt
Balans
Belegger
Beleggingen
Beleid
Bezit
Buffer
Collectief
Cooperatie
Crisis
Emissie
Energie
Fiscaal
Gunstig
Inflatie
Inzicht
Kennis
Keuze
Kluis
Koers
Kwaliteit
Lijfrente
Lokaal
Maatregelen
Manieren
Middelen
Onafhankelijk
Open
Overheid
Periode
Premie
Producten
Rendement
Samen
Serieus
Sparen
Stijging
Tevreden
Veiligheid
Verhuizen
Vermogen
Vertrouwen
Vrijheid
Werkgever
Zakelijk

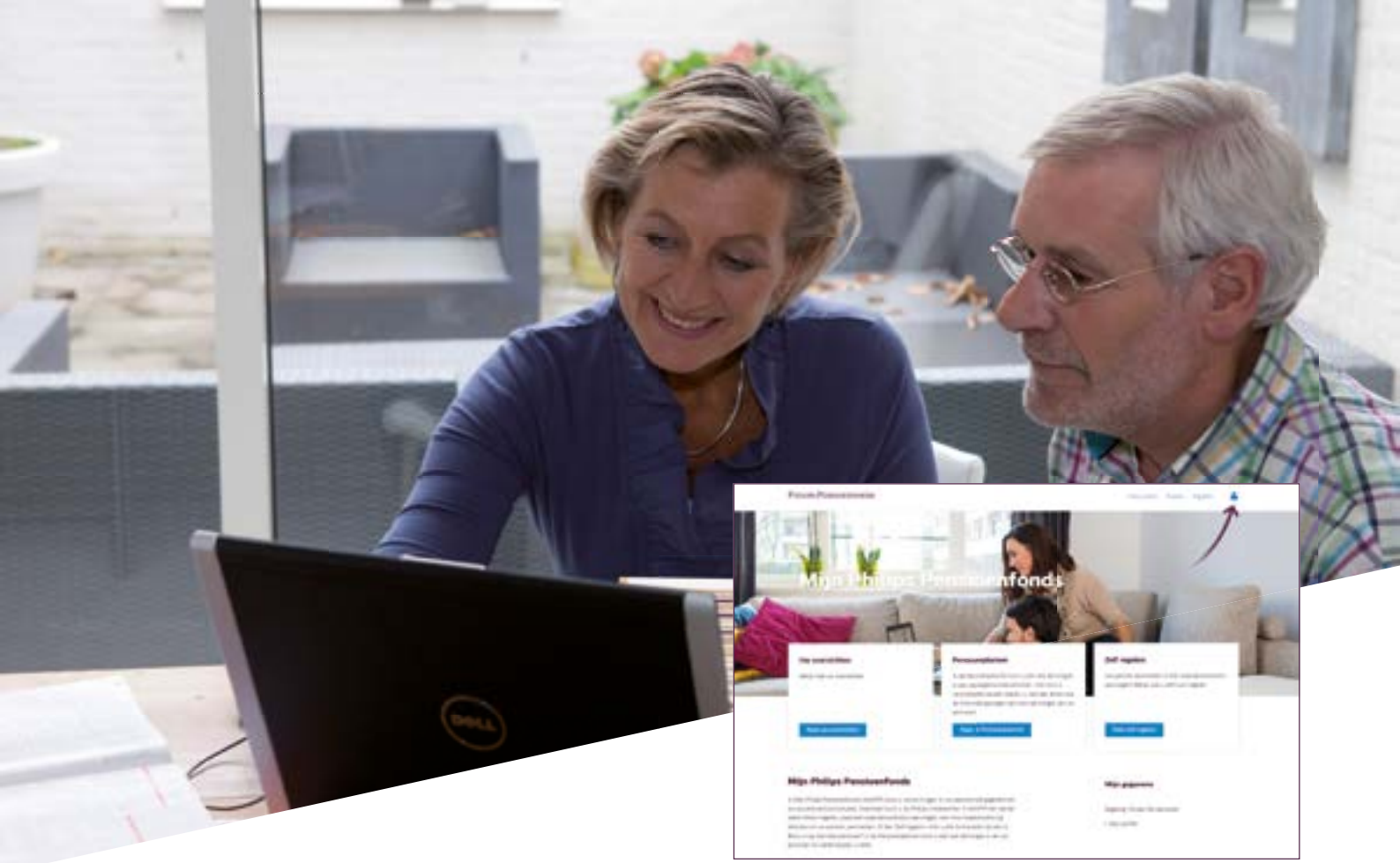
1e prijs: Philips volautomatische espressomachine
Met deze espressomachine maakt u met één druk op de knop binnen een paar seconden een perfecte espresso van versgemalen bonen. Het bereiden van een fluweelzachte cappuccino is een fluitje van een cent dankzij de automatische melkopschuimer.

2e prijs: Philips Sonicare elektrische tandenborstel
Deze bijzonder elegante sonische elektrische tandenborstel biedt de beste prestaties voor wittere en gezondere tanden. De Philips Sonicare verwijdert tot wel 10× meer tandplak dan een gewone tandenborstel.

3e prijs: Philips Wake-up Light
Geïnspireerd door de zonsopgang maakt de Philips Wake-up Light gebruik van een unieke combinatie van licht en geluid om u op een natuurlijke manier te wekken. U wordt energieker wakker, zodat u gemakkelijker uit bed stapt.

Oplossing

Stuur uw oplossing **vóór 1 februari 2017** o.v.v. 'Puzzel *Generaties*' naar Philips Pensioenfonds. Dit kan via het speciale formulier op onze website **www.philipspensioenfonds.nl/puzzel** of per briefkaart: Philips Pensioenfonds, Afdeling Communicatie Pensioenen, Postbus 716, 3700 AS Zeist. Vermeld daarbij duidelijk uw naam, adres en pensioen-/salarisnummer. ∎



Ontvangt u uw pensioenoverzicht voortaan liever digitaal?

Geef dan uw e-mailadres door! Ga naar www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf

Steeds meer mensen bekijken hun persoonlijke financiën tegenwoordig online. Denk bijvoorbeeld aan bankafschriften en verzekeringspapieren. Ook voor uw pensioen stellen wij steeds meer informatie online beschikbaar via MijnPPF. Zo kunt u uw Uniform Pensioenoverzicht (wanneer u pensioen opbouwt) of uw Pensioenoverzicht (wanneer u pensioen ontvangt) online bekijken als u inlogt op MijnPPF. Wilt u in 2017 alleen nog de digitale versie ontvangen? Geef uw e-mailadres dan door.
Als uw nieuwe pensioenoverzicht voor u klaar staat, weet u dat direct. U ontvangt dan een e-mail van ons.

De voordelen van digitale pensioeninformatie voor u:

- ✔ U heeft al uw pensioeninformatie overzichtelijk op één plek.
- ✔ U hoeft thuis geen archief bij te houden.
- ✔ U draagt bij aan een beter milieu, omdat we papier uitsparen.
- ✔ U draagt bij aan kostenbesparing, want we bezuinigen op verzendkosten en dat is indirect weer goed voor uw pensioen.

Geef uw e-mailadres door

Aanmelden voor digitale pensioeninformatie is snel en eenvoudig geregeld. Ga naar uw profielpagina op **www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf**, vul uw e-mailadres in en vink aan welke informatie u voortaan digitaal wilt ontvangen. ▮

Elke maand moet er € 50 miljoen aan pensioen uitbetaald worden

Geld moet iedere maand beschikbaar zijn

Philips Pensioenfonds telt bijna 60.000 deelnemers die maandelijks een pensioen van het Fonds ontvangen. Maandelijks wordt door het Fonds het enorme bedrag van € 50 miljoen overgemaakt naar de gepensioneerden. Om al deze pensioenen te kunnen betalen, moeten beleggingen verkocht worden. Want het vermogen van Philips Pensioenfonds is belegd. En met geld dat belegd is, kan geen pensioen betaald worden. In het beleggingsbeleid van Philips Pensioenfonds wordt daarom ook rekening gehouden met de snelheid waarmee we een belegging kunnen verkopen. We praten dan over de 'liquiditeit' van beleggingen. Studente Elke Braas deed het afgelopen jaar onderzoek naar dit aspect van de beleggingen. Generaties vertelt u er meer over.

Doel afstudeeronderzoek

Elke Braas studeert aan de Universiteit van Tilburg en volgt de master Finance. Afgelopen jaar heeft zij haar afstudeeronderzoek bij het Bestuursbureau van Philips Pensioenfonds uitgevoerd. Het doel van haar onderzoek was om te bekijken in hoeverre de beleggingen op dit moment al voldoende liquide zijn en of het mogelijk zou zijn om meer geld te investeren in beleggingen die niet zo snel verkoopbaar zijn (illiquide beleggingen). Deze uitbreiding mag er natuurlijk nooit toe leiden dat we te weinig geld op de bankrekening hebben voor de maandelijkse uitbetaling van de pensioenen aan Philips-gepensioneerden.

Wat bepaalt de liquiditeit van een belegging?

Liquide beleggingen zijn beleggingen die snel te verhandelen zijn tegen geringe kosten. Hierbij geldt dat het vrijwel altijd mogelijk is om een koper of verkoper voor deze beleggingen te vinden. Voorbeelden van liquide beleggingen zijn aandelen of obligaties. Een voorbeeld van een illiquide belegging is onroerend goed. Bij de verkoop van een gebouw zijn voor de kopende partij verschillende aspecten belangrijk. Denk bijvoorbeeld aan de omvang en staat van onderhoud van het gebouw, de locatie en de prijs die ervoor betaald moet worden. Het vinden van een koper voor een gebouw kan daarom heel lang duren.

Het nemen van de juiste risico's en bepalen van de optimale liquiditeitsmix is erg belangrijk

Jonge verschijning

Elke is met haar 22 jaar een jonge verschijning in de pensioenwereld. Voor veel studenten is het lopen van een stage bij een pensioenfonds misschien niet de eerste keuze. Elke keek hier anders tegenaan: "Juist bij pensioenfondsen wordt het gekozen beleggingsbeleid bepaald door veel verschillende aspecten. Dat is wat mij boeit." Elke voelde zich meteen thuis en maakte zich de materie snel eigen. "Omdat de populatie van Philips Pensioenfonds uit veel meer pensioenontvangers dan pensioenopbouwers bestaat, is het nemen van de juiste risico's en bepalen van de optimale liquiditeitsmix erg belangrijk."

Illiquide beleggingen voor meer rendement

In Generaties heeft u vaker kunnen lezen over het beleggingsbeleid van het Fonds. Hierin werd altijd het verwachte rendement van een belegging afgezet tegen het risico dat we lopen met zo'n belegging. We hebben het dan over de verdeling van beleggingen naar vastrentende en zakelijke waarden. Vastrentende waarden bestaan grotendeels uit relatief 'veilige' beleggingen. De zakelijke waarden zijn de meer 'risicovolle' beleggingen.

Het bekijken van de liquiditeit van een belegging is een heel andere benadering. Maar zeker geen onbelangrijke! Illiquide beleggingen leveren namelijk een extra rendement op vanwege hun illiquiditeit. Dit 'extra rendement' ontvangen we niet op liquide beleggingen. Een hoog rendement draagt uiteraard bij aan het vermogen van het Fonds. Maar illiquide beleggingen kunnen niet zomaar verkocht worden. Als pensioenfonds moeten we dan ook een goede balans vinden tussen liquide en illiquide beleggingen.

Direct versus indirect onroerend goed

Volgens het beleggingsbeleid wordt 15% van het vermogen van Philips Pensioenfonds belegd in illiquide beleggingen, namelijk in de beleggingscategorieën 'onroerend goed' en 'hypotheken'. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt in direct en indirect onroerend goed. Bij direct onroerend goed hebben we het over panden waar het Fonds eigenaar van is. De beleggingen in direct onroerend goed heeft het Fonds de laatste jaren afgebouwd. Sinds enkele jaren belegt het Fonds in indirect onroerend goed. Dit betekent dat wij beleggen in vastgoedfondsen die vervolgens voor ons en andere partijen in onroerend goed beleggen. Het Fonds is dan dus samen met andere beleggers 'eigenaar' van een pand.

Uitkomst onderzoek

Elke is blij met de uitkomst van haar onderzoek: "De huidige verdeling naar liquide en illiquide beleggingen bij Philips Pensioenfonds levert geen problemen op voor de maandelijkse betalingsverplichting richting gepensioneerden. Uit mijn onderzoek blijkt dat het Fonds zelfs meer illiquide beleggingen aan zou kunnen kopen zonder dat er problemen ontstaan met de betaling van de maandelijkse pensioenen. Ik heb dit in verschillende economische scenario's berekend." ▮

(Oud-)Philips-medewerkers over hun pensioen

“Ouderen en jongeren gunnen elkaar weinig als het gaat om hun pensioen”

In ons pensioenstelsel zijn jongeren en ouderen solidair met elkaar. Bij het pensioen van de werkgever, zoals uw Philips-pensioen, worden risico en rendement gespreid over verschillende generaties. Sinds de economische crisis is het draagvlak voor solidariteit onder druk komen te staan. Toen de pensioenen niet meer jaarlijks werden verhoogd, begon het protest van ouderen. “We hebben ons hele leven gewerkt en krijgen nu minder pensioen dan beloofd.” Jongeren denken daar anders over. “De ouderen krijgen in elk geval pensioen, vaak zelfs vervroegd pensioen. Dat is voor ons niet zeker.” Hoe denkt u erover? Is het solidariteitsgevoel tussen jong en oud inderdaad aan het verdwijnen? En wilt u nog meebetalen voor anderen? Generaties vroeg vier (oud-)Philips-medewerkers te reageren op de stelling: “Ouderen en jongeren gunnen elkaar weinig als het gaat om hun pensioen”.

Moniek Booij (31)

Senior Data Specialist, Philips Lighting

“Ik vind het een lastige kwestie, omdat ik zelf nog niet zo bezig ben met mijn pensioen. Wel bouw ik sinds de aankoop van een huis iets op voor later. Zolang ik zelf ook pensioen krijg als ik gestopt ben met werken, ben ik zeker bereid om voor anderen te betalen. Je betaalt je hele werkende leven, dus het is terecht dat je er iets voor terug verwacht. Als de overheid besluit dat er maatregelen worden genomen, zodat de pensioenen van ouderen verlaagd moeten worden, vind ik dat erg vervelend voor hen. En hetzelfde geldt denk ik ook andersom; als wij jongeren geen pensioen blijken te krijgen door bepaalde maatregelen, dan ga ik ervan uit dat we met z’n allen, in ieder geval de jongeren die het betreft, in verweer komen.
Ik verwacht dat er de komende jaren wel het een en ander zal gaan veranderen op pensioengebied, maar wat precies?
Het solidariteitsgevoel zal blijven. Ik kan me ook niet voorstellen dat de overheid ons jongeren in de kou laat staan.”

Gerrit-Jan Braaksma (46)
Teamlead Locé SCM,
Philips Consumer Lifestyle and Healthcare

"Het zou goed zijn als het kabinet een vaste pensioendatum bepaalt voor jongeren. Doordat hun pensioendatum steeds wordt verschoven, is er veel onduidelijk. Door die onduidelijkheid verwacht ik dat jongeren en ouderen elkaar minder gaan gunnen. Jongeren stellen dat ouderen niet moeten klagen, omdat zij vroeger allemaal een vaste baan hadden en dus sowieso pensioen opbouwden. Ouderen vinden dat jongeren teveel met geld smijten. Mijn ouders die halverwege de 70 zijn, zijn enorm zuinig. Voor mij geldt dat ik precies weet hoe hoog mijn pensioen is als ik met 67 jaar en drie maanden stop. Als ik dat te weinig vind, kan ik daar nu iets aan doen door zelf te sparen. Het pensioen is bij Philips goed geregeld. Ook voor ergonomie is veel aandacht. Ik vind het belangrijk om op verschillende gebieden goed voor oudere werknemers te zorgen, hen werk te laten doen waartoe ze fysiek in staat zijn bijvoorbeeld. In de logistiek kunnen we oudere medewerkers de jongeren laten trainen bijvoorbeeld."

Marcel Menger (49)

Projectleider Real Estate, Philips Lighting

"Ik had zelf niet direct een uitgesproken mening over deze stelling. Daarom heb ik er met collega's van verschillende leeftijden over gesproken. We zijn allemaal niet dagelijks met ons pensioen bezig. Eén keer per jaar is het Uniform Pensioenoverzicht een 'trigger' om er even over na te denken. Als het gaat om deze stelling herkennen we het 'elkaar niets gunnen' totaal niet. Hoe ouder je bent, hoe groter de kans dat je daadwerkelijk pensioen gaat ontvangen. Voor mij en de andere 'ouderen' geldt dat we ons goed realiseren dat onze financiële situatie niet alleen bestaat uit het werknemerspensioen, maar ook uit AOW en je eigen financiële middelen. Je moet het dus ook voor jezelf goed regelen, bijvoorbeeld door je huis af te lossen zodat je vaste lasten laag zijn. Het enige wat mij zorgen baart, is dat het werknemersbestand van Philips krimpt, terwijl het aantal gepensioneerden stabiel blijft of groeit.
Bovendien mag het Fonds niet agressief beleggen en dat heeft gevolgen voor de dekkingsgraad."

Mari Vervaart (74)
Accounting & Logistic Services,
Philips Electronics (met pensioen)

"Bijna m'n hele werkzame leven groeiden de bomen in Nederland tot in de hemel. Er waren mogelijkheden te over voor de mensen die wilden aanpakken. Bovendien bestond er zoiets als 'lifetime employment': eenmaal binnen bij een bedrijf had je als je dat wilde een baan voor het leven. Inclusief goede oudedagsvoorziening. Hoe anders is dat vandaag? Sinds de crisis is de arbeidsmarkt instabiel. Jongeren moeten harder vechten om een aantrekkelijke baan te vinden. En zie die baan daarna maar eens te behouden. Om mee te doen in de maatschappij is de tweeverdiener min of meer de norm geworden. Daarbij wordt de pensioengerechtigde leeftijd steeds naar boven toe bijgesteld. Ik kan me daarom goed voorstellen dat er door jongeren met lede ogen wordt gekeken naar senioren met hun 'dikke' pensioenen en afbetaalde huizen. Media en sommige politieke partijen bevestigen dat beeld bovendien. Helaas is dit idee niet gebaseerd op een overdaad aan feitenkennis. Ik vind dat er een verantwoordelijkheid ligt bij de overheid en de pensioenfondsen om pensioen – en de inkomenspositie van senioren – op een neutrale en simpele manier uit te leggen. Zeker nu er ideeën leven om het pensioenbouwwerk anders in te richten. Zonder die noodzakelijke basiskennis landen wijzigingen niet en blijft de tegenstelling tussen generaties bestaan. Ik zou dat zeer betreuren." ▮

Sta eens stil bij het inkomen voor uw partner na uw overlijden

Als u wegvalt, wat krijgt uw partner dan?

We denken er niet graag aan, maar wanneer u overlijdt, is dat een ingrijpende gebeurtenis waarbij uw partner heel veel moet regelen. Weet u hoe uw gezin financieel achterblijft als u er niet meer bent? Kan uw partner de huur of hypotheek blijven betalen? En hoe zit het met de kosten voor de kinderen, hobby's en andere vaste lasten? Het zijn belangrijke vragen. Generaties vertelt u welke pensioenzaken belangrijk zijn bij overlijden.

Wat krijgt uw partner als u overlijdt?

Uit recent onderzoek blijkt dat 60% van de Nederlanders bij het overlijden van de partner er financieel op achteruit gaat. Ruim een derde (37,5%) moet zelfs de levensstijl drastisch wijzigen om financieel rond te komen. Van de overheid krijgt uw partner wellicht een Anw-uitkering. Ook vanuit Philips Pensioenfonds is een nabestaandenpensioen geregeld. Daarnaast kan het inkomen van uw achtergebleven partner komen uit voorzieningen die u of zij/hij zelf heeft geregeld. We zetten voor u op een rij welke bronnen van inkomen er kunnen zijn voor uw partner.

Anw-uitkering van de overheid

Woont of werkt u in Nederland? Dan heeft uw partner na uw overlijden mogelijk recht op een uitkering van de overheid (zie voorwaarden op pagina 23). Dit is een Anw-uitkering, genoemd naar de 'Algemene nabestaandenwet'. De Anw-uitkering geldt zowel voor gehuwden als voor samenwonenden. Houdt u er rekening mee dat deze uitkering wordt verlaagd of zelfs in zijn geheel kan vervallen als uw partner een eigen inkomen heeft?

Regelingen vanuit uw pensioenregeling

Neemt u deel aan het Philips flex pensioen? Dan krijgt uw partner van Philips Pensioenfonds na uw overlijden een nabestaandenpensioen. Dit gaat meteen in na uw overlijden.

Ook als u of uw partner de pensioenleeftijd nog niet heeft bereikt. Uw partner ontvangt dit nabestaandenpensioen zolang hij of zij leeft. Uw kinderen hebben tot hun 21-ste ook recht op een uitkering van Philips Pensioenfonds. Dit heet een wezenpensioen.

Eigen voorzieningen

Als u (samen) een hypotheek heeft, hoort daar vaak een overlijdensrisicoverzekering bij. Die sluit u af om de hypotheek (deels) af te lossen wanneer u of uw partner overlijdt. Zo blijft de hypotheek betaalbaar voor de achterblijvende partner.
U kunt ook een overlijdensrisicoverzekering afsluiten bij een verzekeraar die losstaat van uw hypotheek. Dan krijgt uw partner een bedrag uit deze verzekering na uw overlijden.

Salaris of uitkering

Uw partner kan een eigen salaris uit werk of een eigen uitkering ontvangen.

Toeslagen en tegemoetkomingen

Veel toeslagen en tegemoetkomingen zijn afhankelijk van uw gezamenlijke inkomen. Denk daarbij aan de zorgtoeslag en het kindgebonden budget. Als uw inkomen wegvalt, is het inkomen van het gezin lager. Hierdoor krijgt uw partner mogelijk recht op toeslagen of stijgen toeslagen die u al kreeg.

Krijgt uw partner genoeg pensioen?

Het nabestaandenpensioen is meestal een stuk lager dan uw salaris; meestal zelfs niet hoger dan de helft van uw salaris. Als u een ex-partner heeft, heeft hij of zij bovendien ook recht op een deel van het nabestaandenpensioen. Dit wordt dan van het nabestaandenpensioen voor uw huidige partner afgetrokken. De hoogte van het nabestaandenpensioen voor uw partner en het wezenpensioen voor uw kinderen vindt u op uw Uniform Pensioenoverzicht. Het nabestaandenpensioen voor uw partner is ook terug te vinden in de Pensioenplanner in MijnPPF: **www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf**

Heeft uw partner recht op een Anw-uitkering?

Als uw partner de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt, kan hij of zij recht hebben op een Anw-uitkering. Uw partner krijgt Anw als één van de twee volgende situaties geldt:

- uw partner is zwanger of heeft een kind dat jonger is dan 18 jaar;
- uw partner is voor minimaal 45% arbeidsongeschikt.

Voldoet uw partner aan één van deze voorwaarden, maar heeft uw partner een eigen inkomen? Dan wordt de Anw-uitkering verlaagd. Verdient uw partner meer dan € 2.503,08 bruto per maand (2016)? Dan ontvangt hij of zij helemaal geen Anw.

Vóór overlijden	Na overlijden
Uw inkomen (indien van toepassing) – salaris, of – pensioen (+ AOW), of – WIA- of WW-uitkering	Nabestaandenpensioen van Philips Pensioenfonds
	Anw-hiaatverzekering van Philips Pensioenfonds (als u deze heeft afgesloten)
	Anw-uitkering van de overheid (indien uw partner aan de voorwaarden voldoet)
Inkomen van uw partner (indien van toepassing) – salaris, of – pensioen (+ AOW), of – WIA- of WW-uitkering	Inkomen van uw partner (indien van toepassing) – salaris, of – pensioen (+ AOW), of – WIA- of WW-uitkering

De Anw-uitkering kan veranderen. Bijvoorbeeld als het inkomen van uw partner verandert. Daarnaast stopt de Anw-uitkering als uw partner AOW gaat ontvangen, hertrouwt of gaat samenwonen of wanneer uw jongste kind 18 jaar wordt. Maar ook als uw partner niet meer arbeidsongeschikt is. Er zijn dus vele situaties denkbaar waarin uw partner geen recht of een beperkt recht heeft op een Anw-uitkering. Op **www.svb.nl/anw** vindt u hier meer informatie over.

De Anw-hiaatverzekering: toch een volledig inkomen voor uw partner

Heeft uw partner na uw overlijden geen (volledig) recht op een Anw-uitkering? Dan kan het zijn dat het totale inkomen niet toereikend is. Om dat te voorkomen kunt u een extra eigen voorziening treffen. Dat kan bij een verzekeraar via een overlijdensrisicoverzekering, maar in sommige situaties kunt u ook bij Philips Pensioenfonds een Anw-hiaatverzekering afsluiten. Deze verzekering is bedoeld om het tekort op of gemis aan Anw op te vangen.

Wanneer kunt u de Anw-hiaatverzekering afsluiten?

U kunt deze verzekering afsluiten als u bij Philips werkt en uw partner nog geen AOW ontvangt. Ook kunt u de Anw-hiaat-verzekering alleen afsluiten binnen twee maanden nadat u:

- in dienst bent gekomen bij Philips;
- een (nieuwe) relatie krijgt;
- een kind heeft gekregen.

Wanneer keert de Anw-hiaatverzekering uit?

Met de Anw-hiaatverzekering ontvangt uw partner na uw overlijden elke maand een Anw-hiaatuitkering bovenop het nabestaandenpensioen van Philips Pensioenfonds. De Anw-hiaatuitkering kent geen voorwaarden en loopt door totdat uw partner AOW gaat ontvangen.

Welk bedrag keert de Anw-hiaatverzekering uit?

In 2016 is bij Philips Pensioenfonds het maximale verzekerde bedrag € 16.986 bruto per jaar. U kunt ook kiezen voor een ander bedrag: € 11.312 of € 5.656 bruto per jaar. Wilt u het verzekerde bedrag verlagen? Dat kan op elk moment. Verhogen kan alleen als u een kind krijgt of een (nieuwe) relatie aangaat.

Hoeveel premie betaalt u?

Dit hangt af van uw leeftijd en het verzekerde bedrag.
De premie wordt ingehouden op uw bruto maandsalaris van Philips. Hierdoor is de premie die u uiteindelijk betaalt lager dan wanneer hij wordt ingehouden op uw netto maandsalaris.
De actuele maandpremie vindt u op
www.philipspensioenfonds.nl/anwhiaat

Uit recent onderzoek blijkt dat 60% van de Nederlanders bij het overlijden van de partner er financieel op achteruit gaat.

Checklist

Samenwonend?

Controleer of u uw partner heeft aangemeld bij Philips Pensioenfonds, zodat uw partner recht heeft op nabestaandenpensioen.

Gescheiden?

Zoek uit of u recht heeft op een deel van elkaars nabestaandenpensioen. Heeft u hierover niets afgesproken bij de scheiding? Dan gaat het nabestaandenpensioen dat tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap is opgebouwd naar uw ex-partner. Uw eventuele nieuwe partner krijgt daardoor minder.

Bijna met pensioen?

Denk goed na voordat u uw nabestaandenpensioen inruilt voor extra ouderdomspensioen. Als u hiervoor kiest, dan heeft uw partner geen recht op nabestaandenpensioen na uw overlijden.

Te weinig nabestaandenpensioen?

Overweeg, wanneer u aan de voorwaarden voldoet, om een Anw-hiaatverzekering bij Philips Pensioenfonds af te sluiten. Of onderzoek of het financieel haalbaar is om een overlijdensrisicoverzekering af te sluiten. ▮

Overweegt u een Anw-hiaatverzekering?
Lees de informatie op
www.philipspensioenfonds.nl/anwhiaat

Te weinig inkomen: Marc en Shirley

Marc (51 jaar) is in dienst bij Philips en woont samen met Shirley (49 jaar). Ze hebben twee kinderen van 19 en 21 jaar die allebei studeren. Als Marc overlijdt, ontvangt Shirley geen Anw-uitkering van de overheid. Shirley heeft een extra tegenvaller: ze ontvangt weliswaar 70% van het pensioen dat Marc zou hebben gekregen als hij tot zijn pensioendatum bij Philips had gewerkt, maar als Shirley haar inkomsten en uitgaven op een rijtje zet, wordt duidelijk dat ze niet voldoende inkomen heeft om het leven te leiden dat ze nu heeft. Jammer dat zij en Marc zich dit niet eerder hebben gerealiseerd. In dat geval hadden ze bijvoorbeeld bij de indiensttreding van Marc of bij de geboorte van de kinderen een Anw-hiaatverzekering kunnen afsluiten bij Philips Pensioenfonds. Op die manier had Shirley na het overlijden van Marc toch een vervangend inkomen gekregen voor de gemiste Anw-uitkering van de overheid.

Goed geregeld: Lieke en René

Lieke (36 jaar) werkt bij Philips en woont samen met René (39 jaar). Vorig jaar heeft Lieke René bij Philips Pensioenfonds aangemeld als haar partner. Binnenkort verwachten ze hun eerste kindje. Mocht Lieke overlijden, dan ontvangt René een Anw-uitkering van de overheid. René heeft echter een eigen inkomen. Hierdoor ontvangt hij niet de volledige Anw-uitkering. Daarom besluiten ze om, zodra het kindje is geboren, een Anw-hiaatverzekering af te sluiten bij Philips Pensioenfonds. Lieke wil goed voor haar vriend en kind zorgen en sluit de volledige verzekering af. Zolang het kind jonger is dan 18 jaar, ontvangt René dus na het overlijden van Lieke een gedeeltelijke Anw-uitkering van de overheid én een uitkering van de Anw-hiaatverzekering van Philips Pensioenfonds. René ontvangt zolang als hij leeft een nabestaandenpensioen van het Fonds.

Altijd op de hoogte van het laatste pensioen-nieuws

Gener@ties voor alle Philips-medewerkers

Kent u onze digitale nieuwsbrief Gener@ties al? Daarmee bent u op de hoogte van het laatste nieuws over uw pensioen. In MijnPPF kunt u zich aanmelden en als u bij Philips werkt, ontvangt u deze nieuwsbrief vanaf januari 2017 automatisch op uw zakelijke e-mailadres (@philips.com). Philips onderstreept hiermee nog eens hoe belangrijk pensioen als arbeidsvoorwaarde is. En u blijft zelf op de hoogte van uw pensioen!

Elk kwartaal het belangrijkste nieuws

Met Gener@ties brengt Philips Pensioenfonds elk kwartaal actuele informatie naar u toe. U ziet de belangrijkste feiten op een rij en kunt snel doorklikken naar de juiste plek op onze website voor meer informatie. In Gener@ties vindt u pensioenactualiteiten die voor u van belang zijn. Gener@ties is dus de digitale aanvulling op het magazine *Generaties* en verschijnt minimaal vier maal per jaar. De eerstvolgende nieuwsbrief vindt u eind januari 2017 in uw mailbox. Mis hem niet! ▮

Bent u met pensioen?

Bent u met pensioen en wilt u onze digitale nieuwsbrief ook ontvangen? Dan kunt u dit aangeven in MijnPPF via **www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf**

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

“Nu doe ik waar ik echt goed in ben”

Interview met Max Rippe, schrijver en voormalig columnist

“Mijn hele werkende leven ben ik bezig geweest met cijfers. Ik heb enorme bedragen voorbij zien komen en overgeboekt, terwijl ik op school voor rekenen nooit hoge cijfers haalde. Maar nu doe ik wat ik leuker vind en waarin ik vind dat ik veel beter ben”, vertelt Max Rippe, schrijver en voormalig medewerker van de Philips-afdelingen Administratie, Finance en Treasury. Binnenkort verschijnt zijn nieuwste boek: het afrondende deel in de trilogie over rechercheur Maik Hof.

Max Rippe is geboren in Delft op 17 juni 1949. Na de HBS-A moest hij in 1969 in dienst. In maart 1971 startte hij bij Philips in Eindhoven. Toen Philips naar Amsterdam verhuisde, ging hij met de VUT. Hij is getrouwd en woont in het Noord-Limburgse Meijel.

Naar het buitenland

Max kijkt met plezier terug op zijn werk bij Philips. “Vooral mijn periode bij Medical Systems was een mooie tijd. Ik ben meerdere keren naar het buitenland geweest om de administratie en voorraden te controleren.” Eind jaren tachtig behaalde hij naast zijn werk een hbo-diploma. “Dat was een erg drukke periode. Ik ging een middag en twee avonden naar school, maar vooral aan het einde van een kwartaal schoot dat er nogal eens bij in. Dan was het overwerk dat de klok sloeg. Maar dat hbo-papiertje was erg belangrijk, promoties hingen ervan af.”

Columnist

Toen hij in 2005 qua werk in rustiger vaarwater kwam, besloot hij werk te maken van zijn oude liefde: schrijven. “Ik reageerde via een ingezonden brief op een artikel in het plaatselijke huis-aan-huisblad. De redactie vond mijn brief zo leuk dat ze me vroegen om een wekelijkse column te gaan schrijven.” Onder het pseudoniem Gebbel Junior schreef hij over van alles en nog wat, zoals over de Postcodeloterij en het tv-programma ‘Ik vertrek’, maar ook over serieuze zaken zoals de opwarming van de aarde en de onopgeloste moord op Nicky Verstappen uit het naburige Heibloem. De lokale politiek was ook een dankbaar onderwerp. Hij koos voor een schuilnaam zodat hij echt vrij kon schrijven. Het pseudoniem bleef in stand tot Max zijn columns gebundeld publiceerde en op de achterflap bekende de samensteller te zijn.

Maik Hof

Sinds 2009, het jaar dat hij Philips verliet, heeft Max zich volledig op zijn schrijfhobby gestort. Zijn eerste drie boeken noemt hij ‘oefenboeken’. “Boeken waarmee ik mijn schrijfstijl ontwikkelde.” Hij schreef twee kinderboeken met Sem en Sanne in de hoofdrol en daarnaast een politieroman genaamd ‘De Lodewijkmoorden’, over rechercheur Maik Hof. In de thriller ‘De Handlanger’ keert Maik Hof voor een tweede keer terug. Momenteel werkt Max aan het afrondende deel van de Maik Hof-trilogie (werktitel: ‘Verkeerd verbonden’).

Trilogie compleet

Gepensioneerd zijn heeft als groot voordeel dat je je tijd volledig zelf in kunt delen. “Ik heb volop tijd om grondig research te doen”, vertelt Max enthousiast. Dus de ene week schrijft hij vrijwel elke dag een paar uur, een andere week schrijft hij niets en doet hij research. Voor het laatste deel van de Maik Hof-trilogie is hij in het verleden van de Duitse stad Dresden gedoken. “Mijn inspiratie voor dit boek kreeg ik door berichten in de media over de Sofia-schat. Deze schat bestaat uit sieraden die gered zijn uit graven in de Sofiakerk in Dresden nadat die tijdens de Tweede Wereldoorlog verwoest is. Een deel van de geredde schatten zijn teruggegeven aan familie van de overledenen, een ander deel is door de Stasi geroofd uit het museum waar het bewaard werd en verkocht. Dit schandaal is in de doofpot gestopt. Toen ik dat hoorde dacht ik: daar kan ik een verhaal omheen maken.”

‘Ik lees vrijwel geen boeken’

Als hij een manuscript af heeft, is zijn vrouw de eerste die het mag lezen. Hier is een proces met veel schrijven en schrappen aan vooraf gegaan. “Ik vind het altijd prettig om een tekst een tijdje te laten liggen en er dan weer met frisse blik naar te kijken. Mijn vrouw leest het vervolgens zeer grondig. Ze haalt er taalfouten uit en checkt of er geen open eindjes zijn.” Wanneer is een boek af? “Een verhaal moet een duidelijk einde hebben, de zaak moet opgelost zijn.” Op de vraag wat hij zelf zoal leest, antwoordt hij verrassend genoeg: “Ik lees vrijwel geen boeken, omdat ik me niet wil laten beïnvloeden. Kranten en andere nieuwsbronnen ‘vreet’ ik en dat geldt ook voor tv-series, zoals BBC-thrillers.”

Verhalenwedstrijd 'De Raadselige Roos' gewonnen

In 2014 wint Rippe verhalenwedstrijd de Raadselige Roos. Elke (amateur)schrijver die geboren is in de Zuidelijke Nederlanden of in een van deze provincies woont, mag eraan deelnemen. "Ik had eerder al verhalen ingestuurd die fantasie-achtig waren. Pas toen ik koos voor een zwaarder, meer literair onderwerp won ik." 'Dood hout' is een verhaal waarin een beklemmende spanning opgebouwd wordt en het jeugdtrauma van de hoofdpersoon bijna tastbaar is. "Deze prijs voelt als een soort diploma, als een bevestiging van dat ik echt kan schrijven."

Je bent niet mijn vader geworden

Half december 2016 verscheen er een novelle van Max' hand. "Het is een deels autobiografisch verhaal verpakt in fictie." Onder de veelzeggende titel 'Je bent niet mijn vader geworden' beschrijft hij het leven van een Delftse dwangarbeider in de Tweede Wereldoorlog. "Deze Theo Ligthart was de verloofde van mijn moeder. Ze trouwden niet, omdat hij omkwam tijdens de Duitse Arbeitseinsatz." Het verhaal speelt in 1971 en schetst de laatste oorlogsjaren van Theo's leven. Daarnaast toont het de overeenkomsten van de oorlogsmaatschappij en die van 1971. Bijvoorbeeld op het gebied van discriminatie. "Waar ik het meest trots op ben, mijn carrière bij Philips of die als schrijver?" herhaalt Max de slotvraag van dit interview. "Die is makkelijk. Op het schrijven, want daarbij word ik persoonlijk aangesproken op mijn prestaties. Bij Philips was ik altijd onderdeel van een groter geheel."

Meer weten?

Meer weten over de boeken van Max Rippe of benieuwd naar het verhaal 'Dood hout'? Stuur een e-mail naar **max.rippe@xs4all.nl** ▮

Bent u gepensioneerd en heeft u een bijzondere hobby?

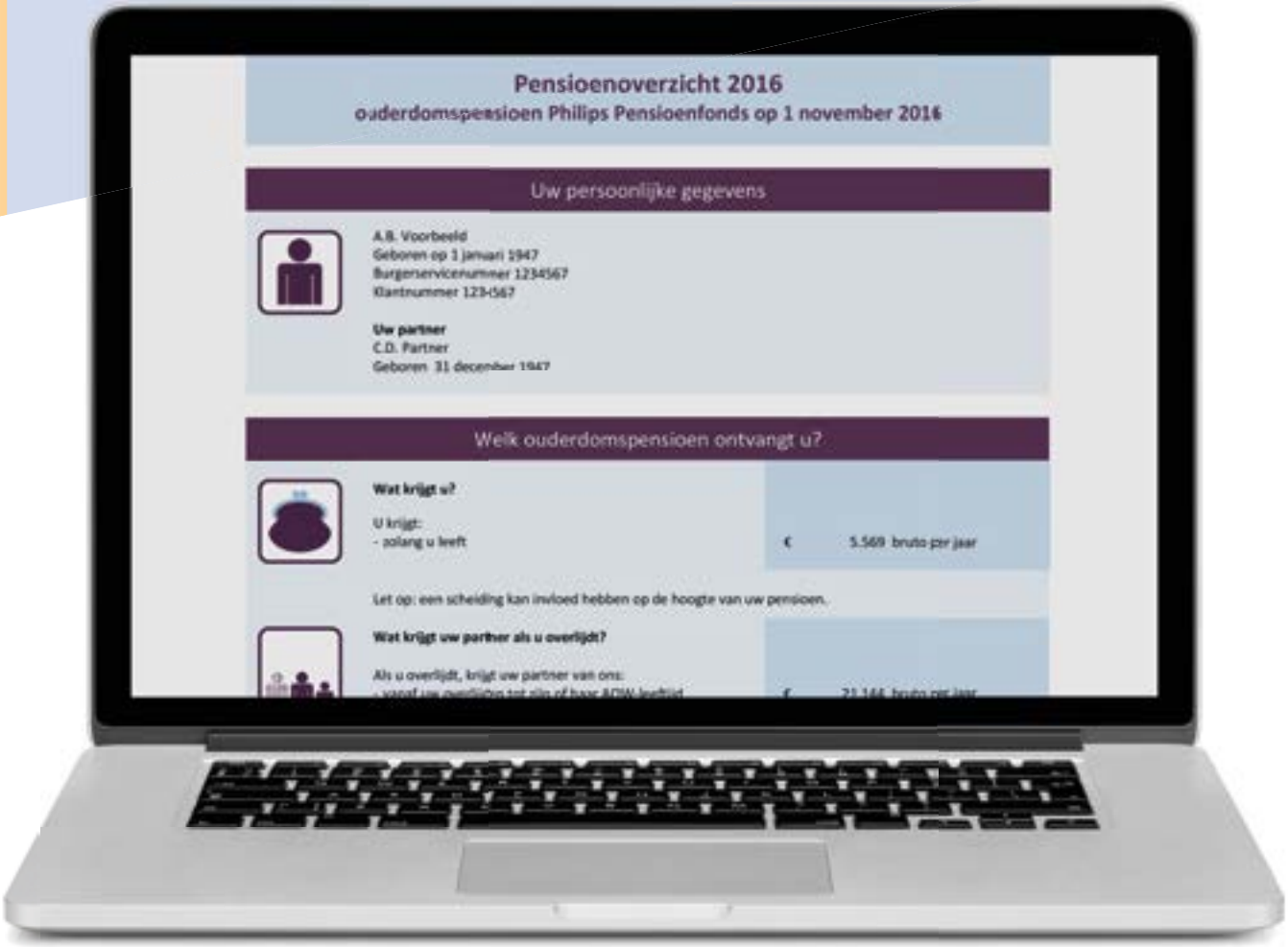
Misschien bent u dan wel de volgende die in deze rubriek 'Actief gepensioneerd' centraal staat. Als u het leuk vindt om uw activiteiten te delen met uw mede-Philips-gepensioneerden, schrijf dan een korte brief en stuur dit via het contactformulier op onze website (**www.philipspensioenfonds.nl/meedoen**) of per post (Postbus 716, 3700 AS Zeist) naar de afdeling Communicatie van Philips Pensioenfonds.
Op **www.philipspensioenfonds.nl/generaties** kunt u de verhalen nalezen van alle actief gepensioneerden die al eerder in *Generaties* stonden.

Jaaroverzicht voor pensioenontvangers veranderd

“Wat vindt u van het nieuwe Pensioenoverzicht?”

Eind 2016 ontvingen alle Philips-gepensioneerden voor het eerst het vernieuwde Pensioenoverzicht. Dit vervangt het Jaaroverzicht dat u voorheen kreeg. Het Pensioenoverzicht sluit nu beter aan bij andere communicatie over uw pensioen. We lieten twee gepensioneerden aan het woord over het vernieuwde overzicht. Dick Ridder (1934) ging op 57-jarige leeftijd officieel met pensioen. Hij was docent Röntgentechniek bij Philips Medical Systems. Jos Rieken (1946) is sinds 12 jaar met (vervroegd) pensioen. Tot 2004 was hij controller bij Philips Vastgoedbeheer en Diensten in Eindhoven.

Dick: “Ik vind het Pensioenoverzicht overzichtelijker dan het Jaaroverzicht dat ik voorheen ontving. Het is een compleet overzicht. Ik mis geen informatie. De letters zijn groot genoeg, want ik kan ze zonder vergrootglas lezen.” Jos sluit zich hierbij aan: “Het is een prettig leesbaar en duidelijk overzicht. Qua inhoud is het Pensioenoverzicht hetzelfde als het Jaaroverzicht dat ik tot vorig jaar thuisgestuurd kreeg. Dankzij de nieuwe lay-out met kolommen en de nieuwe indeling vind ik het Pensioenoverzicht een stuk overzichtelijker. De icoontjes spreken me ook aan. De letters zijn kleiner dan in het oude overzicht, maar ik kan ze nog prima lezen. De naam Pensioenoverzicht spreekt mij meer aan dan de naam Jaaroverzicht. Nu is direct duidelijk dat het om een overzicht van mijn pensioen gaat.” ”Ik vind de naam Jaaroverzicht algemener dan Pensioenoverzicht. Pensioenoverzicht is een concrete naam die aangeeft waar het over gaat en dus een verbetering”, zegt Dick. “Het oude Jaaroverzicht was ook duidelijk, maar de nieuwe indeling maakt het overzichtelijker. Ik heb niet zo op de icoontjes gelet, maar wel op de tekst en de kopjes. Ook het kleurgebruik draagt bij aan de overzichtelijkheid.”



Wat kan er beter

Generaties vroeg Jos en Dick ook naar wat er volgens hen beter kan aan het Pensioenoverzicht. Beide heren gaven aan dat het een goede verbetering zou zijn als zij ook het netto pensioen op het overzicht konden zien. Het Pensioenoverzicht geeft nu alleen het bruto pensioenbedrag weer. Een begrijpelijke wens. Voor informatie over het netto pensioen gebruikt Philips Pensioenfonds echter de pensioenspecificatie. Deze versturen wij op het moment dat er iets wijzigt in uw netto pensioen. U ontvangt meestal in januari een pensioenspecificatie, omdat het netto pensioenbedrag dan anders is door wijzigingen in belastingtarieven. Daarnaast gaf Jos aan dat hij het nuttig zou vinden om te zien wanneer de pensioenen weer kunnen worden verhoogd door indexatie. Op het Pensioenoverzicht vermeldt Philips Pensioenfonds een toekomstverwachting voor de komende jaren. Op dit moment is de verwachting dat de pensioenen op korte termijn niet kunnen worden verhoogd. Wanneer verhoging door indexatie weer mogelijk is, kan nu nog niet worden voorspeld. Zodra daar zicht is op is, ziet u dit terug op uw Pensioenoverzicht. ▮

Heeft u vragen over het vernieuwde Pensioenoverzicht?

Op onze website **www.philipspensioenfonds.nl/pensioenbetaling** vindt u meer informatie en antwoorden op veelgestelde vragen over het overzicht.

Korte mededelingen

Oproep: wilt u meedoen?

Ons magazine *Generaties* en onze digitale nieuwsbrief Gener@ties staan elke keer boordevol informatie over Philips Pensioenfonds. We brengen graag de gevarieerde gezichten van Philips Pensioenfonds en zijn deelnemers in beeld. Heeft u een mening over pensioen of heeft u een bijzondere hobby? Of bent u net begonnen met werken bij Philips of gaat u bijna met pensioen? Dan zoeken wij u voor een interview! Geef u op via **www.philipspensioenfonds.nl/meedoen**

Wijziging netto pensioenuitkering in 2017

Begin januari heeft u uw eerste pensioen van 2017 ontvangen. Het pensioen dat u op uw rekening gestort krijgt, kan afwijken van uw netto pensioenbedrag in 2016. Dit komt door nieuwe belastingregels en bedragen die door de overheid zijn vastgesteld.
Als pensioenfonds passen we deze regels toe, maar we hebben hier zelf geen invloed op. Uw pensioenbedrag kan ook afwijken als er andere wijzigingen zijn doorgevoerd, bijvoorbeeld als u IAK-premie laat inhouden op uw pensioen. Op onze website **www.philipspensioenfonds.nl/inhoudingen** vindt u meer informatie over de inhoudingen op uw pensioen.

Jaaropgave voor belastingaangifte

Eind januari versturen wij de jaaropgave over het jaar 2016. Op deze jaaropgave vindt u het pensioenbedrag dat is uitbetaald in de periode van 1 januari tot en met 31 december 2016. Ook ziet u welke bedragen zijn ingehouden op uw pensioeninkomen. Deze gegevens heeft u nodig voor uw belastingaangifte over 2016.

klimaatneutraal gedrukt

Colofon

Generaties is een uitgave van Philips Pensioenfonds en verschijnt minstens twee keer per jaar.
De oplage is 72.000 exemplaren.

Algemene pensioeninformatie

Heeft u vragen over pensioenzaken?
Belt u dan tussen 9.00 en 17.00 uur met de Klantenservice van Philips Pensioenfonds: 030 – 277 56 40.
U kunt ons ook bereiken via het contactformulier op **www.philipspensioenfonds.nl/contact** of per e-mail via **info@philipspensioenfonds.nl** Wilt u in de e-mail uw telefoonnummer vermelden? Voor meer informatie kunt u ook onze website bezoeken: **www.philipspensioenfonds.nl**

Bezoekadres

Noordweg Noord 150, 3704 JG Zeist

Postadres

Postbus 716, 3700 AS Zeist

Postadres Bestuursbureau en Algemeen Bestuur

Postbus 80031, 5600 JZ Eindhoven

E-mailadres Bestuursbureau en Algemeen Bestuur

algemeenbestuur.ppf@philips.com

Internetadres

www.philipspensioenfonds.nl

Twitter

twitter.com/philipspensioen

Facebook

facebook.com/philipspensioen

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 ontlenen. Rechten kunnen uitsluitend worden ontleend aan het geldende reglement. Waar in deze uitgave gebruik is gemaakt van stockfotografie is de bron daarvan Shutterstock.com