

Generaties

Nummer 33, 15^e jaargang
juni 2018

“Indiërs zetten
zoveel mogelijk
geld opzij”

*Internationale collega's
over hun pensioen*

“We hebben een stap in de
goede richting gezet”

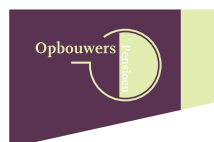
Algemeen Bestuur kijkt terug op onverwacht goed 2017



Inhoudsopgave



Voorwoord	3
“We hebben in 2017 een stap in de goede richting gezet” <i>Algemeen Bestuur kijkt terug op onverwacht goed 2017</i>	4
Hoe kijkt u aan tegen risico's en uw pensioen? <i>Wat u ervan vindt</i>	8
Philips Pensioenfonds belegt niet meer in tabak	10
Puzzel	11
AVG: wat betekent het voor u? <i>Nieuwe privacywet geldt ook voor Philips Pensioenfonds</i>	12



Het pensioen van Madhav Dhasmana uit India <i>“In Nederland is elk onderwerp bespreekbaar”</i>	14
Indexatie is ook belangrijk voor jonge medewerkers <i>Hoe denkt u daarover?</i>	16
Varieer in de hoogte van uw pensioen <i>Eerder stoppen met werken? Eerst meer pensioen en dan minder?</i>	18
Uw pensioenoverzicht komt er weer aan <i>Weten hoe u er later financieel voor staat</i>	20



“Kijk, daar zijn de uilenmannen!” <i>Actiefgepensioneerd: wat doet een Philips-gepensioneerde zoal met zijn vrije tijd?</i>	21
Korte mededelingen	24



Beste lezer,

Ons jaarverslag over 2017 is verschenen. Daarom blikken twee collega-bestuurders, René ter Huurne en Bernard Lindenhovius, in deze uitgave van Generaties terug op het voorgaande jaar. In 2017 werd een positief beleggingsresultaat van 5,8% geboekt dankzij goede rendementen op onze beleggingen in aandelen. Mede daardoor werd het Fonds financieel gezonder: de beleidsdekkingsgraad liet over het hele jaar een opgaande lijn zien en steeg gestaag van 108,0% naar 117,2%. Wij vonden het dan ook goed nieuws dat wij u in maart konden vertellen dat de pensioenen per 1 april gedeeltelijk werden verhoogd, voor het eerst in vier jaar.

Wij begrijpen natuurlijk maar al te goed dat het voor veel gepensioneerden een teleurstelling is dat de indexatie niet hoger is uitgevallen dan 0,22%. Ook wij zijn niet geheel tevreden. Uw pensioen volledig indexeren is immers onze ambitie en daar is ons beleid ook op gericht. Wij ontvingen op het indexatiebesluit met name reacties van gepensioneerden. We lazen daarin over teleurstelling, maar ook kregen wij reacties van gepensioneerden die blij waren dat er weer geïndexeerd kon worden. Voor deze editie van Generaties legden we ons oor te luisteren bij de pensioenopbouwers. Wat zij vinden van de pensioenverhoging leest u op pagina 16 en 17.

“Een mooie eerste aanzet”, zegt één van hen. En zo zien wij het ook. Afgezet tegen onze eerdere verwachtingen is het wat ons betreft een stap in de goede richting. Wij verwachten dat verhoging van uw pensioen met de prijsinflatie in de komende jaren mogelijk blijft. Voorzichtigheid is echter geboden. Een stijging van de dekkingsgraad hangt samen met veel onzekere factoren. Zoals het beleggingsresultaat, maar ook de renteontwikkeling. En juist deze ontwikkelingen blijven onvoorspelbaar, zeker nu politieke onrust in de wereld het nieuws beheerst.

Graag sluit ik af met een bijzonder verhaal: twee van onze gepensioneerden vinden hun rust in de natuur. Vanaf pagina 21 leest u over hun liefde voor steenuilen en hoe zij na veertig jaar samenwerken bij Philips nu al jarenlang samen biologisch onderzoek doen in de Overijsselse natuur.

Ik wens u weer veel leesplezier toe.

Jasper Kemme
Algemeen Directeur





Algemeen Bestuur kijkt terug op onverwacht goed 2017

“We hebben in 2017 een stap in de goede richting gezet”

Voor het eerst in lange tijd werden de groeiverwachtingen van de economie naar boven bijgesteld. Dit leidde tot goede resultaten op aandelen. Beleggers leken zich dus weinig aan te trekken van een aantal zorgelijke politieke ontwikkelingen in de wereld. De inflatie bleef laag. De rente steeg voorzichtig, maar staat historisch gezien nog steeds erg laag. Dat de economie het in 2017 nog beter deed dan in 2016, kwam vrij onverwacht. Vorig jaar schreef het Bestuur nog dat een verhoging van uw pensioen in de komende twee jaar niet of nauwelijks mogelijk zou zijn. “Maar doordat de beleidsdekkingsgraad in 2017 steeg van 108,0% naar 117,2%, hebben we in 2018 al een klein beetje kunnen indexeren”, zeggen René ter Huurne en Bernard Lindenhovius van het Algemeen Bestuur. Samen kijken zij terug op 2017 en vooruit naar 2018 en 2019. “We schreeuwen niet van de daken dat we een prima resultaat hebben geboekt. De indexatieachterstand is immers verder opgelopen. We zijn wel tevreden dat wij een kleine stap in de goede richting hebben kunnen zetten. Maar het is uiteraard niet te voorspellen of de positieve lijn van 2017 zich doorzet. Wij moeten voorzichtig zijn.”

Beeldvorming in de media

De stijging van de dekkingsgraad werd vooral veroorzaakt door het positieve beleggingsresultaat van 5,8% dat in 2017 werd behaald. Dit kwam met name door prima rendementen op de beleggingen in aandelen, want op Europese staatsobligaties behaalde het Fonds een negatief resultaat. Dit kwam doordat de rente licht steeg. Daar stond tegenover dat de waarde van de pensioenverplichtingen daardoor afnam, wat natuurlijk gunstig was. “Ik denk dat we per saldo een heel behoorlijk rendement hebben gehaald”, zegt René. “Voor een pensioenfonds als het onze is 5,8% gewoon een goed rendement. We hebben immers veel gepensioneerd, waardoor het verstandig is om een groot deel van ons vermogen relatief veilig te beleggen.” Hij vervolgt: “In de pers lezen we vaak dat de pensioenfondsen er financieel niet goed voorstaan. Dat pensioenfondsen nog jaren niet zullen indexeren of mogelijk zelfs nog moeten verlagen. Dat geldt dan vooral voor de grote bedrijfstakpensioenfondsen die het sentiment in de media sterk bepalen, maar niet voor Philips Pensioenfonds. Wij staan met onze beleidsdekkingsgraad op de vierde plaats van de vijftien grootste pensioenfondsen in Nederland. Daarom zeg ik regelmatig tegen onze aangeslotenen: wees blij dat je bij Philips Pensioenfonds zit!”

Inspelen op renteontwikkelingen

“Als Bestuur hebben we ingespeeld op de renteontwikkelingen”, vertelt Bernard. De rente liet een licht stijgende lijn zien. En omdat beleggingen in vastrentende waarden, zoals obligaties, in waarde dalen bij een stijgende rente, heeft het Bestuur al in 2016 besloten deze beleggingen te verminderen. Het vrijgekomen vermogen is herbelegd in andere beleggingscategorieën die minder invloed ondervinden van een rentestijging. Bernard: “Dat zijn goede stappen geweest. Ons beleggingsresultaat is nu minder afhankelijk van rentegevoeligheden. Ook hebben we in 2017 een grotere spreiding aangebracht in onze portefeuille met staatsobligaties om zo minder gevoelig te zijn voor ontwikkelingen van de economieën in de Eurozone.”

Vlees op de botten

“Ik ben tevreden over het feit dat wij nu al een klein beetje hebben kunnen indexeren”, vervolgt Bernard. “Ook al is het misschien niet voldoende om iedereen blij te maken.” Een pensioen dat jaarlijks meegroeit met de prijsstijgingen, dat is waar Philips Pensioenfonds naar streeft. Of en in hoeverre de

pensioenen kunnen worden verhoogd door indexatie, is afhankelijk van de financiële gezondheid van het Fonds, uitgedrukt in de ‘beleidsdekkingsgraad’. Een beleidsdekkingsgraad van 100% betekent dat Philips Pensioenfonds precies genoeg vermogen heeft om de opgebouwde pensioenverplichtingen zonder indexatie na te kunnen komen. Is de beleidsdekkingsgraad minimaal 116%, dan kan het Bestuur besluiten de pensioenen gedeeltelijk te verhogen door indexatie. Met een beleidsdekkingsgraad van 117,2% eind vorig jaar, bij een prijsinflatie van 1,3% in 2017, besloot het Bestuur tot een kleine, gedeeltelijke indexatie van 0,22%. Pas als de beleidsdekkingsgraad 123% of hoger is, komt een volledige indexatie en inhaalindexatie in zicht. Beide bestuurders beamen dat Philips Pensioenfonds een voorzichtig indexatiebeleid voert. René: “Wij hebben op dit moment 55% pensioenontvangers, 31% slapers en 14% pensioenopbouwers. Onze gepensioneerd zijn gemiddeld 76 jaar oud. Zij willen hun pensioen zo snel mogelijk verhoogd zien. Hun horizon is immers veelal kort. Waarom indexeert Philips Pensioenfonds dan niet bij een beleidsdekkingsgraad van 110% zoals wettelijk is toegestaan, wordt ons vaak gevraagd. In dat geval bestaat het risico dat de pot te snel slinkt en komen eerder pensioenverlagingen in beeld. Dit is voor ons Fonds in het bijzonder van belang. In afgeronde getallen krijgt het Fonds namelijk jaarlijks ongeveer 200 miljoen euro premie binnen en keert 700 miljoen euro aan pensioenen uit. Daar zit elk jaar een half miljard euro tussen! Wordt er te veel risico genomen of is er een nieuwe wereldwijde economische en financiële crisis, dan zijn er mogelijk grote gevolgen voor ons Fonds. Door het grote verschil in premie-inkomsten en uitgaven voor pensioenuitkeringen heeft het Fonds slechts beperkte herstel mogelijkheden. Dat is anders voor een pensioenfonds met veel jonge, actieve aangeslotenen, die nog pensioen opbouwen. Dan komt er relatief veel premie binnen en liggen de meeste pensioenuitkeringen verder weg in de toekomst. Dan is er veel meer tijd om weer vlees op de botten te krijgen.”

Geld nu

“Bij mijn directe collega’s heb ik weinig gemerkt dat de pensioenverhoging van 0,22% een groot gespreksonderwerp is geweest”, vertelt Bernard vanuit ervaring. “Pensioen is voor de meesten dan ook iets voor de langere termijn. In het algemeen zijn pensioenopbouwers meer bezig met hun salarisontwikkeling: hun geld nu. Zo is ook de pensioenopbouw van

1,85% in 2018 voor kennisgeving aangenomen. Terwijl we allemaal weten hoe belangrijk dat uiteindelijk voor hen is. Daarom vind ik het ook mooi, dat we de pensioenopbouw van 1,85% hebben kunnen realiseren. We hebben op een heel verantwoorde manier de bodem van de premiereserve leeg geschraapt om ook dit jaar volledige pensioenopbouw te kunnen garanderen. We zijn actief op zoek gegaan naar oplossingen om de volledige pensioenopbouw te realiseren en hebben die ook tijdig gevonden. Nu hebben we in het laatste jaar van deze cao-periode de 1,85% pensioenopbouw nog kunnen regelen. Een prachtige oplossing.” “En niet alleen voor de actieven”, vult René aan. “Ook voor de beide Philips-werkgevers. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en het is ook voor de werkgevers belangrijk dat de arbeidsvoorwaarde pensioen zo goed mogelijk wordt ingevuld.”

Geen preker voor eigen parochie

“Wij als bestuurders hebben vorig jaar niet op onze handen gezeten”, aldus Bernard. “Wij zijn ons heel goed bewust van onze plicht om aan evenwichtige belangenafweging te doen. We hebben in het Bestuur weliswaar verschillende geledingen als achtergrond, maar zijn geen prekers voor die parochie. Als de werkgever een voorstel ter beoordeling voorlegt aan het Bestuur van Philips Pensioenfonds, dan wil dat niet zeggen dat ik daar onmiddellijk achter sta. Ook daar ga ik prudent mee om. Natuurlijk luister ik naar mijn achterban, maar ik geef mijzelf de gelegenheid om er onafhankelijk naar te kijken.” René bevestigt dit volmondig: “Ik ben een voorpost van de gepensioneerden. Ik luister goed, ben frequent aanwezig bij hun overleggen en verwoord in het Bestuur wat daar gezegd wordt. Maar een uiteindelijke keuze maak ik op basis van evenwichtige afweging van de belangen van de huidige én voormalige werknemers, werkgevers en gepensioneerden.”

Versterking intern toezicht

“Ook aan ons eigen functioneren hebben we in 2017 veel aandacht besteed”, vertelt Bernard. “We hebben onze eigen taken en bevoegdheden geëvalueerd en naar aanleiding daarvan het intern toezicht op beleid en uitvoering aangepast. Zo zijn de taken van de Audit & Risk Commissie herzien en hebben we het proces van besluitvorming meer helder gemaakt. Soms ging het ook om kleine aanpassingen, zoals het plannen van de

juiste vergadermomenten. Al met al heeft het de kwaliteit van het Bestuur verbeterd. En dat is belangrijk, omdat wij in 2018 en de jaren daarna een aantal belangrijke uitdagingen hebben.”

Worstelen met rente

“Het is niet te voorspellen of de stijgende lijn van de beleidsdekkingsgraad zich in 2018 doorzet. Om onze indexatieachterstand in te halen, zijn extra rendementen en vooral een stijging van de rente belangrijk. De geopolitieke en financiële situatie in de wereld kan echter grote gevolgen voor onze beleggingsportefeuille hebben. De markten reageren onmiddellijk wanneer president Trump harde taal bezigt. Een handelsoorlog tussen de Verenigde Staten en China zou een flinke negatieve impact kunnen hebben. Sowieso, na het hoge rendement op aandelen in 2017, is er een kans dat het in de jaren erna minder zal zijn. Dat zien we al terug in de resultaten van het eerste kwartaal van 2018”, merkt Bernard op.

“Daarnaast blijven we worstelen met de rente. Die wordt door de Europese Centrale Bank kunstmatig laag gehouden. Dat betekent dat onze pensioenverplichtingen hoog zijn. Misschien dat we in het laatste kwartaal van 2018 eindelijk een rentestijging mogen verwachten, maar dat is niet te voorspellen. Wij verwachten dan ook niet dat we regelrecht op de beleidsdekkingsgraad van 123% afstevnen en al op korte termijn inhaalindexaties kunnen doen. Dat lijkt vooralsnog niet realistisch.”

Stevige kluiven

“Andere grote uitdagingen zijn de nieuwe cao en pensioenregeling bij de aangesloten Philips-ondernemingen en het nieuwe pensioenstelsel in Nederland. Een nieuwe pensioenregeling is primair een afspraak tussen de sociale partners, wij als pensioenfondsbestuur zitten daarbij niet aan tafel. Ons wordt uiteindelijk gevraagd of wij die regeling kunnen uitvoeren in het belang van alle honderdduizend aangeslotenen”, schetst René. “En de discussie over het nieuwe pensioenstelsel in Nederland zit al heel lang vast. In het regeerakkoord staat wel dat de doorsneepremie wordt afgeschaft. De uitkomst van deze besluitvorming staat allerm minst vast, maar zal ook veel gevolgen voor ons Fonds hebben. Dit zijn een tweetal stevige kluiven op ons bord.” ■



▲ **René ter Huurne (59)** is sinds 1 maart 2017 lid van het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds namens de gepensioneerden. Hij werkte 32 jaar bij Philips in nationale en internationale managementfuncties, waarvan ongeveer de helft van die periode in Human Resources. René is actief als zelfstandig management adviseur en vervult diverse maatschappelijke en bestuurlijke functies. “Ik organiseer ook trainingen aan nieuwgekozen gemeenteraadsleden. Ik hecht er groot belang aan dat deze mensen hun nieuwe hun rol goed snappen en goed communiceren”, vertelt René.

▼ **Bernard Lindenhovius (46)** is sinds 1 september 2015 lid van het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds namens Royal Philips. Hij startte zijn loopbaan 22 jaar geleden als eerste risicomanager van Philips Pensioenfonds. Nu is hij werkzaam bij de afdeling Treasury van Royal Philips. Hij beheert onder andere de wereldwijde pensioenrisico's van Philips waaronder die van het Amerikaanse Philips Pensioenfonds. Als voorzitter van de grootste voetbalclub in het Gooi maakt Bernard zich ook daar sterk voor een ‘evenwichtige afweging van belangen en middelen’. “Ik zie zeker parallellen tussen het besturen van een pensioenfonds en een sportclub”, aldus Bernard.



Wist u dat ...

- Het vermogen van Philips Pensioenfonds eind 2017 bijna € 19,5 miljard bedroeg.
- Philips Pensioenfonds de 13-de plaats bezet op de lijst van pensioenfondsen met het grootste belegde vermogen.
- En Philips Pensioenfonds op de lijst van 15 grootste pensioenfondsen de 4-de plaats bezet als gekeken wordt naar de hoogte van de beleidsdekkingsgraad.
- De beleidsdekkingsgraad eind 2017 117,2% bedroeg.
- De beleidsdekkingsgraad in 2017 is gestegen van 108,0% naar 117,2%.
- Het totale beleggingsresultaat over 2017 5,8% bedroeg.
- Philips Pensioenfonds eind 2017 100.228 aangeslotenen had, waarvan 13.812 pensioenopbouwers, 55.516 pensioenontvangers en 30.900 houders van een premievrije polis.
- In Nederland circa 75% van de pensioenopbouwers bij Royal Philips en 25% bij Philips Lighting werkt.
- Hun gemiddelde leeftijd 45 jaar is en zij gemiddeld 27 jaar bij Philips werken.

Downloaden jaarverslag

In het jaarverslag 2017 van Philips Pensioenfonds leest u meer over de belangrijkste ontwikkelingen en achtergronden en de overige besluiten die het Algemeen Bestuur heeft genomen. Alle informatie over het jaarverslag vindt u op www.philippensioenfonds.nl/jaarverslag. U vindt daar ook de digitale versie van het jaarverslag.



Wat u ervan vindt

Hoe kijkt u aan tegen risico's en uw pensioen?

Uw pensioen van Philips Pensioenfonds vormt een deel van uw inkomen als u met pensioen bent. Om voor u een zo goed mogelijk pensioen te bereiken, is het nodig dat wij uw pensioenpremie beleggen. Maar hoeveel risico mogen wij daar, volgens u, bij nemen? Waar moeten wij op letten bij die beleggingen en hoe kijkt u tegen (on)zekerheid en risico's aan als het gaat om uw pensioen? Wij wilden weten wat u ervan vindt.

In januari hebben we daarom een zogenoemd risicobereidheidsonderzoek uitgevoerd. Een groot aantal onder u hebben we hiervoor benaderd. Het Bestuur vindt het belangrijk om te weten hoe u over een aantal zaken denkt. Uw mening helpt ons bij het nemen van de juiste besluiten over het beleggingsbeleid of bij het toetsen van de afspraken over een nieuwe pensioenregeling. *Generaties* belicht hieronder kort de belangrijkste resultaten van het onderzoek.

Voorkeur voor een hoger pensioen, ook met meer risico

De belangrijkste conclusie is dat de meerderheid van u een voorkeur heeft voor een regeling waarin beleggingsrisico wordt gelopen om daarmee een hoger pensioen te kunnen bereiken. Om tot deze conclusie te komen is aan deelnemers aan het onderzoek de keuze voorgelegd tussen pensioenscenario's met meer en minder risico. Bijna 70% van de ondervraagden kiest voor het scenario met beleggingsrisico. Er zit wel een grens aan de hoeveelheid risico die u bereid bent te nemen: de risico's moeten verantwoord zijn. Daarmee rekening houdend, kiest een overtuigende meerderheid voor meer risico om het verwachte pensioen te optimaliseren. Dat onderstreept het belang van beleggen.

Vertrouwen in pensioen?

Duidelijk is ook de twijfel die u heeft als het gaat om pensioen. De helft van onze pensioenopbouwers heeft geen vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel, net als gemiddeld in Nederland. Wij zijn verheugd dat het onderzoek laat zien dat

het vertrouwen in Philips Pensioenfonds aanzienlijk groter is. Uw rapportcijfer voor ons ligt met een 7,5 boven het landelijk gemiddelde. Jongeren zijn wat terughoudender en ook kritischer.

Beleggen met risico

Een meerderheid onder u geeft aan niet veel zicht te hebben op het beleggingsbeleid van Philips Pensioenfonds. Toch steunt het merendeel van de ondervraagden het beleggen in aandelen. De voorstanders wijzen op de noodzaak daarvan om rendement te maken. Zij zien het gevaar van inflatie voor hun toekomstige levensstandaard, zijn optimistisch over de toekomst en hebben vertrouwen in Philips Pensioenfonds. Toch is het goed ook de bezwaren van de tegenstanders te kennen, ook al zijn zij in de minderheid. Argumenten uit die hoek zijn dat de risico's te groot zijn, dat er behoefte is aan zekerheid en dat er gevreesd wordt dat het pensioen aanzienlijk lager wordt dan gedacht. Twee derde van de pensioenopbouwers geeft aan meer te willen weten over het beleggingsbeleid.

Een zeker pensioen

Zekerheid rondom pensioen betekent kunnen blijven leven zoals u nu doet. Oftewel, het hebben van een gevoel van zekerheid dat er op uw pensioenleeftijd in ieder geval nog pensioen is en dat dat pensioen voldoende is voor het voortzetten van de huidige levensstandaard. Pensioenontvangers vinden het ook belangrijk te weten dat Philips Pensioenfonds hun pensioen op een zorgvuldige



manier belegt. Dus als er toch risico's worden genomen, dat dat in elk geval op een verantwoorde manier gebeurt.

Pensioenopbouwers hebben nog meer een voorkeur voor een regeling met een naar verwachting hoger pensioen, maar met meer onzekerheid. Ook ten opzichte van deelnemers bij andere pensioenfondsen. Een kwart van de pensioenopbouwers (vaak vrouwen) kiest voor de zekerheid van een vast pensioen.

“Ik wil graag blijven leven zoals ik nu doen, dus met indexatie.”

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Ruim een derde van u weet niet of het maatschappelijk bewust beleggingsbeleid (ESG) van Philips Pensioenfonds aansluit bij dat van de werkgever. U vindt het wel belangrijk en gaat ervan uit dat Philips Pensioenfonds hierin voor u de beste keuzes maakt. Overigens weet de helft van de pensioenopbouwers niet of Philips Pensioenfonds maatschappelijk verantwoord belegt. Daarnaast is een veel gedeelde mening dat Philips Pensioenfonds alleen maatschappelijk verantwoord moet

beleggen als dat tot een hoger rendement of lagere risico's leidt. Bij het kiezen van de beleggingen worden alternatieve energie en Nederlandse hypotheek het meest genoemd en vraagt u het Fonds weg te blijven van fossiele energie, kernenergie, chemische wapens en bedrijven die kinderarbeid gebruiken.

Collectief en solidair

Collectiviteit en solidariteit zijn twee begrippen die bij Philips Pensioenfonds breed worden onderschreven. Ook in de opvattingen over een nieuw pensioenstelsel klinkt het belang van collectiviteit en solidariteit door en dat weegt zwaarder dan uw eigen pensioenrekening. Beleggingsrisico's en langlevensrisico moeten in elk geval worden gedeeld, vinden de respondenten van het onderzoek.

Tot slot

Het is fijn om te kunnen constateren: Philips Pensioenfonds krijgt relatief veel vertrouwen van u en er is waardering voor de communicatie van het Fonds. Dat vrouwen en jongeren wat meer afstand en minder vertrouwen hebben, zien we ook bij andere pensioenfondsen. Belangrijke oorzaak bij vooral de jongeren is de twijfel of er straks voor hen nog wel pensioen is. Die twijfel beperkt zich niet tot groep jongeren. Voor ons ligt er dus een taak om die twijfel bij u weg te nemen. De terughoudendheid bij vrouwen wordt verklaard doordat vrouwen in het algemeen meer belang hechten aan zekerheid en dat ook willen terugzien in hun pensioen. ■



Philips Pensioenfonds belegt niet meer in tabak

Het besluit om niet langer te beleggen in tabak, is de laatste ontwikkeling in het beleid van Philips Pensioenfonds op het gebied van duurzaam beleggen. In december 2017 besloot het Fonds dat het maatschappelijk niet meer verantwoord was om geld te steken in de tabaksindustrie. In de eerste helft van 2018 zijn de beleggingen verkocht en het Fonds belegt momenteel niet langer in tabaksproducenten.

In binnen- en buitenland is er aandacht voor de bezwaren tegen beleggen in tabak. Bezwaren zijn onder andere de negatieve effecten van tabak op de gezondheid, de inzet van kinderarbeid bij de productie van tabaksbladeren en de schadelijke milieugevolgen van tabaksproductie. De wereldwijde aandacht voor deze thema's en de aankondiging dat tabaksproducenten zich niet langer kunnen aansluiten bij Global Compact, hebben geleid tot het besluit van Philips Pensioenfonds om niet langer in tabak te beleggen.

De Global Compact principes (zie kader) vormen de basis van het ESG-beleid van Philips Pensioenfonds. ESG staat voor environmental (milieu), social (maatschappelijk) en governance (goed ondernemingsbestuur) en betekent dat het Fonds bij de keuze van de beleggingen rekening houdt met duurzaamheidsaspecten.

Engagement

Bedrijven die de principes van Global Compact ernstig schaden, komen in aanmerking voor engagement. Het Fonds gaat dan in gesprek met zo'n onderneming en zij krijgen de kans om binnen een bepaalde periode een oplossing te vinden voor de schending. Wanneer engagement niet leidt tot verbetering kunnen zij worden uitgesloten. Voor tabaksproducenten heeft engagement geen zin, omdat zij dan zouden moeten stoppen met hun activiteiten.

Rendement

Hoewel in het verleden bovengemiddelde rendementen zijn behaald met tabak, is dat de laatste jaren al veranderd. Met de

juridische procedures tegen de tabaksindustrie en de veranderende wetgeving, groeiden ook de financiële risico's. Het Fonds ziet voldoende mogelijkheden om met andere beleggingen vergelijkbare rendementen te halen. ■

Global Compact

Global Compact is een door de Verenigde Naties ondersteund initiatief dat ondernemingen oproept zich te houden aan tien principes op het gebied van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu en anti-corruptie. De principes zijn afgeleid van onder meer de universele verklaring van de rechten van de mens. Philips Pensioenfonds wenst niet te beleggen in ondernemingen die structureel niet voldoen aan de principes van Global Compact. Sinds oktober 2017 sluit de Verenigde Naties tabaksproducenten uit van Global Compact. De Global Compact principes sluiten ook producenten van controversiële wapens uit.



Wilt u meer weten over
ons beleid voor duurzaam beleggen?

Kijk dan op: www.philipspensioenfonds.nl/esg

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.

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| ☐ Aankoop | ☐ Mening |
| ☐ Actief | ☐ Middelen |
| ☐ Afweging | ☐ Netto |
| ☐ Alternatief | ☐ Ontwikkeling |
| ☐ Ambitie | ☐ Opbouwen |
| ☐ Bedragen | ☐ Optie |
| ☐ Beleggen | ☐ Order |
| ☐ Besluit | ☐ Overzicht |
| ☐ Bestuur | ☐ Planning |
| ☐ Buffer | ☐ Privacy |
| ☐ Collectief | ☐ Producten |
| ☐ Datalek | ☐ Rendement |
| ☐ Deposito | ☐ Samen |
| ☐ Digitaal | ☐ Sparen |
| ☐ Doel | ☐ Stijging |
| ☐ Draagkracht | ☐ Tabel |
| ☐ Factoren | ☐ Taxatie |
| ☐ Fiscaal | ☐ Termijn |
| ☐ Indexatie | ☐ Veiligheid |
| ☐ Kennis | ☐ Verkoop |
| ☐ Kwaliteit | ☐ Vertrouwen |
| ☐ Limiet | ☐ Vrijheid |
| ☐ Liquide | ☐ Zekerheid |
| ☐ Medewerker | |

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

11



1e prijs: Philips Avance slowjuicer

Met deze Philips Avance sapcentrifuge haalt u al het goede uit groenten en fruit. Met de slowjuicer maakt u sap van al uw favoriete ingrediënten. De speciale technologie haalt tot 90% van de voedingsstoffen uit uw groenten en fruit.



2e prijs: Philips Airfryer XXL

De Philips Airfryer XXL gebruikt warme lucht om uw favoriete gerechten te frituren, met weinig tot geen toegevoegde olie. De nieuwe technologie is speciaal ontworpen om vetten uit het eten te onttrekken, waardoor dit de gezondste manier is om te frituren.



3e prijs: Philips Sonicare flosser

Met de Philips Sonicare automatische flosser krijgt u gezonder tandvlees in twee weken. Flost u niet consequent? Dan is dit flosapparaat voor u de gemakkelijkste manier om goed tussen de tanden te reinigen.

Oplossing

Stuur uw oplossing **uiterlijk 15 juli 2018** 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 klantnummer.



Nieuwe privacywet geldt ook voor Philips Pensioenfonds

AVG: wat betekent het voor u?

12

De afgelopen maanden was privacy voorpaginanieuws. Facebook-gebruikers gingen naar de rechter omdat hun gegevens werden verzameld. De 'sleepwet' gaf volgens velen de overheid teveel bevoegdheden om burgers af te tappen. En de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) werd op 25 mei van kracht. Met de AVG zijn de regels veranderd over hoe organisaties moeten omgaan met persoonsgegevens. Maar wat merkt u daarvan? Wat betekent de nieuwe privacyverordening voor de persoonsgegevens die Philips Pensioenfonds van u heeft? Generaties geeft antwoord op de belangrijkste vragen.

Waarom is de AVG ingevoerd?

Tot 25 mei had elke lidstaat in de EU een eigen privacywet die was gebaseerd op de verouderde Europese privacyrichtlijn uit 1995. In Nederland was dat de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Met de komst van de AVG is er sprake van een Europese verordening die in alle lidstaten gelijk is. Het belangrijkste verschil is dat u in algemene zin meer rechten krijgt en organisaties die uw persoonsgegevens verwerken meer plichten. De meldplicht datalekken bestond al in de Wbp en is ook onderdeel van de AVG. Deze meldplicht geldt sinds 1 januari 2016 en houdt onder andere in dat organisaties direct een melding moeten doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens zodra zij een datalek hebben. Voorbeelden

van datalekken zijn het versturen of afgeven van persoonsgegevens aan een verkeerde ontvanger of het kwijtraken of geopend retour ontvangen van een brief.

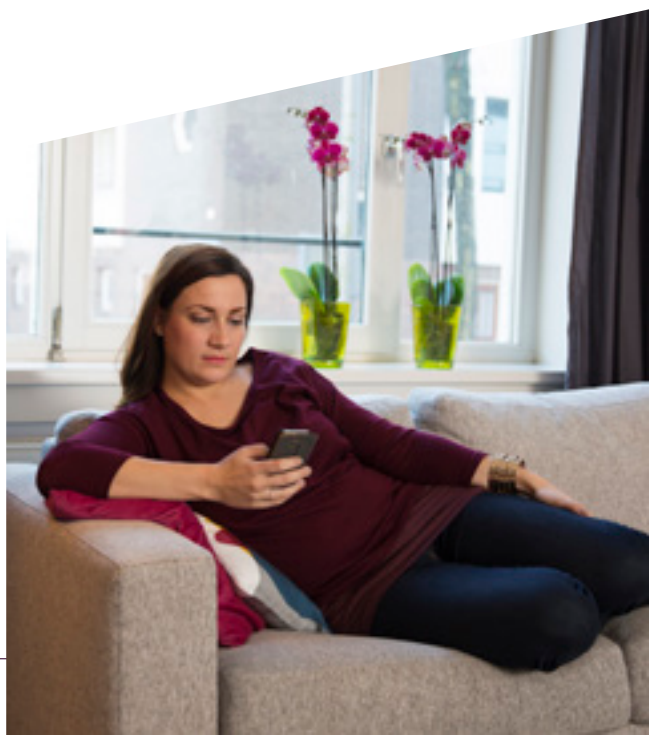
Wat verandert er precies?

De AVG brengt vooral meer verantwoordelijkheden met zich mee voor de organisaties die werken met persoonsgegevens, zoals Philips Pensioenfonds. Philips Pensioenfonds is niet alleen verantwoordelijk voor de bescherming van uw persoonsgegevens bij het Fonds zelf, maar ook bij de organisaties waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed, zoals pensioenbeheerder PGGM. De pensioenbeheerder verwerkt uw persoonsgegevens voor het beheren en administreren van uw

pensioen; de verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij het Fonds. Beide organisaties hebben hier uiteraard passende maatregelen voor getroffen, zowel op technisch als organisatorisch terrein. Voor u als pensioendeelnemer van Philips Pensioenfonds zijn de gevolgen van de AVG gering. U krijgt meer mogelijkheden om voor uzelf op te komen bij de verwerking van uw persoonsgegevens. Zo heeft u bijvoorbeeld het recht om uw persoonsgegevens in te zien en te wijzigen. Het Pensioenfonds is verplicht om u op een heldere en begrijpelijke manier te informeren over de verwerking van uw persoonsgegevens.

Gebruikt Philips Pensioenfonds nu andere persoonsgegevens van mij?

Om uw pensioen te kunnen beheren, beschikt Philips Pensioenfonds naast uw naam- en adresgegevens over andere persoonlijke informatie, zoals gegevens over uw partner, uw inkomen en uw dienstverband. Dat verandert niet. De meeste persoonsgegevens waarover het Fonds beschikt, kunt u ook zelf inzien in uw beveiligde omgeving op onze website www.philippensioenfonds.nl/mijnppf



Wat doet Philips Pensioenfonds wel/niet met mijn persoonsgegevens?

Philips Pensioenfonds heeft in zijn privacybeleid vastgelegd dat wij niet meer gegevens vastleggen dan nodig is. Ook moeten de persoonsgegevens beveiligd zijn, zodat ze niet verloren raken of in verkeerde handen terechtkomen. Het Fonds mag de persoonsgegevens ook niet langer bewaren dan noodzakelijk is en moet u de mogelijkheid bieden uw gegevens in te zien. Ook vóór de AVG werden uw persoonsgegevens door Philips Pensioenfonds al strikt vertrouwelijk behandeld en alleen gebruikt om uw pensioenaanspraken en -rechten te administreren of pensioen te betalen.

Hoe zorgt Philips Pensioenfonds ervoor dat mijn gegevens niet in verkeerde handen vallen?

Uw persoonsgegevens zijn goed beveiligd. Dat verandert niet. Het Fonds heeft diverse beveiligingsmaatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat uw informatie veilig is, niet wordt misbruikt of ten onrechte gewijzigd wordt. Zo hebben bijvoorbeeld alleen geautoriseerde medewerkers toegang tot uw gegevens en alleen voor het beheren van uw pensioen. Philips Pensioenfonds heeft verder een onafhankelijk functionaris voor de gegevensbescherming aangesteld. Dit is iemand die binnen het Fonds als taak heeft toezicht te houden op de toepassing en naleving van de AVG en die van begin tot eind kritisch kijkt naar werkprocessen en administratiesystemen en rapporteert aan het Bestuur. ■

13

Wilt u meer weten?

Wij gaan zorgvuldig, veilig en vertrouwelijk met uw persoonsgegevens om. In ons privacystatement staat hoe we dat precies doen. U vindt ons privacystatement op onze website: www.philippensioenfonds.nl/privacy



Het pensioen van

Madhav Dhasmana

uit

India

“In Nederland is elk onderwerp bespreekbaar”

Pensioenzaken, niet een van de makkelijkste onderwerpen. Al helemaal niet wanneer je in een ander land aan het werk gaat, en dus pensioen opbouwt volgens verschillende systemen. Hoe zit dat precies? Waar lopen mensen tegenaan als ze in een ander ‘pensioenland’ terechtkomen? Wat werkt goed en wat werkt juist belemmerend? We praten erover met Madhav Dhasmana (31), afkomstig uit India.

Madhav Dhasmana, geboren en getogen in India, woont sinds eind 2011 in Nederland. Aarushi, de vrouw met wie hij al dertien jaar samen is, kwam hem twee jaar later achterna. Ze trouwden in India, gaven een feest in Nederland en verwachten binnenkort hun eerste kind. Het leven bevalt hen goed in Nederland, in Amsterdam. Of ze hier voor altijd willen blijven? “Geen idee”, aldus Madhav. “De wereld verandert snel, het is moeilijk om plannen te maken voor later. Maar nu zijn we heel gelukkig in Nederland.”

Naar Nederland voor...

de Master of Business Administration

Wat bracht Madhav naar Nederland? “Opleiding”, vertelt hij. “In India studeerde ik aan de Amity Institute of Biotechnology. In 2011 ben ik naar Nederland verhuisd, om aan de Rotterdam School of Management – Erasmus University – te gaan studeren. In 2013 heb ik de Master of Business Administration behaald.” In die tijd begon Madhav bij Philips Lighting in Eindhoven, om een paar maanden later de stap richting Philips Amsterdam te maken. Daar werkt hij nu nog, als PMO Lead (Business Transformation) en als Project Lead.

Bij Philips voor... bedrijfstransformaties

“Ik werk in een klein team aan bedrijfstransformatieprojecten, waarmee we het bedrijf voorbereiden op de toekomst. Ik bedenken oplossingen voor de meest complexe problemen, gericht op de lange termijn. Een geweldige uitdaging! Momenteel ben ik nauw betrokken bij de transformatie van

Philips van een ‘product company’ naar een ‘solution company’. Een interessante ontwikkeling. Het leuke aan werken bij Philips is het internationale karakter van het bedrijf. Mijn collega’s komen vanuit de hele wereld. Philips is een goede werkgever: heel open en ondersteunend. Je wordt niet begrensd. Als je een idee hebt, mag je ermee aan de slag. Niemand die je tegenhoudt.”

Delhi versus Amsterdam

Van India naar Nederland: het was een grote stap voor Madhav. “Ik heb altijd in Delhi gewoond, waar ruim 14 miljoen mensen leven. Dat is niet te vergelijken met Amsterdam. Ook het klimaat is anders. In Delhi is het veel warmer, de zon schijnt er altijd. Maar in Nederland is het ook prettig wonen, hoor. Niet te heet en de lucht is hier veel schoner dan in Delhi. Het is fijn dat Nederland zo’n klein landje is, lekker overzichtelijk. Het ligt ook heel centraal in de wereld, wat reizen eenvoudig maakt. Wat me opvalt, is dat Nederlanders zo respectvol zijn richting andere culturen. En je kunt echt overal met ze over praten. Elk onderwerp is bespreekbaar. Mensen zijn totaal niet terughoudend of gereserveerd. Bijzonder, dat zie je in geen enkel land terug.” Ook op het gebied van werk zijn er verschillen tussen India en Nederland. Madhav: “Hier houden mensen werk- en privétijd graag gescheiden. In India loopt dat veel meer door elkaar, waardoor mensen eigenlijk altijd aan het werk zijn. De werkdagen zijn niet per se langer in India, maar er wordt wel van je verwacht dat je altijd bereikbaar bent, ook in het weekend.”



Indiërs zijn erg bezig met hun 'oude dag'. Ze zetten zoveel mogelijk geld opzij.

— Madhav Dhasmana

Groot geldbedrag

Hoe het pensioen in India is geregeld? “Best simpel”, vertelt Madhav. “Als mensen met pensioen gaan, krijgen ze een groot geldbedrag mee van de overheid, opgebouwd via de werkgever. Een soort bonus. En ze krijgen ook een maandelijks pensioen. Hoewel dit een mooi bedrag is, kunnen de meeste mensen er niet de rest van hun leven van rondkomen. Dit heeft te maken met de hoge inflatie. Doordat de prijzen in India snel stijgen, kunnen mensen, hoe ouder ze worden, steeds minder kopen.” Volgens Madhav zijn Indiërs erg bezig met hun ‘oude dag’. Ze zetten zoveel mogelijk geld opzij. “In India heerst een echte spaarcultuur. Mensen beleggen ook graag in aandelen. Zo proberen ze een buffertje voor later op te bouwen.”

Zo werkt het in Nederland, toch?

Ook Madhav heeft behoefte aan financiële zekerheid voor later. “Wie niet”, lacht hij. Het Nederlandse pensioenstelsel is duidelijk voor hem. “Je werkt tot je 68-ste levensjaar

(of langer) en krijgt daarna pensioen. Je pensioen is goed afgestemd op je uitgavenpatroon, waardoor je er prima van kunt leven. Helemaal omdat je, als je ouder wordt, ook nog allerlei kortingen krijgt die het leven makkelijker maken. Zo werkt het in Nederland, toch?”

Tip: een pensioen-cursusje

Madhav vindt het niet ingewikkeld om pensioen op te bouwen in een ander land. “Het enige waar ik aan moest wennen, is dat hier een groter deel van het salaris wordt afgedragen voor het pensioen. Maar alles is prima geregeld in Nederland, en ook bij Philips. Je wordt goed geïnformeerd. Als er toch iets onduidelijk is, kan ik altijd aankloppen met vragen. Dat heb ik vooral in het begin vaak gedaan. Wat dat betreft heb ik wel een tip: bied mensen die bij Philips starten meteen een soort pensioen-cursusje aan. Ter introductie, ter oriëntatie. Dat zou het allemaal nóg gemakkelijker maken.” ■



Pensioen uit een ander land

Heeft u buiten Nederland gewoond of gewerkt? En u was toen niet in dienst van een Nederlandse werkgever? Dan heeft u mogelijk ook in dat land pensioen opgebouwd. Neem contact op met de overheidsinstantie in dat land voor informatie over uw buitenlandse overheidspensioen. Gaat het om een ander (aanvullend) pensioen, neem dan contact op met het pensioenfonds of met uw vroegere werkgever.

Madhav's story in English?

If you prefer to read Madhav's story in English, you can visit our

website: www.philipspensioenfonds.nl/foreignpension



Hoe denkt ú daarover?

Indexatie is ook belangrijk voor jonge medewerkers

Voor het eerst sinds jaren heeft Philips Pensioenfonds de pensioenen verhoogd. Dat is, ondanks dat de verhoging nog beperkt is, goed nieuws. En niet alleen voor de gepensioneerden die dit direct terugzien op hun bankrekening. Indexatie heeft ook grote gevolgen voor jonge medewerkers die pensioen opbouwen voor de toekomst. Het belang van indexatie wordt vaak onderschat: Ach, het valt wel mee. Een procentje meer of minder, de prijzen gaan toch niet zo hard omhoog en ik moet nog zo lang werken. Niets is minder waar. Een indexatie, hoe klein ook, werkt op de lange termijn hard door. Staat u daar weleens bij stil?

Schat u een gedeeltelijke verhoging van uw pensioen op de juiste waarde?

Generaties peilde de meningen van medewerkers van Royal Philips en Philips Lighting op de High Tech Campus in Eindhoven.



▲ Harry Berendsen (27)

“Ja, ik ben op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. Fijn hoor, een stijging wordt altijd gewaardeerd. Uiteindelijk levert het je meer geld op, dus dat is mooi meegenomen. Ik kom uit Amerika, waar pensioenzaken minder goed geregeld zijn. Alles wat we in Nederland krijgen, is sowieso bonus voor mij. Het pensioen houdt me nog niet zo bezig. Ik merk wel dat ik steeds vaker door *Generaties* blader, dan ben ik toch even benieuwd. Zolang ik lees dat het pensioen nog bestaat en dat er niets is veranderd, hoef ik me nergens zorgen om te maken. Ik denk dat deze pensioenstijging niet echt leeft onder jonge Philips-medewerkers. Ze zijn met andere dingen bezig: carrière maken, settelen. Het pensioen komt later wel.”



▲ Ariënné Lindeijer (48)

“Ja, ik heb me in de pensioenstijging verdiept. Ik ben blij met deze ontwikkeling. We leven in een tijd waarin veel pensioenen zijn bevroren en mensen moeten demonstreren om iets extra's te krijgen. Dan hebben wij toch maar geluk met een stijging van 0,22%. Mensen van onze leeftijd, voor wie het pensioen dichterbij komt, zijn meer met het pensioen bezig dan jongere mensen. Dat merk ik nu ook: dit nieuwtje leeft minder onder jonge collega's. Jammer, want het is zo belangrijk om je in het pensioen te verdiepen, ook omdat de kosten verder omhoog blijven gaan. En denk ook aan alle expats, die later een gat in hun pensioen hebben. Mijn tip: houd alle ontwikkelingen goed in de gaten, volg het laatste nieuws en weet wat dat voor jou betekent.”



▲ Bart Verbeek (32)

“Ik heb nog niks gehoord over de pensioenstijging. Waarschijnlijk omdat ik net terug ben van vakantie en mijn mail nog niet heb bekeken. 0,22%, dat lijkt me niet veel. Maar ik heb echt geen idee wat het op de lange termijn betekent, wat het effect is op óns pensioen. Dat is nog zo ver weg. De meeste mensen van mijn leeftijd houden zich niet met dit onderwerp bezig. Het is allemaal nog niet zo spannend voor ons, het wekt onze interesse niet. We praten weleens met elkaar over de algemene arbeidsvoorwaarden, waar het pensioen natuurlijk ook onder valt, maar verder komt het niet ter sprake. Bij Philips is alles heel goed geregeld, dus misschien is deze pensioenstijging uiteindelijk wel een heel belangrijke ontwikkeling... voor iedereen!”



▲ Alexander van der Krieken (43)

“Meer is altijd beter. Dus de stijging van 0,22% is een goede ontwikkeling. Hoewel de meeste mensen uitgingen van een pensioenstijging van 1,5%, aangezien we ook twee jaar langer doorwerken. Dus we zijn er nog niet. Maar ik lig er niet wakker van, hoor. Pensioen is een belangrijk onderwerp, je moet weten wat je rechten en plichten zijn, maar verder houdt het me niet zo bezig. Het is te onzeker. Je weet niet wat er later gebeurt of weer verandert. Daarom is het slim om na te denken over later, over je eigen toekomst. Regel de dingen goed voor jezelf, dus ook los van alle collectieve zaken. Of de stijging van 0,22% interessant is voor jonge Philips-medewerkers? Geen idee, misschien pakt het op de lange termijn wel heel positief uit. Dat is dan mooi meegenomen.”



▲ Dorien Treep (33)

“Toevallig heb ik vanochtend over de pensioenstijging gelezen. 0,22%, ik moest het getal even op me laten inwerken. Het lijkt best weinig. Maar als het hoger was geweest, zou het me nog niet veel zeggen. Ik verdiep me niet in pensioenzaken. Heel soms blader ik lichtjes door de papieren heen. Geen idee wat de stijging voor mij betekent. Het is onvoorspelbaar, er kan nog zoveel veranderen. Kijk ik naar leeftijdgenoten, dan is de ene helft wel bezig met het pensioen en de andere helft niet. Ik behoor tot de laatste categorie. Mijn leven is erg veranderlijk: misschien woon en werk ik over een paar jaar wel in het buitenland. Als je een dynamisch leven leidt, heb je minder zekerheden. Mensen met een stabiel leven, meer huisje-boompje-beestje, die altijd voor hetzelfde bedrijf werken, profiteren later van een beter pensioen. Voor hen is deze pensioenstijging waarschijnlijk een stuk interessanter dan voor mij.”



▲ Henk van der Kruijs (62)

“De pensioenstijging van 0,22% is een hoopgevende ontwikkeling, een mooie eerste aanzet. Er is een aantal jaren niets gebeurd op dit vlak, dus dit is een stap in de goede richting. En het is ook hard nodig. Wie weet komt het ooit wel tot volledige compensatie. Voor mij is het een actueel onderwerp, gezien mijn leeftijd, maar verder heb ik nog maar weinig mensen over de stijging gehoord. Het wordt wel genoemd hoor, want het is toch mooi nieuws. Liever een stijging dan dat we moeten inleveren. Maar vooral jongere mensen, waaronder mijn kinderen, zijn nog niet bezig met pensioen. Misschien is deze stijging ook wel interessant voor hen, maar er kan nog zoveel gebeuren. Ik denk dat hun hoofd er nog niet naar staat. Zij hebben andere dingen te doen, carrière maken bijvoorbeeld.” ■

17



Een verhoging van uw pensioen is van groot belang om de koopkracht van uw pensioen te behouden. Dat geldt zowel voor het inkomen dat onze pensioenontvangers nu hebben, als het latere pensioeninkomen van diegenen die nog niet met pensioen zijn.

— Jasper Kemme, Algemeen Directeur Philips Pensioenfonds



Eerder stoppen met werken? Eerst meer pensioen en dan minder?

Varieer in de hoogte van uw pensioen

18

De AOW-leeftijd gaat geleidelijk omhoog naar 67 jaar en 3 maanden in 2022. De pensioenrichtleeftijd is al opgeschoven naar 68 jaar. Uw pensioenopbouw richt zich dus op een steeds latere pensioenleeftijd. Maar u kunt uw pensioen nog steeds eerder laten ingaan. U kunt dan een gedeelte van uw pensioen gebruiken om eerder te stoppen met werken. Als u al langer pensioen heeft opgebouwd, is dat in de meeste gevallen ook financieel haalbaar. Maar uw pensioenmoment kiezen is niet de enige keuze die u heeft. U kunt er ook voor kiezen in het begin meer pensioen te ontvangen, en later minder. Het flex pensioen van Philips Pensioenfonds biedt verschillende mogelijkheden om te variëren in de hoogte van uw pensioen. Door een overbruggingspensioen in te kopen of gebruik te maken van de hoog-laagregeling, kunt u de hoogte van uw pensioen laten aansluiten bij uw wensen. Generaties vertelt u er meer over.

Sinds 1 januari 2018 bouwt u ouderdomspensioen op dat standaard ingaat op uw 68-ste. U mag echter nog steeds zelf uw pensioenleeftijd kiezen vanaf 60 jaar. Als u vóór uw 68-ste met pensioen gaat, dan wordt uw inkomen lager. U bouwt immers minder pensioen op, omdat u eerder stopt met werken. En omdat uw pensioen eerder ingaat, moeten wij het langer uitbetalen. Hierdoor gaat uw maandelijkse bedrag omlaag. En mogelijk ontvangt u nog geen AOW van de overheid. Als u eerder dan vijf jaar vóór uw AOW-leeftijd met pensioen wilt, dan mag dat alleen als u stopt met werken voor het deel waarvoor uw pensioen ingaat.

AOW-gat opvullen

Als u met pensioen gaat voordat uw AOW is ingegaan, krijgt u tijdelijk te maken met een lager inkomen. U ontvangt dan immers alleen een pensioen en nog geen AOW. Dit tijdelijke gat in uw inkomen kunt u opvullen door een overbruggingspensioen in te kopen. U ontvangt dan een hoger pensioen tot uw AOW-leeftijd en compenseert zo geheel of gedeeltelijk het gemis aan AOW. In de Pensioenplanner kunt u kiezen voor verschillende hoogtes van het overbruggingspensioen. U kunt het overbruggingspensioen afstemmen op het AOW-pensioen dat u vanaf uw AOW-leeftijd

ontvangt. Uw levenslange ouderdomspensioen wordt gebruikt voor de inkoop van het overbruggingspensioen. Dat betekent dus wel dat uw ouderdomspensioen lager wordt. In sommige gevallen kunt u niet kiezen voor een overbruggingspensioen. Bijvoorbeeld als u niet genoeg pensioen heeft opgebouwd om een overbruggingspensioen in te kopen. U kunt er dan wel voor kiezen om eerder met pensioen te gaan. Maar u kunt het gemis aan AOW tot uw AOW-leeftijd niet opvangen met een overbruggingspensioen. Als in de Pensioenplanner bij u geen overbruggingspensioen staat vermeld, dan is uw pensioen te laag om een overbruggingspensioen in te kopen.

Pensioeninkomen dat bij u past

U kunt er ook voor kiezen de hoogte van uw pensioen te laten variëren. U kunt eerst een aantal jaren een hoger pensioen ontvangen en daarna een aantal jaren een lager pensioen. Dat noemen wij de hoog-laagregeling. Met de hoog-laagregeling kunt u de hoogte van uw ouderdomspensioen aanpassen aan uw persoonlijke wensen. Deze regeling is bijvoorbeeld interessant als u in de eerste jaren van uw pensioen nog een hypotheek heeft en daarna niet meer. Of als u in de eerste jaren van uw pensioen wilt gaan reizen of om een andere persoonlijke reden meer financiële ruimte wilt. U kunt in de Pensioenplanner zelf kiezen tot welke leeftijd u het hogere pensioen wilt ontvangen: tot uw AOW-leeftijd of tot 72 jaar. Daarnaast kunt u nog keuzes maken in de hoogte van uw pensioen; het laagste pensioen is 75%, 82% of 90% van het hoogste pensioen. Op grond van de wet moet de verhouding van het hoog-laag pensioen minimaal 100:75 zijn. Dat wil zeggen dat het laagste pensioen minimaal 75% moet bedragen van het hoogste pensioen. De waarde van uw 'pensioenpot' blijft natuurlijk wel gelijk. Als u er dus voor kiest om uw pensioen hoger in te laten gaan, dan moet u daarna genoeg nemen met een lager pensioen. ■

Pensioen op maat

In het flex pensioen heeft u verschillende mogelijkheden om uw pensioeninkomen aan te laten sluiten bij uw wensen. Bereken zelf uw 'pensioen op maat' in de Pensioenplanner op www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf



AOW: wanneer en hoeveel?

Bent u geboren na 30 september 1956? Dan is uw exacte AOW-leeftijd nu nog niet bekend. Maar deze is minimaal 67 jaar en 3 maanden. U weet pas vijf jaar van tevoren wanneer u AOW krijgt. Het is goed om daarmee rekening te houden als u uw pensioen gaat plannen. Wilt u ruim vóór de actuele AOW-leeftijd met pensioen? Dan is het namelijk mogelijk dat uw AOW-leeftijd nog wordt verhoogd. Dan mist u wellicht tijdelijk inkomen. Er kan dan geen overbruggingspensioen dat langer doorloopt, meer worden geregeld. Dat staat de wet op dit moment niet toe. Mogelijk verandert dit in de toekomst. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekijkt een mogelijke wetswijziging op dit punt. De hoogte van uw AOW is afhankelijk van uw persoonlijke situatie en van het aantal jaren dat u vóór uw AOW-leeftijd in Nederland heeft gewoond en/of gewerkt. Wilt u weten vanaf wanneer u recht heeft op AOW-pensioen? Of wilt u de hoogte van de verschillende AOW-bedragen zien? Kijk dan op www.svb.nl/aow

Hoog-laag pensioen: Matthijs en Lenie

Matthijs is 65 jaar. Hij voelt zich nog fit en gaat elke dag met veel plezier naar zijn werk. Zijn vrouw Lenie is enkele jaren jonger en werkt ook nog. Matthijs en Lenie willen tegelijk met pensioen zodra Matthijs 68 jaar wordt. In de Pensioenplanner ziet Matthijs dat zijn levenslange pensioen in dat geval € 2.000 per maand is. Hij berekent ook hoe zijn pensioen eruitziet wanneer hij gebruikmaakt van de hoog-laagregeling. Als Matthijs zijn hoge pensioen tot zijn 72-ste laat uitkeren, ontvangt hij van 68 jaar tot 72 jaar iedere maand € 2.476. Vanaf zijn 72-ste ontvangt hij iedere maand € 1.856. Dus de laagste uitkering is 75% van de hoogste uitkering. Als Matthijs komt te overlijden, ontvangt Lenie 70% van het 'oorspronkelijke' pensioen van € 2.000 voor de rest van haar leven.

Weten hoe u er later financieel voor staat

Uw pensioenoverzicht komt er weer aan

In juni en juli ontvangen alle pensioenopbouwers hun jaarlijkse Uniform Pensioenoverzicht. In dit overzicht leest u niet alleen wat u krijgt van Philips Pensioenfonds als u met pensioen gaat of arbeidsongeschikt wordt. U leest ook wat uw eventuele partner krijgt, mocht u komen te overlijden. Maar hoe weet u nu, of uw pensioen voldoende is om al uw uitgaven te dekken? Met uw pensioenoverzicht in de hand kunt u het nu al onderzoeken op de website van het Nibud.

Pensioen in delen: 67 en 68 jaar

Uw pensioenoverzicht 2018 laat uw pensioensituatie zien op 1 januari 2018. Voor de meeste pensioenopbouwers bestaat het pensioen uit twee delen met verschillende pensioenrichtleeftijden. Dit komt doordat op 1 januari 2018 de pensioenrichtleeftijd is verhoogd naar 68 jaar. Het pensioenoverzicht toont de pensioenen met deze verschillende pensioenrichtleeftijden los van elkaar:

- het pensioen dat u heeft opgebouwd tot en met 31 december 2017 gaat in op 67 jaar;
- het pensioen dat heeft opgebouwd en nog opbouwt vanaf 1 januari 2018 gaat in op 68 jaar.

overzichtelijk bij elkaar staan. Als u uw pensioenoverzicht vanaf volgend jaar digitaal wilt ontvangen, kunt u dat eenvoudig aangeven op uw profiel-pagina in www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf ■



Uw actuele pensioen

Uw pensioenoverzicht is een momentopname. Het is gebaseerd op uw pensioengegevens op 1 januari 2018. Wilt u weten wat de actuele stand van zaken is van uw pensioen bij Philips Pensioenfonds? Daarvoor kunt u op elk moment terecht op www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf in de Pensioenplanner. Op www.mijnpensioenoverzicht.nl krijgt u een beeld van uw totale pensioen, dus inclusief elders opgebouwd pensioen en de AOW van de overheid.

Op papier of digitaal

De meeste pensioenopbouwers ontvangen hun pensioenoverzicht op papier en per post. Maar de wereld om ons heen wordt steeds digitaler en veel mensen vinden dat prettig. Geldt dat ook voor u? Dan kunt u overstappen van een papieren naar een digitaal pensioenoverzicht. U ontvangt dan een e-mail als uw pensioenoverzicht voor u klaarstaat in MijnPPF. U heeft daar ook al uw vorige pensioenoverzichten

Is uw pensioen voldoende?

Hoe weet u of u straks genoeg inkomen heeft als u, misschien pas over tientallen jaren, met pensioen gaat? De Pensioenschijf-van-vijf helpt u om uw inkomsten en uitgaven na uw pensioen op een rij te zetten. In drie stappen krijgt u inzicht of uw inkomsten straks voldoende zijn om uw uitgaven te betalen. U weet dan of het verstandig is om nu actie te ondernemen. Ga hiervoor naar de website van het Nibud: service.nibud.nl/pensioenschijf





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

“Kijk, daar zijn de uilenmannen!”

Interview met Albert Stevens (rechts) en Adriaan Hulsbergen (links), natuurmensen met liefde voor steenuilen 1961... Albert Stevens en Adriaan Hulsbergen, twee jonge knapen van twaalf jaar, fietsen samen naar de ambachtsschool (Its). Elke dag twintig kilometer heen en twintig kilometer terug. Een paar jaar later starten de jongens bij de Philips Machinefabriek Almelo, waar ze vervolgens veertig jaar werken. Sinds 2004 zijn de mannen met pensioen, maar nog steeds gedragen ze zich als jonge knapen. Klimmend in bomen, op zoek naar de steenuil.

“We zijn niet in een zwart gat gevallen”, grapt Albert (69) over het pensioen. “Wél worden we vaak zwart. Of groen.” Dat gebeurt als Albert en Adriaan samen op pad gaan in de natuur van de gemeente Hellendoorn, vlakbij De Sallandse Heuvelrug. In die prachtige omgeving woont Albert met zijn vrouw Loeky. En Adriaan met zijn vrouw Corrie.

In mei leggen alle vogels een ei. En dan gaan de mannen op onderzoek uit. Adriaan (69): “Grote schoenen aan, ladder op de auto. Op weg richting de nestkasten van de steenuilen. Deze uil staat op de rode lijst van kwetsbare en bedreigde vogelsoorten, dus moet beschermd worden.”

Natuurmensen

“Ik ben altijd een natuurmens geweest. Dat heb ik van mijn vader”, vertelt Albert. Ik ben dan ook medeoprichter van de plaatselijke afdeling van het IVN, een landelijke organisatie die mensen op lokaal niveau bij de natuur betreft. Van daaruit is mijn liefde voor vogels ontstaan. De steenuil is mijn favoriet. Een rustige vogel met een hoge aaibaarheidsfactor. Steenuilen zijn minder storingsgevoelig dan andere uilensoorten, waardoor je ze goed kunt onderzoeken. Als je er oog voor hebt, zie je ze overdag flikflooiën in het zonnetje. Vooral op boerenerven, bij oude schuurtjes.” Adriaan: “Ik ben ook een groenliefhebber. Wij hebben zelf een behoorlijke siertuin. Ik ben jaren bestuurslid geweest van de tuinvereniging Groei & Bloei. De natuur maakt me gelukkig. Toen ik met pensioen ging, kocht ik een mountainbike. Je hoorde me jodelen op de fiets, zo blij en vrij voelde ik me in de buitenlucht.” Albert: “Ik was al een tijdje bezig met de bescherming van de steenuil. Toen ik extra hulp kon gebruiken, heb ik Adriaan benaderd. Ik wist dat hij geen nee zou zeggen.” Adriaan bevestigt: “Hij had gelijk. Inmiddels zijn we alweer dertien jaar samen in de natuur te vinden. Bijzonder om weer samen te werken, na al die jaren bij Philips.”

Philips Machinefabriek Almelo

Albert: “We kennen elkaar van de Iets machinewerken. Ik ben op mijn vijftiende bij Philips gestart, in 1964. De Philips Machinefabriek Almelo was toen net geopend. Ik hoorde bij 48 jongens die, vanuit de JNO (Philips Bedrijfsschool), allemaal tegelijkertijd instroomden.” Adriaan begon een jaar later bij Philips, op zijn zestiende. “Toen we met school op excursie gingen naar Philips, zag ik Albert in de bedrijfshal een



boterham eten. Ik dacht: daar wil ik ook werken.” Albert blikt terug: “In die tijd kwamen de Philips-directeuren nog bij je thuis, om te kijken uit welk nest je kwam. Als ze het vertrouwden, mocht je beginnen.” Adriaan: “Klopt! Mijn ouders hadden vroeger een slagerij, waar op een dag twee Philips-bazen binnenwandelden. De heren kregen een stuk worst, en ik was aangenomen.”

Draaien en monteren

“In onze fabriek werden bedrijfsmechanisatiemachines voor de lampenindustrie gemaakt”, aldus Albert. “In het begin werkten Adriaan en ik op andere afdelingen. Ik was jarenlang metaal draaier, tot ik in 1971 een motorongeluk kreeg. Toen kwam ik op de afdeling werkvoorbereiding terecht, waar Adriaan ook werkte.” Adriaan vertelt over zijn tijd: “Ik ben bij Philips begonnen als machinebankwerker. Daarna werkte ik als monteur. Vervolgens ging ik aan de slag op de afdeling werkvoorbereiding. We maakten daar gedetailleerde plannen voor de productie van machines: we bepaalden de productievolgorde en berekenden per onderdeel de productietijd. Albert calculeerde het draaien en ik calculeerde de montage.” Adriaan vervolgt: “Mijn laatste functie bij Philips was inkoper van ASML. Bijzonder dat we de ontwikkeling van chips-machines van zo dichtbij hebben meegemaakt.” Albert: “Mijn laatste functie was groepsleider werkplaats van de draaiende sector. In Almelo, op de plek waar ik als vijftienjarige jongen begon.”

Reorganisatie

“Langzaam sloop de filosofie ‘wat je zelf maakt, kan je ook elders kopen’ de fabriek binnen”, weet Albert nog goed. “En zo kwam er een reorganisatie. Wij kregen toen de kans om eerder

te stoppen.” Adriaan vult aan: “Dus zijn we allebei met vervroegd pensioen gegaan, na een dienstverband van zo’n veertig jaar. Albert op 55-jarige leeftijd en ik op 56-jarige leeftijd.”

Steenuil

“Wij moeten niks meer. Wij mogen alles”, zegt Albert tevreden. “En wij willen de steenuil beschermen, omdat zijn natuurlijke broedgebied steeds meer verdwijnt. Met de nestkasten bieden we de steenuil extra nestgelegenheid. Ik heb inmiddels 160 kasten gemaakt, die op allerlei plekken in de gemeente Hellendoorn hangen.” Adriaan: “En dat doet Albert perfect. De kasten hebben een in- en uitgang op het zuidoosten, met goede in- en uitvluchtmogelijkheden voor de steenuil. We plaatsen de kasten onder meer in bomen, op maximaal vier meter hoogte. Altijd in veilige, beschermde gebieden.”

Broedbiologisch onderzoek

Albert vertelt verder: “De steenuil legt doorgaans half april eieren. Vanaf dan start ons broedbiologisch onderzoek. In fase 1 controleren we in elke nestkast de hoeveelheid eieren. Ook lezen we meteen de ringen van de ouders: waar komen ze vandaan? In fase 2 bekijken we hoeveel eieren zijn uitgekomen. In fase 3 ringen we de jongen. En in fase 4 bekijken we welke jongen zijn uitgevlogen. Daarna weten we ongeveer hoeveel nieuwe steenuilen er rondvliegen in het gebied. Maar we weten ook dat driekwart van de uitgevlogen jongen het eerste jaar helaas niet haalt.”



Metten is weten

“Het is een speciale tijd, die broedperiode”, vindt Adriaan. “We werken altijd met een strakke planning. Meestal beginnen we om 9:00 uur bij mij thuis om het plan door te nemen. Albert zit dan al op het puntje van zijn stoel, wil eigenlijk meteen vertrekken.” Albert: “We onderzoeken zoveel mogelijk. Ligt er genoeg voedsel (muizen) in de nestkast, hoe oud zijn de jongen, wat is hun vleugellengte, hoe voelt het borstbeen? Ik onderzoek en Adriaan registreert alle gegevens op de nestkaarten. We zijn verschrikkelijk precies. Metten is weten.”

Graag geziene gasten

Adriaan vertelt: “Het werk is heel spannend. Ladder op, ladder af. En we lopen lange stukken, want we kunnen de auto natuurlijk niet onder de nestkasten rijden. Maar je krijgt er veel voor terug. Je wandelt door schitterende gebieden, komt op plekken die meestal verboden terrein zijn en je ontmoet veel mensen. We zijn graag geziene gasten. Mensen die een steenuil op hun erf hebben, zijn erg benieuwd naar de ontwikkelingen. Als de kinderen ons zien aankomen, horen we ze al roepen: Kijk, daar zijn de uilenmannen!” Het werk geeft de mannen veel voldoening. “Ik hoop dit nog lang te kunnen doen”, zegt Albert. “Maar er komt een moment dat het lichamelijk lastiger wordt, dat gesjouw met ladders. Dan moet er verjonging invliegen”, lacht Adriaan. ■

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 kort bericht en stuur dit via het contactformulier op onze website (www.philipspensioenfonds.nl/contact) 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.

Kernbedragen flex pensioen per 1 april 2018

Zo'n 13.000 medewerkers bouwen pensioen op in het flex pensioen van Philips Pensioenfonds. Voor de berekening van het pensioen worden bepaalde basisbedragen en percentages gehanteerd.

Wat is er per 1 april gewijzigd? U vindt de nieuwe kernbedragen van het flex pensioen op www.philipspensioenfonds.nl/downloads

Pensioen op uw rekening

In het komende halfjaar wordt uw pensioen overgemaakt op de volgende betaaldagen:

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

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

Wat kost uw pensioen?

Pensioenfondsen beleggen om een zo goed mogelijk rendement te behalen met acceptabele risico's. Beleggen brengt kosten met zich mee. Daarnaast is het voeren van de pensioenadministratie niet kosteloos. Welke kosten maakt het Fonds nu eigenlijk? En hoe staan de kosten in relatie tot de opbrengsten van de beleggingen? Terechte vragen waarop Philips Pensioenfonds in het jaarverslag en op de website antwoord geeft. Wilt u meer weten? Kijk dan op www.philipspensioenfonds.nl/jaarverslag of op www.philipspensioenfonds.nl/kosten

Volgende Generaties rond Pensioen3daagse

In 2018 valt de Pensioen3daagse op 6, 7 en 8 november. In die periode ontvangt u ook de volgende editie van ons magazine Generaties.

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