

Generaties

Nummer 30, 14^e jaargang mei 2017

Onze Klantenservice
**Eén duidelijke plek
voor al uw vragen!**

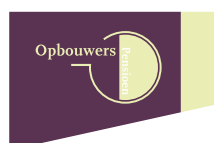
Philips-medewerkers over hun pensioen
**“Mijn oudere collega’s
barsten nog van de werklust”**



Inhoudsopgave



Voorwoord	3
“Ondanks roerig jaar toch behoorlijk resultaat” <i>Algemeen Bestuur kijkt terug op pensioenjaar 2016</i>	4
Korte mededelingen	7
Stijgende rente kan indexatiekansen vergroten <i>Beleggingsmix aangepast ter voorbereiding op rentestijging</i>	8
Van start tot finish... <i>Op weg naar een goed verzorgd pensioen</i>	10
Hoe kijken jong en oud aan tegen pensioen nu en in de toekomst <i>Generatie-kloof of niet?</i>	12
Eén duidelijke plek voor al uw vragen! <i>Even voorstellen: onze Klantenservice</i>	16
Puzzel	18



Nieuw jasje voor Uniform Pensioenoverzicht <i>Beter inzicht in uw inkomen voor later</i>	19
Het Philips flex pensioen samengevat	20
Denk ook aan uw pensioen <i>Op een roze wolk na de geboorte van uw kind?</i>	22
“Mijn oudere collega's barsten nog van de werklust” <i>Philips-medewerkers over hun pensioen</i>	24



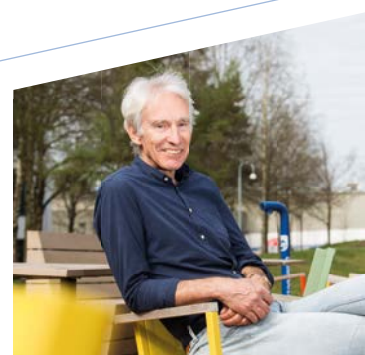
Volg een gratis reanimatietraining! <i>Bent u al burgerhulpverlener?</i>	27
MijnPPF nu ook toegankelijk voor nabestaanden <i>Op elk moment inzicht in uw nabestaandenpensioen</i>	28
Actief gepensioneerd <i>“De wereld is een stukje kleiner geworden”</i>	29
Korte mededelingen	32



Wat krijgt u als u met pensioen gaat? Tot 1 januari 2017 heeft u bij c - vanaf 67 jaar zolang u leeft



Wat krijgt u als u met pensioen gaat?
Tot 1 januari 2017 heeft u bij c - vanaf 67 jaar zolang u leeft



Beste lezer,

In deze editie van *Generaties* blikken we terug op een turbulent 2016. Aanslagen, Brexit en de verkiezing van Donald Trump tot president van de Verenigde Staten hielden de gemoederen danig bezig. In dit turbulente jaar boekte Philips Pensioenfonds met 10,2% een behoorlijk beleggingsresultaat. Desondanks daalde de beleidsdekkingsgraad, de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen twaalf maanden, van 111,6% bij aanvang van het jaar naar 108,0% per ultimo 2016. De hoogte van deze beleidsdekkingsgraad bepaalt of de pensioenen kunnen worden verhoogd door indexatie. Bij Philips Pensioenfonds is gedeeltelijke indexatie pas mogelijk bij een beleidsdekkingsgraad van boven de 116%. Net als in voorgaande jaren is het daarom ook in 2017 helaas niet mogelijk de pensioenen te indexeren.

De vooruitzichten zijn echter wel iets beter geworden. Wij verwachten dat het over enkele jaren wellicht weer mogelijk zal zijn de pensioenen gedeeltelijk te indexeren. Zekerheid daarover bestaat uiteraard niet, omdat we afhankelijk zijn van ontwikkelingen op financiële markten en van renteontwikkelingen, die moeilijk te voorspellen zijn.

Verder besteden we in deze editie van *Generaties* aandacht aan de tegenstellingen tussen jong en oud, die in de landelijke pensioendiscussie steeds weer opduiken. Het beeld dat daaruit vaak naar voren komt is: ouderen denken dat zij het toekomstige pensioen van de jongeren betalen, jongeren denken dat alleen de ouderen profiteren van een goed pensioen. En dat de pot straks leeg is als zij met pensioen gaan. We vragen een jongere en een oudere deelnemer van Philips Pensioenfonds hoe zij hier tegenaan kijken.

In deze editie van *Generaties* laten wij daarnaast Philips-medewerkers aan het woord die reageren op de stelling “Mijn oudere collega’s barsten nog van de werklust”. En dat een actief leven bovendien niet stopt bij pensionering, leest u in het verhaal van gepensioneerd Thijs Vieggers, die met zijn vrouw de wereld over zeilt; een indrukwekkend verhaal!

Ik wens u veel leesplezier toe.

Jasper Kemme
Algemeen Directeur



Algemeen Bestuur kijkt terug op pensioenjaar 2016

“Ondanks roerig jaar toch behoorlijk resultaat”

2016 gaat de boeken in als een roerig jaar vol onzekerheid en verrassingen. In Brussel werden aanslagen gepleegd, Brexit diende zich aan en Donald Trump werd gekozen tot president van de Verenigde Staten. De door menigeen verwachte negatieve gevolgen van deze gebeurtenissen bleven uit. “Sterker nog, de financiële markten hebben het goed gedaan het afgelopen jaar. En daardoor heeft Philips Pensioenfonds toch een behoorlijk resultaat geboekt”, zeggen Roel Wijmenga en Frederieke Leene van het Algemeen Bestuur. Samen kijken zij terug op 2016. “De beleidsdekkingsgraad is over het hele jaar gezien gedaald, maar laat sinds december 2016 een stijgende lijn zien. Ook de rente liep eind 2016 iets op. Maar we streven voor onze deelnemers elke dag naar een pensioen dat de inflatie volgt. Dat is in 2016 weer niet gelukt en dat is teleurstellend.”

Rente niet te voorspellen

Of en in hoeverre indexatie mogelijk is, is afhankelijk van de financiële gezondheid van Philips Pensioenfonds, uitgedrukt in de ‘beleidsdekkingsgraad’. Een dekkingsgraad van 100% betekent dat een pensioenfonds precies genoeg vermogen heeft om zijn huidige pensioenverplichtingen na te komen.

De beleidsdekkingsgraad liep vorig jaar nog terug van 111,6% naar 108,0% terwijl de actuele dekkingsgraad al sinds februari 2016 een stijgende lijn laat zien. “De groei in dekkingsgraad zien we vertraagd terug in de beleidsdekkingsgraad van het Fonds, die het gemiddelde weergeeft van de actuele dekkingsgraad van twaalf maanden”, vertelt Roel Wijmenga. “De rente liet over heel 2016 een daling zien. Daardoor zijn onze pensioenverplichtingen in 2016 gestegen. En moet het Fonds dus meer geld apart zetten om de pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen. Daar staat tegenover dat we met onze beleggingen een mooi resultaat hebben weten te behalen van 10,2%. Dat resultaat overtrof de stijging van de pensioenverplichtingen, waardoor de actuele dekkingsgraad gedurende 2016 is gestegen. We zagen bovendien de rente aan het einde van 2016 al iets oplopen. Nu de centrale banken minder maatregelen nemen om de economie aan te jagen, kan de rente verder oplopen. En bijvoorbeeld 1% rentestijging betekent al snel een stijging van de dekkingsgraad van ruim 5 procentpunten. Dan komt gedeeltelijke indexatie weer in de buurt. Wij zijn echter afhankelijk van de rente en die kunnen wij helaas niet voorspellen.”

Belangen afwegen

“Onze beslissing om de beleggingsmix aan te passen, is ingegeven door de wens om in onze portefeuille de negatieve gevolgen van een eventuele verdere rentestijging te beperken”, zegt Frederieke Leene. “Omdat de beleggingen in vastrentende waarden, zoals obligaties, bij een stijgende rente in waarde dalen, heeft het Bestuur besloten deze beleggingen te verminderen. De vrijgekomen gelden zijn herbelegd in beleggingscategorieën die minder invloed ondervinden van een rentestijging, zoals aandelen en cash.” Op de vraag of dat niet meer risico voor de deelnemers met zich meebrengt, antwoordt Roel Wijmenga: “Op korte termijn betekent beleggen in aandelen en vastgoed wat meer beweeglijkheid, dus meer risico. Maar op lange termijn wordt daardoor de kans groter dat we onze doelstelling halen: een met de inflatie meegroeïend pensioen. En dat is voor alle deelnemers van belang, zowel de pensioenontvangers als de pensioenopbouwers. Dat is bij beslissingen als deze erg belangrijk: we wegen de belangen van de actieven, de gepensioneerden en de mensen die niet meer bij Philips werken evenwichtig tegen elkaar af. Voor de één weegt het kortetermijnsrisico zwaarder, voor de ander het langetermijnsrisico. Daarom hebben we de grens om gedeeltelijk te gaan indexeren ook vastgezet op een dekkingsgraad van 116%. Voorheen was deze grens afhankelijk van de hoogte van de vereiste dekkingsgraad, die hoger wordt als er meer risico wordt genomen. Dat betekent dat we iets eerder de pensioenen kunnen verhogen door indexatie. Dat is vooral voor de gepensioneerden met hun kortere horizon van



belang. Wat we – waar mogelijk – willen voorkomen, is dat de pensioenen moeten worden verlaagd.”

Risico's beperken

“Door de samenstelling van ons Fonds hebben wij ervoor gekozen voorzichtiger te zijn en meer buffers aan te houden voordat we gaan indexeren”, vertelt Roel Wijmenga. Philips Pensioenfonds is immers een grijs fonds met veel meer pensioenontvangers dan pensioenopbouwers. “Het bedrag aan premie dat wij ontvangen voor onze pensioenopbouwers is klein ten opzichte van het bedrag dat wij moeten uitbetalen aan onze pensioenontvangers. Daarom blijft ons beleid sterk gericht op het binnen de perken houden van risico's. Omdat wij als Fonds ook voor de langere termijn de zaken op orde moeten hebben, kijken wij vele jaren vooruit. Om exact te kunnen bepalen hoeveel geld we in de toekomst nodig hebben om alle toegezegde pensioenen uit te betalen, zouden we moeten weten wat de rentestand de komende 60 jaar is. Dat weten we niet. Dat weet niemand. Zekerheid op dit punt bestaat niet. Wellicht dat later blijkt dat we te voorzichtig waren. Bijvoorbeeld als de rente flink stijgt. Maar het kan evengoed zo zijn dat we net als in Japan nog tientallen jaren met een lage rente te maken hebben. Zijn we te voorzichtig, dan verhogen we de pensioenen nu te weinig en hebben we straks geld over. Maar we mogen onder geen beding het risico lopen dat de pot over tientallen jaren leeg is en dat er geen pensioen meer is voor de actieve deelnemers van nu. Hoe ga je daar goed mee om? Die

belangenafweging maken wij elke dag weer. Dat is één van de allerbelangrijkste dingen die een pensioenfonds moet doen.”

Volledige pensioenopbouw onder druk

Frederieke Leene is in 2016 vanuit de Philips-medewerkers voorgedragen voor het pensioenfondsbestuur. Pensioenopbouw is een belangrijk thema voor de Philips-medewerkers. “Het is fijn dat wij voor hen dit jaar de pensioenopbouw van 1,85% hebben kunnen handhaven”, vertelt zij. “Omdat de 24% pensioenpremie die Philips betaalt niet voldoende is, hebben we uit de premiereserve moeten putten. Daar is deze pot ook voor. Het is gunstig dat de rente in de laatste maanden van 2016 is gestegen, anders was volledige pensioenopbouw in 2017 mogelijk al onder druk komen te staan. Voor volledige pensioenopbouw in 2018 is een lichte stijging van de rente nodig.” Roel Wijmenga: “Toen Philips en de werknemersorganisaties in 2014 de afspraken maakten over de pensioenopbouw, was er sprake van een veel hogere rente. Naast het financieren van de pensioenopbouw zou de premiereserve kunnen worden gebruikt om de actieve deelnemers een extra indexatie te geven tot het niveau van de looninflatie. Door de lage rente raakt de premiereserve-pot echter veel sneller leeg dan gedacht en het is de vraag of deze toereikend is om in 2018 de pensioenopbouw van 1,85% te realiseren.” “Aan de gemaakte afspraken kunnen wij echter niets veranderen”, vult Frederieke Leene aan. “Daar moeten we het mee doen. We hebben aan de sociale partners uitgelegd wat de ontwikkelingen zijn en wat die kunnen betekenen voor de pensioenopbouw. Het wordt ongetwijfeld een thema in de cao-onderhandelingen die gaan plaatsvinden voor 2019 en daarna.”



Frederieke Leene is sinds 1 november 2016 lid van het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds.

Als aspirant-bestuurslid woonde zij in 2016 een groot deel van de bestuursvergaderingen bij. Binnen Philips is Frederieke Leene werkzaam als Corporate Finance Manager.

6

Twee pensioenregelingen

De pensioenafspraken die in 2014 door de sociale partners zijn gemaakt, gelden in beginsel tot 2019 voor alle deelnemers van Philips, dus zowel voor de collega's van Royal Philips als voor de collega's van Philips Lighting. "Bij de afsplitsing van Philips Lighting kregen wij de vraag of de Lighting-medewerkers bij Philips Pensioenfonds aangesloten konden blijven. Daartoe is onderzocht of en onder welke condities dat mogelijk zou zijn. Conclusie was dat de Lighting-medewerkers aangesloten konden blijven bij het Pensioenfonds", vertelt Frederieke Leene. "Veel medewerkers kiezen voor Philips vanwege het complete pakket dat de onderneming biedt en daaronder vallen ook arbeidsvoorwaarden zoals de pensioenregeling. Beide onderdelen vonden het daarom belangrijk dat alle medewerkers voorlopig aangesloten zijn bij één pensioenfonds. Hoe zich dat op termijn gaat ontwikkelen, weten we nog niet", aldus Frederieke Leene.



Philips betaalt drie maandsalarissen per jaar extra voor uw pensioen.

— Roel Wijmenga

Vooruitblik

Ook 2017 belooft weer een spannend jaar te worden. De politieke discussie over het pensioenstelsel in Nederland ontwikkelt zich ongetwijfeld verder na de kabinetsformatie. Dat kan grote invloed hebben op de manier waarop het Fonds zich moet organiseren. "Gaan we van een collectief pensioen naar individuele pensioenpotten? Laten we de solidariteitsgedachte meer los? En hoe gaan we dan om met de overgangsproblematiek?" schetst Roel Wijmenga alvast enkele prangende vragen. "Ik verwacht niet dat het roer volgend jaar al omgaat. Voor het oplossen van deze problematiek zijn nog wel wat jaren nodig." "Daarnaast is het spannend wat er op de financiële markten gaat gebeuren", vertelt Frederieke Leene. "De ontwikkeling van de rente is in belangrijke mate bepalend voor onze dekkingsgraad en daarmee voor de indexatiemogelijkheden. Wanneer de rente verder oploopt, kan het snel beter gaan, maar als de rente terugzakt, kan het ook weer snel bergafwaarts gaan." Verder heeft de overheid bepaald dat de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar gaat. Roel Wijmenga: "Dat is een wettelijke ontwikkeling waarop de pensioenregeling vanaf 2018 moet worden aangepast. Daarnaast gaan de sociale partners afspraken maken voor de periode vanaf 1 januari 2019. Het betekent misschien dat de pensioenpremie die Philips aan het Fonds betaalt, aangepast gaat worden. Op dit moment betaalt Philips 24% van de totale salarissen aan pensioenpremie. Dat is dus drie maandsalarissen per jaar extra. Dat zijn maar weinig mensen zich bewust. Het is ook relatief hoog in de Nederlandse markt en past bij het soort werkgever dat Philips wil zijn. U krijgt voor die premie ook veel terug: vele jaren een inkomen zonder te hoeven werken. Er is bijna geen land ter wereld dat zo'n goed pensioenstelsel heeft als Nederland." ■



Roel Wijmenga is sinds 1 september 2014 onafhankelijk voorzitter van het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds. Hij heeft de taak toe te zien op de samenstelling en het functioneren van het pensioenfondsbestuur.

Wist u dat?

- de beleidsdekkingsgraad eind 2016 108,0% bedroeg.
- het totale beleggingsresultaat over 2016 10,2% bedroeg.
- Philips Pensioenfonds 101.218 deelnemers heeft, waarvan 13.912 pensioenopbouwers, 56.411 pensioenontvangers en 30.895 houders van een premievrije polis.
- Philips Pensioenfonds de 18-de plaats bezet op de lijst van meest duurzaam beleggende Nederlandse pensioenfondsen.
- de kosten die Philips Pensioenfonds maakt relatief laag zijn in vergelijking met andere pensioenfondsen.

Downloaden jaarverslag

In het jaarverslag 2016 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.philipspensioenfonds.nl/jaarverslag. U vindt daar ook de digitale versie van het jaarverslag.



Korte mededelingen

Dialogosessies: save the date!

Philips Pensioenfonds komt weer naar u toe in 2017.

Wilt u meer weten over het Fonds en uw pensioen?

Kom dan in het najaar naar één van onze dialogosessies in Eindhoven, Drachten of Amsterdam. Noteer de data alvast in uw agenda!

- 2 oktober 2017 Eindhoven
- 10 oktober 2017 Drachten
- 7 november 2017 Amsterdam

Onderzoek naar kwaliteit dienstverlening

Hoe tevreden bent u over Philips Pensioenfonds?

Bent u tevreden over de pensioeninformatie die wij verstrekken? Heeft u vertrouwen in ons? Deze en nog veel meer vragen stelden wij eind vorig jaar aan een groot aantal pensioenopbouwers en pensioenontvangers. Uit dit BOP-onderzoek (Benchmark Onderzoeksplatform voor Pensioenfondsen), waaraan in totaal 18 pensioenfondsen hebben meegedaan, blijkt dat u over het algemeen nog steeds tevreden bent over Philips Pensioenfonds; net als twee jaar geleden.

U voelt zich thuis bij ons en uw vertrouwen in ons is bovengemiddeld. Daartegenover staat dat u sinds 2014 iets minder tevreden bent over de informatie die wij aan u verstrekken en over onze klantvriendelijkheid.

Daar gaan wij mee aan de slag. ■

Stijgende rente kan indexatiekansen vergroten

Renteontwikkelingen zijn van grote invloed op de financiële gezondheid van Philips Pensioenfonds. Hoe lager de rente, hoe hoger het bedrag is dat het Fonds beschikbaar moet hebben om alle pensioenen, nu en in de toekomst, te kunnen betalen. De rente bevindt zich al geruime tijd op een laag niveau. Philips Pensioenfonds ziet nu een aantal redenen om aan te nemen dat de rente de komende jaren gaat stijgen. Om hierop voorbereid te zijn, heeft het Fonds onlangs de beleggingsmix aangepast. Het Fonds verwacht hiermee de indexatiekansen te vergroten. Generaties vertelt u er meer over.

Waarom is beleggen voor pensioenfondszen zo belangrijk?

Om het pensioen van alle deelnemers te kunnen uitbetalen, moet Philips Pensioenfonds voldoende geld hebben. De inkomsten van het Pensioenfonds komen deels uit premie die wordt betaald voor de pensioenregeling. Maar het grootste deel van de inkomsten moet komen uit beleggingsrendementen. Zonder te beleggen zou Philips Pensioenfonds nooit alle pensioenen kunnen uitbetalen. Beleggen is ook van belang om onze ambitie te realiseren. Dat is een pensioen dat zijn waarde behoudt. Zodat u er straks nog evenveel van kunt kopen als nu. Bij het beleggen van uw pensioengeld maakt Philips Pensioenfonds steeds een afweging tussen risico en rendement. Daarbij kijken we hoe de beleggingsmix het beste kan worden samengesteld, rekening houdend met de kenmerken van onze deelnemers en met ontwikkelingen op financiële markten. Om voorbereid te zijn op een mogelijke stijging van de rente heeft Philips Pensioenfonds nu gekozen voor een andere beleggingsmix.

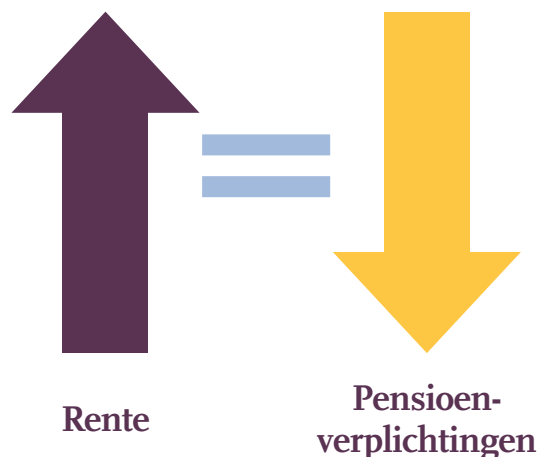
Waarom denkt Philips Pensioenfonds dat de rente gaat stijgen?

De afgelopen jaren is de rente alleen maar gedaald. Begin 2017 kon de rente niet veel verder dalen. De kans dat de rente de komende jaren stijgt, is dan ook groter dan de kans dat de rente verder daalt. Ook ziet het Fonds al enige jaren economisch herstel in Europa en in de Verenigde Staten. In de Verenigde Staten heeft de nieuwe president maatregelen aangekondigd om de Amerikaanse economie nog een extra zet in de rug geven. Dit zal de inflatie in de VS verder doen

oplopen en de Amerikaanse centrale bank ertoe zetten de rente sneller te verhogen. Maar ook in Europa zal de Europese Centrale Bank maatregelen nemen die de rentedalingen van de afgelopen jaren tot een einde brengen.

Waarom is een stijgende rente goed voor pensioenfondszen?

Een verdere daling van de rente is natuurlijk nooit helemaal uitgesloten. Maar de ontwikkelingen in de Verenigde Staten en Europa zijn belangrijke signalen dat de rente de komende jaren verder kan gaan stijgen. Voor pensioenfondszen is een stijgende rente positief. Door een rentestijging dalen de pensioenverplichtingen. Ofwel: het bedrag dat Philips Pensioenfonds nodig heeft om alle pensioenen (nu en in de toekomst) uit te betalen, gaat omlaag. De beleggingen in vastrentende waarden worden door een rentestijging weliswaar ook minder waard, maar deze daling is kleiner dan de daling van de pensioenverplichtingen.





- Staatsobligaties uit eurolanden (25%)
- Staatsobligaties wereldwijd (5%)
- Bedrijfsobligaties wereldwijd (5%)
- Hypotheken (5%)
- Hoogrenderende bedrijfsobligaties (5%)
- Staatsobligaties uit opkomende markten (5%)
- Aandelen (30%)
- Vastgoed (12,5%)
- Cash (7,5%)

Hoe ziet de aangepaste beleggingsmix eruit?

Omdat beleggingen in vastrentende waarden (zoals obligaties) in waarde dalen bij een stijgende rente, heeft het Bestuur besloten deze beleggingen te verminderen. Het vrijgekomen vermogen is herbelegd in een combinatie van aandelen (+1%), vastgoed (+2,5%) en cash (+6,5%). Deze ondervinden minder invloed van een rentestijging. De strategische verdeling is vanaf 1 maart als volgt vastgesteld:

- 50% van het vermogen van het Pensioenfonds wordt belegd in vastrentende waarden (was 60%).
- 50% van het vermogen van het Pensioenfonds wordt belegd in zakelijke waarden (was 40%), waarvan 7,5% in cash belegd wordt.

Neemt Philips Pensioenfonds nu meer risico?

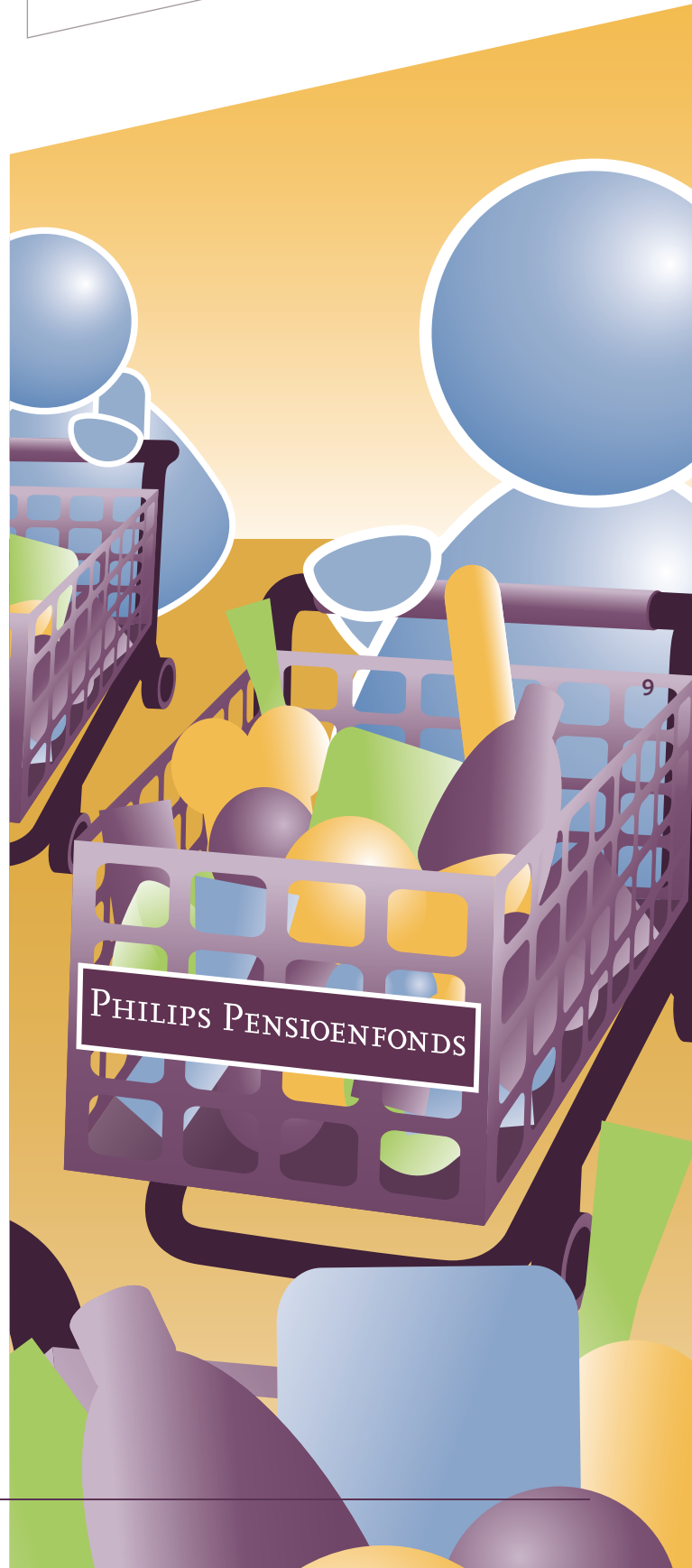
Bij de herbelegging ligt de nadruk op zekerheid en minder op rendement. Om dat te bereiken, is spreiding aangebracht in de herbelegging en is vooral herbelegd in cash. Op deze manier neemt het risico slechts zeer beperkt toe.

Wat betekent dit voor mij?

Door de aanpassing van het beleid zal de dekkingsgraad bij een stijgende rente sneller stijgen dan in de oude situatie. En een stijging van de dekkingsgraad is nodig om uw pensioen weer te kunnen verhogen door indexatie. Door deze aanscherping van het beleid verwacht Philips Pensioenfonds dan ook eerder in staat te zijn om de pensioenen te verhogen. ■

Wilt u meer weten over onze beleggingen?

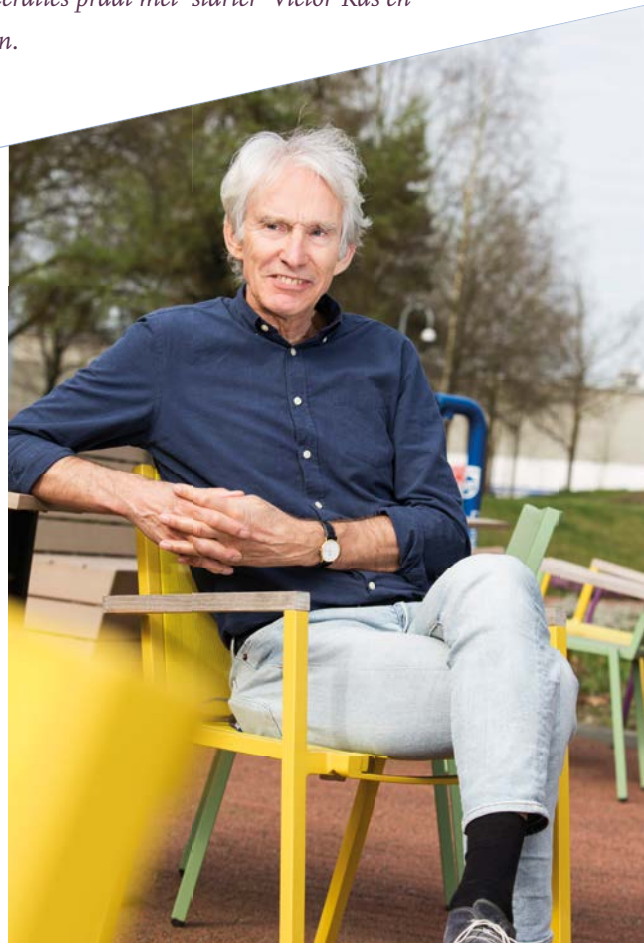
Ga naar www.philipspensioenfonds.nl/beleggingsbeleid



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' Victor Kas en 'arrivé' Peer Bruin over hun weg naar een goed verzorgd pensioen.



Sinds twee jaar werkt **Victor Kas** (33) als Continuous Improvement Leader voor de Benelux. Hij houdt zich bezig met het verbeteren van processen binnen Philips. Zijn werk is zeer divers. De ene keer werkt hij met een managementteam aan het concretiseren van hun afdelingsdoelen, de volgende dag faciliteert hij teams die bezig zijn met betere facturatie aan ziekenhuizen, en weer een ander moment geeft hij een training. Centraal in zijn aanpak staan de methodieken van Lean: een managementfilosofie die gericht is op het creëren van maximale waarde voor de klant met zo min mogelijk verspilling. "Als processen intern sneller, beter of met minder frustratie gepaard gaan, merkt de klant dat direct."

Peer Bruin (65) staat op de drempel van zijn pensioen. Over een maand mag de Configuration Management Manager van IGT Systems gaan genieten van een zee aan vrije tijd. Bijna veertig jaar geleden startte hij bij Science & Industry in Eindhoven, een afdeling die test- en meetapparatuur ontwikkelde. Vijf jaar later maakte hij de overstap naar Medical Systems in Best. Daar houdt hij zich tot op de dag van vandaag bezig met softwareontwikkeling voor medische apparatuur. Toen hij bij Philips begon, stond zijn vak nog in de kinderschoenen. Peer heeft de digitale ontwikkelingen dus van dichtbij meegemaakt. "Bijzonder aan Philips is dat ze zo geweldig investeren in de kennis van hun mensen."

Waarom heeft u (ooit) gekozen voor Philips?

Victor: “Na mijn opleiding Organisationspsychologie ben ik gestart als management trainee bij Essent. In verschillende rollen heb ik mogen bijdragen aan de omschakeling van een traditioneel nutsbedrijf naar een commerciële organisatie. Ondanks dat ik het goed naar mijn zin had, hoefde ik niet lang na te denken toen ik een vacature bij Philips voorbij zag komen. Voor mij is Philips hét voorbeeld van een trots Nederlands bedrijf. Iedereen heeft wel ‘iets’ met Philips. Mijn favoriete oom werkte er. Als hij op bezoek kwam, nam hij altijd platen of cd’s voor ons mee. Dat zijn leuke herinneringen. Op professioneel vlak is er door de bedrijfsomvang en het internationale karakter natuurlijk veel mogelijk. Ook dat heeft meegespeeld in mijn keuze.”

Peer: “Als schoolverlater ben ik begonnen bij een klein elektrotechnisch bedrijf in Eindhoven. Ik ben daar op een vervelende manier weggegaan en heb me toen voorgenomen nóóit meer voor een klein bedrijf te gaan werken. Te veel gedoe. Op een middag heb ik mijn sollicitatiebrief afgegeven bij Personeelszaken van Philips op de Willemstraat. Dat ging heel gemakkelijk. Al snel kreeg ik een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek voor de functie bij S & I. Het scheelde overigens weinig of ik was begonnen bij Philips in Hilversum. Achteraf ben ik blij, want dat onderdeel, PTI, is niet veel later overgenomen door Lucent. En ik had het ook veel te goed naar mijn zin in Eindhoven.”

Hoe ervaart u het werken voor Philips?

Victor: “Ik ervaar mijn werk als afwisselend en uitdagend. Bovendien krijg ik veel vrijheid. Dat motiveert mij om er elke dag weer voor te gaan. Ik noemde de grootte van het bedrijf eerder als voordeel. Tegelijkertijd is dat ook een nadeel. Sommige processen binnen Philips zijn log en omslachtig. Het overzicht is soms zoek, omdat processen over heel veel schakels lopen. Juist die processen stroomlijnen, is een belangrijk onderdeel van mijn werk. Philips is daarnaast heel daadkrachtig als het gaat om innovatie en ondernemerschap: een welkome afwisseling in vergelijking met het behoudende karakter van een traditioneel energiebedrijf als Essent.”

Peer: “Als techneut heb je bij Philips een heel leuke baan. Het bedrijf is vooruitstrevend, innovatief en investeert in de kennis van mensen. Wel is de afgelopen acht jaar de werkdruk flink toegenomen. De druk om te presteren en dingen op te leveren, ligt hoog. Maar dat kan natuurlijk ook te maken hebben met het feit dat ik een dagje ouder word... Ach, het houdt mijn baan in elk geval levendig. Net als de extra dimensie die het medische aspect aan mijn werk geeft. Omdat we software ontwikkelen voor ziekenhuizen leer je automatisch veel over de medische wereld. Het is bijvoorbeeld erg handig als je weet wat voor soort kwalen ze allemaal kunnen ontdekken met onze apparatuur. We hebben regelmatig medisch specialisten over de vloer die ons daar wat meer over vertellen. Heel interessant!”

Wat weet u over pensioen?

Victor: “Naast je AOW-pensioen van de overheid bouw je aanvullend pensioen op bij je werkgever. Maar wat dit concreet betekent als je écht met pensioen bent, blijft natuurlijk gissen. Er kan immers nog zoveel veranderen tussen nu en het moment van pensioneren. Wat mij verbaast, is dat de discussie die nu gevoerd wordt alleen gaat over de pensioengerechtigde leeftijd. Over de zwaarte van iemands beroep of het aantal dienstjaren hoor ik weinig. Mijn vader zit al veertig jaar in zijn vak en mag nog zeven jaar werken voor zijn pensioen. Waarom zouden we mensen met zoveel dienstjaren niet de mogelijkheid bieden langzaam af te bouwen?”

Peer: “Ik ben er pas sinds kort echt mee bezig. Eerder keek ik wel elk jaar even naar de Pensioenplanner, maar dacht er niet zoveel bij na. Ik weet nu dat het wel goed zit. Naast mijn AOW-pensioen van de overheid krijgen we straks een prima aanvullend ouderdomspensioen van Philips. Genoeg om van te leven. Gelukkig hebben we niet veel nodig. We wonen al dertig jaar met heel veel plezier in ons huis. Een schot in de roos was dat destijds. De hypotheek is afgelost dus onze lasten zijn laag. Wij redden ons wel.”

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

Victor: “Nooit! Dat klinkt misschien vreemd, maar zo denk ik er echt over. Ik ben voor een ‘leven lang werken’ en een langzame afbouw van werkuren op oudere leeftijd. Ik vind met pensioen gaan op een vastgestelde datum iets heel onnatuurlijks: alsof het een knop is die je van de één op de andere dag uitzet. Volgens mij moeten we kijken naar wat iemand nog kan en wil op die leeftijd. Ik hoop dat ik altijd ‘iets’ kan blijven doen. Lesgeven, trainingen verzorgen, dat soort dingen. Stel je voor dat je op je 80-ste met al je kennis en ervaring nog steeds twee uur per week jongeren kan coachen. Dat zou toch te gek zijn? Volgens mij moeten we minder praten over stoppen met werken en meer over het afbouwen van werkuren.”

Peer: “Ik ben begonnen toen de pensioenleeftijd nog 60 jaar was. Dat schoof door de jaren heen steeds meer op. Begrijpelijk hoor. Ik vond het daarom ook niet vervelend om wat langer door te werken. Als een soort ‘statement’ naar mijn collega’s besloot ik door te gaan tot ná mijn 65-ste. Want waarom zouden de nieuwe regels niet voor mij gelden? Ik ben blij dat ik hierdoor de lancering van Azurion nog mee heb gemaakt, een innovatief platform voor beeldgeleide interventies waarvoor onze afdeling de software heeft ontwikkeld. Als ik straks met pensioen ben, geniet ik het meest van het helemaal zelf m’n tijd in kunnen delen. Mijn vrouw en ik kijken uit naar fijne fietstochten en vakanties. Maar nooit té lang van huis, want daarvoor wonen we te leuk!” ■

Generatie-kloof of niet?

Hoe kijken jong en oud tegen pensioen nu en in de toekomst?

Het onderwerp pensioen komt de laatste jaren vaak in het nieuws. En dat nieuws is niet altijd positief: we lezen en horen dat pensioenen niet meer worden verhoogd door indexatie of zelfs worden verlaagd. Vaak gaat het pensioennieuws gepaard met discussies tussen generaties: volgens de ouderen betalen zij de riante levensstijl en het toekomstige pensioen van de jongeren. Volgens de jongeren profiteren alleen de ouderen van een goed pensioen en is de pot straks leeg als zij met pensioen gaan. Generaties gaat in gesprek met een jongere en een oudere deelnemer van Philips Pensioenfonds. Zijn de verschillen tussen de meningen van jong en oud echt zo groot? Aan de hand van vier stellingen delen Jasper Klewer (35) en Kees Karman (75) hun mening over het pensioen van nu en in de toekomst.

Stelling: 'Ik vind het goed dat ik verplicht ben pensioen op te bouwen'

Iedereen die bij Philips werkt, bouwt verplicht pensioen op bij Philips Pensioenfonds. Verplichte deelname in pensioenfonds kent voor- en tegenstanders. Voorstanders zijn van mening dat de zogenoemde 'verplichtstelling' ervoor zorgt dat werknemers door solidariteit en collectiviteit een goed aanvullend pensioen kunnen opbouwen en armoede op latere leeftijd wordt beperkt. Tegenstanders wijzen op het gebrek aan keuzevrijheid en concurrentie.

"Ik vind het belangrijk dat ik verplicht pensioen opbouw", geeft Jasper aan. "Ik zou er spijt van hebben als ik in de toekomst geen pensioen zou hebben, omdat ik op jonge leeftijd onvoldoende bewust was van het feit dat ik een keuze had moeten maken om later pensioen te hebben. En dat is niet denkbeeldig: pensioen is op dit moment niet de belangrijkste zaak in mijn leven. Ik denk dat vrijwel iedereen die de pensioenleeftijd nadert, blij is dat daar vanaf jonge leeftijd al voor is gespaard. Voor mij lijkt het op een soort zorgverzekering. Als je jong en gezond bent, zie je de noodzaak niet. Maar als de nood aan de man is, ben je blij dat je verplicht

verzekerd bent." Kees onderschrijft de mening van Jasper.

"Toen ik in 1960 bij Philips begon, was ik niet getrouwd.

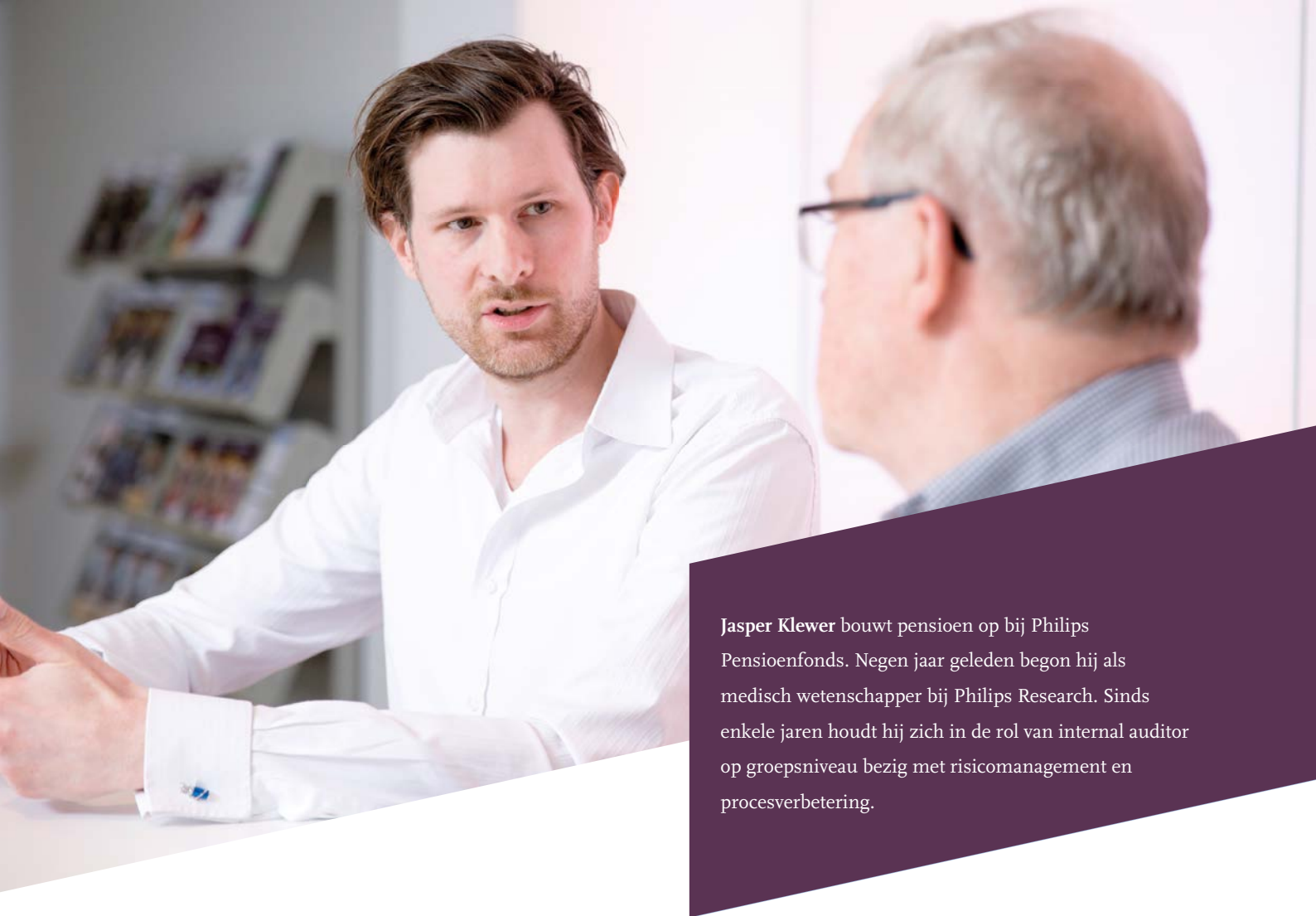
Ik kon toen kiezen voor een spaarvorm waarbij ik de premie op korte termijn kon opnemen of in het Pensioenfonds kon storten. Ik heb toen gekozen voor het eerste, zodat ik spaargeld zou hebben als ik ging trouwen. Ik ging ervan uit dat ik in de rest van mijn werkzame leven nog voldoende pensioen kon opbouwen. Toen ik trouwde, werd ik verplicht deelnemer van het Pensioenfonds. En dat heeft me niet teleurgesteld."

Stelling: 'Ik denk dat ik een beter pensioen krijg als ik mijn pensioen zelf regel in plaats van het pensioenfonds'

Tegenvallende rendementen, niet-geïndexeerde pensioenen en povere dekkingsgraden; het is dagelijks in het nieuws.

Een groot aantal mensen dat pensioen opbouwt bij hun werkgever, vindt dat ze zelf over het ingelegde geld moeten kunnen beschikken. In dat geval kunnen ze een eigen keuze maken voor een fonds of verzekeraar of zelf beleggen om meer rendement te behalen.

Kees gelooft er niet in. "Als ik het zelf zou moeten beleggen, praat ik over een klein bedrag. Ik ben ervan overtuigd dat de



Jasper Klewer bouwt pensioen op bij Philips Pensioenfonds. Negen jaar geleden begon hij als medisch wetenschapper bij Philips Research. Sinds enkele jaren houdt hij zich in de rol van internal auditor op groepsniveau bezig met risicomanagement en procesverbetering.

kans op een hoger rendement groter is wanneer een groot bedrag wordt belegd.” Jasper ziet dit minder zwart-wit. “Als je honderd mensen hebt die zelf hun pensioen regelen, dan denk ik wel dat een gedeelte van die mensen een hoger rendement haalt dan een pensioenfonds. Omdat ze zo zeker van zichzelf zijn of zoveel kennis hebben, maar ook met een veel hoger risico of geluk. Ik denk dat je vooral meer zekerheid hebt als je het collectief regelt.”

Risico's delen, het wordt door de deelnemers van Philips Pensioenfonds als één van de voordelen genoemd voor het ‘samen’ beleggen. En dat is opvallend genoeg niet in lijn met de landelijke discussie over het Nederlandse pensioenstelsel, waar steeds meer stemmen opgaan voor meer keuzevrijheid en meer individuele pensioenpotjes. “Meer keuzevrijheid zou ik ondersteunen”, zegt Jasper. “Maar wel met een bepaalde collectieve risicodeling. Ik zou bijvoorbeeld willen kunnen kiezen tussen verschillende pensioenfondsen, omdat de prestaties zoveel verschillen. Ook ben ik nu bezig met het bouwen van een huis. Dat moet ik verplicht aflossen in dertig jaar, dus daar ga ik veel kapitaal in opbouwen. Ik zie dat als een soort extra pensioenvoorziening. Ik zou willen dat ik zelf kon kiezen hoeveel geld ik in mijn hypotheek wil stoppen en

hoeveel in mijn pensioen.” “Maar in je huis blijft het zitten”, werpt Kees tegen. “Ik heb een huis met veel overwaarde, maar ik heb daar alleen wat aan als ik het huis verkoop. Dat ben ik niet van plan, dus ik vind het fijn dat mijn geld in het Pensioenfonds zit. Ik blijf geloven dat het Pensioenfonds een hoger rendement heeft dan ik ooit zelf zou halen.”

Slechts 20% van de huidige Philips-medewerkers is van mening dat zelf beleggen meer oplevert. Naast het delen van risico's is ook het delen van kosten voordelig voor de pensioenfonds-deelnemers. Pensioenfondsen die collectief beleggen zijn altijd goedkoper uit dan particulier die individueel beleggen.

Stelling: ‘Het is belangrijk dat Philips Pensioenfonds net zoveel waarde hecht aan duurzaamheid bij het beleggen van pensioengeld als de onderneming hecht aan duurzaamheid’

Duurzaamheid staat zowel bij Philips als Philips Pensioenfonds hoog in het vaandel. Philips streeft ernaar de wereld door innovatie gezonder en duurzamer te maken en zo het leven van mensen te verbeteren. Philips Pensioenfonds begon tien jaar

geleden met duurzaam beleggen en is van mening dat ondernemingen die duurzaamheid serieus nemen, op de lange termijn beter presteren dan ondernemingen die dat niet doen. We spreken dan over ESG. Dat staat voor environmental (milieu), social (maatschappelijk) en governance (goed ondernemingsbestuur).

Jasper: “Bij Philips is er veel aandacht voor duurzaamheid. Philips staat op de eerste plaats in de Dow Jones Sustainability Index binnen de industriesector. Dat is een internationale graadmeter voor de prestaties van bedrijven die duurzaamheid centraal stellen in hun strategie en bedrijfsvoering. Dat levert heel veel waarde op voor het merk Philips en dat vertaalt zich weer in hogere omzetten en aantrekkingskracht voor talent. Veel medewerkers onderschrijven het belang van duurzaamheid.” “In mijn tijd werd niet zoveel aandacht besteed aan duurzaamheid. Ik heb er nooit bij stilgestaan”, vertelt Kees. “Nu denk ik in deze context ook aan de industrieën waarin Philips Pensioenfondsen belegt. Doen we mee aan die pijpleiding in de Verenigde Staten, gaan we nog kolencentrales bouwen of steunen we de wapenindustrie? Ik vind dat Philips en het Pensioenfonds er beide aandacht aan moeten besteden en moeten hechten aan duurzaamheid.” Jasper is het daar roerend mee eens. “Maar ik ben heel erg benieuwd wat anderen daarvan vinden. Ik kan me voorstellen dat veel mensen het rendement het belangrijkste vinden, zo lang er niet al te gekke dingen worden gedaan.”

Stelling: ‘Ik vind dat ouderen en jongeren gelijk moeten delen in lusten en lasten van pensioen’

In ons pensioenstelsel zijn jongeren en ouderen solidair met elkaar. Bij het pensioen van de werkgever, zoals het Philips-pensioen, worden risico en rendement verspreid over verschillende generaties. Sinds de financiële crisis is het draagvlak voor solidariteit onder druk komen te staan.

“Ik vind dat ouderen en jongeren gelijk moeten delen in de lusten en lasten van de pensioenvoorziening”, zegt Kees direct. “Ik denk wel dat het moeilijk te regelen is, want die lasten komen misschien nu en de lusten over tien jaar, of andersom. Hoe verdeel je dat dan? Dan kun je een risicobuffer bouwen, zoals nu al gebeurt.” Jasper: “Ik ben het ook eens met de stelling en ook dat het ongelooflijk lastig is. Ik maak me zorgen dat de tegenstellingen tussen generaties groter lijken te worden. De solidariteit loopt terug en de pensioendiscussie is niet op feiten gebaseerd, maar op aannames en emoties. De keuzes die nu worden gemaakt, hebben echter op lange termijn grote invloed.”

“De solidariteit wordt inderdaad bedreigd door ‘nepnieuws’ en ontbrekende kennis”, beaamt Kees. “Er zijn maar weinig mensen die zich baseren op feiten. Omdat we één van de beste pensioenstelsels ter wereld niet meer uitgelegd krijgen en mensen geloven dat het gebaseerd is op een omslagstelsel, zoals de AOW, moeten we maar een nieuw pensioenstelsel bedenken. Terwijl de vermogens van de fondsen sinds de financiële crisis zijn verdubbeld! Dat geld is niet op over een paar jaar. Natuurlijk moeten er zo nu en dan elementen up-to-date worden gemaakt, maar een heel nieuw pensioenstelsel... Als we het duidelijk zouden kunnen maken, dan waren veel problemen opgelost.” “Het is goed om altijd kritisch te blijven op het systeem”, vindt Jasper. “Ik denk dat het belangrijk is dat we in Nederland een systeem afspreken met hele heldere regels en dat we daar niet zomaar van afwijken.

Ik denk dat het verstandig is om duidelijke kaders te hebben en dat daarop ook uitgevoerd wordt.” Kees: “Pensioenfondsen moeten nu werken volgens het financieel toetsingskader van de overheid. Als we lusten hebben, zeg ik: eerlijk verdelen over de aanspraken van jongeren en de uitkeringen van ouderen.



De solidariteit wordt inderdaad bedreigd door ‘nepnieuws’ en ontbrekende kennis.

— Kees Karman



Kees Karman ontvangt al vijftien jaar een pensioen van Philips. Hij werkte van 1960 tot 2002 bij Philips in de kwaliteitsdienst en in de ontwikkeling van televisie-onderdelen. Kees zette onder meer een ontwikkel-laboratorium voor televisieapparaten op.

En als er lasten zijn, precies hetzelfde: geen indexatie voor ouderen, dan ook niet voor de jongeren. Daarnaast kan ik mij prima vinden in het toekennen van compensatie in lijn met de looninflatie voor de pensioenopbouwers die tegenwoordig een middelloonregeling hebben..” Jasper vult aan: “Een ander risico voor de huidige Philips-medewerkers is de lage rente. Want als de rente heel lang laag blijft, is de premie die Philips betaalt te laag om volledig pensioen op te bouwen. En als de buffer op is, is onze pensioenopbouw niet volledig. Die kans is groot.”

Kees: “Ik heb er moeite mee dat mensen klagen over de lage rente. De rente is weliswaar laag, maar de hypotheekrente is ook laag, maak daar dan gebruik van. Je kunt ook profijt hebben van de lage rente.”

Tot slot

Op de vraag wat er nog meer leeft bij de jongeren en ouderen, antwoordt Jasper: “Ik hoor in mijn omgeving vooral geluiden over de behoefte om makkelijker te kunnen switchen tussen pensioenfondsen. We zien dat steeds meer mensen versnipperde pensioenen hebben bij verschillende pensioenfondsen. Ik denk dat aanpassing van het systeem in

dit opzicht zeker in de toekomst een heel belangrijk aandachtspunt is. Philips kan mij ook niet de zekerheid bieden dat ik er altijd een plek heb. Ik moet employabel blijven, want Philips zal blijven veranderen om aan te passen aan de omgeving en het kan zijn dat er voor mij alleen plek is buiten Philips. Dat is een van de punten waar de hele pensioenwereld in Nederland aan zal moeten werken.” Kees: “De ouderen in mijn omgeving zijn tevreden. Het geluid dat we al vele jaren worden ‘gepakt’, hoor ik niet terug. Dat zijn de krantenkoppen. Veel ouderen maken zich geen zorgen hoe het pensioensysteem werkt en vinden het goed zo lang zij hun pensioen krijgen. Natuurlijk zijn er ouderen die het minder goed hebben, maar ik denk dat dat ook veel te maken heeft met zelfstandigheid verliezen. Financiën spelen natuurlijk mee, maar de lichamelijke en geestelijke afhankelijkheid, beïnvloedt veel meer het gevoel van geluk. Van mij mag het pensioenstelsel zo blijven, dan hebben de jongeren straks een goed pensioen. Ik ben ook jong geweest en dacht dan ‘waarom betaal ik voor mijn pensioen’, maar ik ben blij dat ik het gedaan heb.” ■



Even voorstellen: onze Klantenservice

Eén duidelijke plek voor al uw vragen!

Iedere dag krijgt de Klantenservice van Philips Pensioenfonds de meest uiteenlopende vragen over pensioen. Van ‘Heeft u mijn adreswijziging ontvangen?’ tot ‘Ik wil met 62 jaar stoppen met werken, kunt u mij helpen met het berekenen van mijn pensioen?’ Onze Klantenservice staat dagelijks voor u klaar om al uw vragen te beantwoorden. Het Klantenservice-team werkt in de huidige vorm nu ruim een jaar voor de deelnemers van Philips Pensioenfonds. In Generaties stellen zij zich graag aan u voor.

16

“Ons team bestaat uit zeven medewerkers die dagelijks bezig zijn met het beantwoorden van deelnemersvragen”, vertelt manager Ad Schoenmakers. “Omdat de pensioenwereld voortdurend verandert en mensen bewuster met hun pensioen bezig zijn, is het logisch dat er bij ons veel vragen binnenkomen. Op een gemiddelde werkdag ontvangen wij ongeveer 75 telefoontjes en 40 e-mails. De beantwoording van de vragen gebeurt telefonisch, per e-mail, per brief of zelfs in een persoonlijk onderhoud. Dit laatste is ook in Eindhoven mogelijk. Eén eenvoudig antwoord kan er al voor zorgen dat u gerustgesteld bent of weet wat u moet doen. De kwaliteit van onze antwoorden is dan ook erg belangrijk.”

In 2016: nieuw team

Sinds 1 januari 2016 is de Klantenservice in een nieuwe samenstelling van start gegaan. Dat had te maken met de overgang van Philips Pensioenfonds naar een nieuwe pensioenbeheerder. Ad vertelt: “Vanaf de start was het druk op

de Klantenservice: de nieuwe digitale omgeving MijnPPF, pensioen in de actualiteit en de reguliere stroom van vragen. Het nieuwe team moest direct op vol vermogen draaien. Dat verliep helaas niet altijd vlekkeloos, ook niet wat betreft het tijdig beantwoorden van vragen. Maar van het opstartjaar hebben we als team heel veel kunnen leren wat we de komende tijd kunnen inzetten om de dienstverlening verder vorm te geven en te verbeteren.”

Nieuwe ontwikkelingen

De Klantenservice moet goed op de hoogte zijn van wat er speelt op pensioengebied. “Om ervoor te zorgen dat we onze deelnemers snel en deskundig antwoord kunnen geven, wordt de Klantenservice regelmatig geïnformeerd over belangrijke nieuwe pensioenontwikkelingen. Wij maken vooraf een inschatting van de vragen die deelnemers hierover kunnen stellen en zorgen dat we voorbereid zijn”, vertelt Ad. “Soms plaatsen wij dan al vooraf een bericht op de website van het Fonds.”



Als een deelnemer niet tevreden is, dan vind ik dat erg vervelend. Wij leren hiervan om het in de toekomst beter te doen.

— Ad Schoenmakers

Elkaar scherp houden

Werken bij de Klantenservice van Philips Pensioenfonds betekent niet alleen inleven in de deelnemer, maar ook feedback geven. Ad: “Wij letten erop dat onze antwoorden volledig en duidelijk zijn en in begrijpelijke taal geschreven. We nemen daarom elke maand verstuurd brieven en e-mails onder de loep: ‘Wat doen we goed en wat kan beter’? Zo houden we elkaar scherp. Dat doen we ook door regelmatig onderzoek te doen bij deelnemers die contact hebben gehad met de Klantenservice: hoe hebben zij het contact ervaren en wat kan er verbeterd worden? Medewerkers van de Klantenservice worden bovendien regelmatig getraind om op een goede manier deelnemersvragen te kunnen beantwoorden; zowel schriftelijk als mondeling.”

MijnPPF

Deelnemers van Philips Pensioenfonds beschikken over een persoonlijke en beveiligde omgeving op onze website: MijnPPF. Dat betekent dat u veel zaken zelf online kunt regelen. U vindt hier uw pensioenoverzichten en u kunt zelf een aantal persoonlijke gegevens aanpassen. Als u nog niet met pensioen bent, kunt u er met de Pensioenplanner uw pensioen berekenen. “Natuurlijk helpen wij u als u er zelf niet uitkomt. Daarom zijn we elke werkdag per e-mail of telefonisch bereikbaar. De Klantenservice kan dan met u meekijken en uitleggen hoe u uw keuzes kunt maken.”

Heeft u vragen?

Belt u dan met de Klantenservice van Philips Pensioenfonds op telefoonnummer 030 – 277 56 40. U bereikt ons op werkdagen tussen 9.00 en 17.00 uur. Natuurlijk kunt u ons ook bereiken via het contactformulier op www.philipspensioenfonds.nl/contact of per brief. ■



Beste Klantenservice,

Ik denk erover mijn pensioen eerder in te laten gaan.

Kunt u voor mij een aantal berekeningen maken?

17

Natuurlijk kunnen wij uw pensioen op verschillende leeftijden voor u berekenen. Maar u kunt dit ook zelf doen in de Pensioenplanner op MijnPPF:

www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf. U ziet dan direct welke gevolgen uw persoonlijke keuzes hebben voor uw pensioen. Komt u er niet uit? Wij helpen u graag.

Waarom krijg ik niet elke maand een pensioenspecificatie?

U ontvangt alleen een pensioenspecificatie als het nettobedrag van desbetreffende maand afwijkt van de vorige maand.

Sinds kort woon ik samen, hoe meld ik mijn partner aan?

U kunt uw partner aanmelden via het formulier 'Partnerregistratie'. U vindt dit formulier onder 'Regelen' in MijnPPF of onder 'Downloads' op www.philipspensioenfonds.nl. Dit formulier stuurt u ingevuld en ondertekend naar Philips Pensioenfonds.

[illegible]

- Vul op elke horizontale regel de cijfers 1 tot en met 9 in
- Vul op elke verticale regel de cijfers 1 tot en met 9 in
- Vul in elk vet omlijnd blok van 3×3 vakjes de cijfers 1 tot en met 9 in

- In het vlak waar twee sudoku's elkaar overlappen, staan de cijfers 1 tot en met 9 voor elk van de twee sudoku's op dezelfde plek.

Oplossing:

				4
--	--	--	--	---

Met deze compacte en stijlvolle Philips bluetooth-speaker kunt u overal uw favoriete muziek afspelen. U kunt deze koppelen aan uw smartphone of tablet waarna u in een straal van 10 meter uw muziek kunt streamen. De ingebouwde microfoon maakt deze speaker ook nog eens geschikt voor handsfree bellen.

Stuur uw oplossing **vóór 1 juli 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 klantnummer. ■

Beter inzicht in uw inkomen voor later

Nieuw jasje voor Uniform Pensioenoverzicht

In juni ontvangen alle Philips-medewerkers voor het eerst het vernieuwde Uniform Pensioenoverzicht, dat alle pensioenfondsen en verzekeraars vanaf dit jaar gebruiken. Het pensioenoverzicht is veranderd van opzet en bevat iconen. Herkenbaarheid speelt in het nieuwe ontwerp een belangrijke rol. Het Uniform Pensioenoverzicht sluit nu beter aan bij andere informatie over uw pensioen.

Uniform Pensioenoverzicht 2017 Stand per 1 januari 2017	
	Uw persoonlijke gegevens A.B. Voorbeeld Geboren op: 1 oktober 1979 Burgerservicenummer: 123456789 Klantnummer: 12345678 Uw partner C.D. Partner Geboren op: 1 juli 1977 Uw pensioengegevens Pensioenfonds: Stichting Philips Pensioenuitkeringsovereenkomst Soort pensioenregeling: pensioenregeling Datum start pensioenopbouw: 1 januari 2000 Uw voltijd inkomen dat meetelt voor uw pensioenregeling: € 43.908 Variabele inkomenselementen: € 843 U bouwt geen pensioen op over: € 13.572 Voltijd inkomen waarover u wel pensioen opbouwt: € 30.336 Percentage jaarlijkse pensioenopbouw: 1,85% Deeltijdpercentage: 100% Arbeidsongeschiktheidspensioengrondslag: € 43.908
Welk pensioen kunt u verwachten? Wat krijgt u als u met pensioen gaat? Tot 1 januari 2017 heeft u bij ons pensioen opgebouwd: - vanaf 67 jaar zolang u leeft € 6.708 bruto Als u uw huidige dienstverband voortzet tot 67 jaar, uw pensioenering, dan kunt u bij Philips Pensioenfonds een pensioen verwachten: - vanaf 67 jaar zolang u leeft	

Het Uniform Pensioenoverzicht 2017 toont uw pensioensituatie per 1 januari 2017. Het geeft u inzicht in wat u van Philips Pensioenfonds krijgt als u met pensioen gaat of arbeidsongeschikt wordt. In het overzicht staat ook wat uw eventuele partner krijgt als u overlijdt.

Overal hetzelfde pensioenoverzicht

Het nieuwe pensioenoverzicht wordt door alle pensioenfondsen en pensioenverzekeraars gebruikt. Dat is verplicht. Als u bij meerdere werkgevers pensioen heeft opgebouwd, krijgt u zo steeds volgens dezelfde opzet uw pensioeninformatie. Dat geeft een beter totaaloverzicht.

Actueel overzicht van uw pensioen

Uw Uniform Pensioenoverzicht geeft een momentopname weer van uw pensioen gebaseerd op de situatie per 1 januari 2017. In de Pensioenplanner kunt u altijd het meest actuele overzicht van uw pensioen bij Philips Pensioenfonds bekijken. Ga hiervoor naar www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf. Op www.mijnpensioenoverzicht.nl krijgt u een beeld van uw totale pensioen inclusief de AOW van de overheid. ■

Is uw pensioen voldoende?

Inschattingen maken over uw toekomstige financiële situatie is lastig. Hoe weet u of u straks genoeg inkomen heeft als u – misschien pas over tientallen jaren – met pensioen gaat? Met de Pensioenschijf-van-vijf zet u uw inkomsten en uitgaven na uw pensioen eenvoudig op een rij. U krijgt in drie stappen inzicht of uw inkomsten straks voldoende zijn of dat u actie moet ondernemen. Ga hiervoor naar de website van het Nibud: service.nibud.nl/pensioenschijf



Het Philips flex pensioen samengevat

Als u in dienst bent bij Philips, bouwt u pensioen op in het Philips flex pensioen. Bijna 14.000 medewerkers bouwen pensioen op in deze pensioenregeling. Voor de berekening van het pensioen worden bepaalde basisbedragen en percentages gehanteerd. Wat is er per 1 april 2017 gewijzigd? In onderstaand overzicht vindt u de nieuwe kernbedragen van het Philips flex pensioen.

Philips flex pensioen kerngegevens per 1 april 2017	
Maximaal pensioengevend salaris	€ 103.317
Franchise	€ 13.860
Opbouwpercentage ouderdomspensioen	1,85% van de pensioengrondslag
Opbouw nabestaandenpensioen	70% van het ouderdomspensioen
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar
Keuze pensioenleeftijd	60 – 70 jaar
Nabestaandenpensioen tot pensioenleeftijd	70% van bereikbare ouderdomspensioen
Wezenpensioen	14% van bereikbare ouderdomspensioen
Verhoging van uw opgebouwde pensioen	0%
Eigen bijdrage	2% van de pensioengrondslag

Maximaal pensioengevend salaris

Fiscaal vrijgestelde pensioenopbouw is via het Philips flex pensioen mogelijk tot een vooraf bepaald bruto fulltime jaarsalaris. Per 1 januari 2017 is het maximaal pensioengevend salaris € 103.317. Ligt uw salaris, op fulltime basis, boven € 103.317? Dan kunt u zelf voor extra pensioen sparen via de vrijwillige netto pensioenregeling bij ABN AMRO Pensioenen. Als dit voor u geldt, ontvangt u daar informatie over van ABN AMRO Pensioenen.

Franchise

U bouwt niet over uw volledige salaris pensioen op. In een pensioenregeling wordt er rekening mee gehouden dat u vanaf uw AOW-leeftijd een basispensioen van de overheid ontvangt, het AOW-pensioen. Daarom wordt een vastgesteld bedrag (de franchise) afgetrokken van uw pensioengevend salaris. Over het bedrag dat overblijft (de pensioengrondslag), bouwt u pensioen op. De franchise is niet gelijk aan uw AOW-pensioen. Hoeveel AOW-pensioen u krijgt, hangt af van uw persoonlijke situatie.

Opbouwpercentage ouderdomspensioen

U bouwt jaarlijks ouderdomspensioen op over uw pensioengrondslag. Het geambieerde opbouwpercentage is 1,85%, maar dit is geen vast gegeven. De opbouw wordt gefinancierd uit de premie die Philips betaalt. Dat is een vast percentage van de salarissen. De kosten van de opbouw zijn onder andere afhankelijk van de rente. Hoe lager de rente, hoe meer premie nodig is voor de inkoop van de opbouw van 1,85%. Omdat de rente de laatste jaren extreem laag is geweest, is de premie onvoldoende voor de inkoop van de pensioenopbouw. Daarom is ook dit jaar besloten gebruik te maken van de middelen in de zogenoemde premiereserve. De premiereserve is een aparte pot bij Philips Pensioenfondsen, die zo nodig kan worden ingezet voor de opbouw en (onder bepaalde voorwaarden) indexatie van de pensioenen van de huidige Philips-medewerkers. Uw pensioenopbouw vanaf 1 april 2017 is met aanvullende financiering uit de premiereserve daarmee toch 1,85%.

Pensioenrichtleeftijd en keuze pensioenleeftijd

Bij de berekening van uw pensioen wordt ervan uitgegaan dat u op 67 jaar met pensioen gaat. U kunt er ook voor kiezen om eerder met pensioen te gaan, vanaf uw 60-ste. Dit heeft dan wel tot gevolg dat u een lager ouderdomspensioen ontvangt. Wilt u eerder dan vijf jaar voordat uw AOW ingaat pensioen ontvangen? Dan kan dat alleen als u stopt met werken. U kunt uw pensioen ook later dan op 67 jaar gaan ontvangen, uiterlijk op 70 jaar. Als u later met pensioen gaat, wordt uw ouderdomspensioen hoger. Wilt u doorwerken na uw 67-ste? Dat kan alleen als Philips dat goed vindt.

Nabestaandenpensioen tot pensioenleeftijd en wezenpensioen

Als u tijdens uw dienstverband komt te overlijden, dan is de hoogte van het nabestaanden- en wezenpensioen afgeleid van uw te bereiken ouderdomspensioen. Het te bereiken ouderdomspensioen is het pensioen dat u zou ontvangen als u tot uw pensioendatum (67 jaar) bij Philips zou werken. Het nabestaandenpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen, het wezenpensioen 14% daarvan. De opbouw van uw nabestaandenpensioen is via Philips Pensioenfonds geregeld voor het inkomen tot € 103.317, gerekend naar een fulltime baan. Voor uw inkomen boven die € 103.317 heeft Philips een verzekering afgesloten bij ABN AMRO Pensioenen. Deze nabestaandenverzekering geldt automatisch zolang u in dienst bent bij Philips. U hoeft zich hiervoor niet apart aan te melden.

Persoonlijke informatie

Voor uw actuele pensioensituatie kunt u in de Pensioenplanner kijken.

U vindt de Pensioenplanner in MijnPPF, uw persoonlijke en beveiligde omgeving op onze website www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf

In juni ontvangt u van ons het Uniform Pensioenoverzicht 2017. Het pensioenoverzicht is gebaseerd op uw pensioensituatie van 1 januari 2017.

Op www.mijnpensioenoverzicht.nl vindt u een persoonlijk totaaloverzicht van het pensioen dat u via uw werkgever heeft opgebouwd én van de AOW.



Indexatie van uw opgebouwde pensioen

Philips Pensioenfonds probeert ieder jaar uw opgebouwde pensioen te verhogen met het niveau van de collectieve schaal aanpassing binnen Philips. Dit heet 'indexatie'. Indexatie is geen vanzelfsprekendheid. Of en in hoeverre indexatie mogelijk is, is afhankelijk van de financiële middelen van Philips Pensioenfonds. Als de opgebouwde pensioenen worden verhoogd, dan gebeurt dit op 1 april. Per 1 april 2017 is uw opgebouwde pensioen in het Philips flex pensioen niet verhoogd. Op www.philipspensioenfonds.nl/indexatiebeleid leest u meer over ons indexatiebeleid en over het besluit voor 2017.

Eigen bijdrage

U betaalt zelf maandelijks een eigen bijdrage voor uw pensioen via uw salaris aan Philips. Deze bruto eigen bijdrage van 2% wordt berekend over uw pensioengrondslag. Daarbij wordt ook rekening gehouden met uw deeltijdpercentage. Op uw salarisspecificatie ziet u de eigen bijdrage terug. ■



Premie Anw-hiaatverzekering

Heeft u een Anw-hiaatverzekering afgesloten?

Dan ontvangt uw partner na uw overlijden elke maand een extra bedrag van Philips Pensioenfonds. Tot het bereiken van zijn/haar eigen AOW-leeftijd. Het maximaal te verzekeren bedrag is in 2017 € 17.160. Het is ook mogelijk een verzekering af te sluiten voor € 11.440 of € 5.720.

Voor de Anw-hiaatverzekering betaalt u zelf premie.

Deze premie wordt ingehouden op uw brutosalaris.

De maandpremie vindt u op onze website

www.philipspensioenfonds.nl/anwhiaat

Op een roze wolk na de geboorte van uw kind?

Denk ook aan uw pensioen

Het krijgen van een kind is één van de belangrijkste gebeurtenissen in het leven. U zit op een roze wolk en dat is heel bijzonder. Als kersverse ouders komen er ook veel nieuwe geldzaken op u af: kinderbijslag, verzekeringen, spaarplannen. Pensioen komt misschien niet meteen in u op. Toch is de geboorte van uw kindje ook een moment om stil te staan bij uw pensioen. Generaties vertelt u waarom dat zo is.

Geregeld: het wezenpensioen

In het Philips flex pensioen bouwt u niet alleen pensioen op voor uzelf. Er is ook een inkomen geregeld voor uw partner en kinderen als u overlijdt. Dat is het nabestaandenpensioen voor uw partner. En voor uw kinderen is er het wezenpensioen: een tijdelijk pensioen dat uw kinderen na uw overlijden krijgen tot zij 21 jaar worden. Dat geldt niet alleen voor uw eigen kinderen, maar ook voor eventuele stief- en pleegkinderen als u de kinderen opvoedt en onderhoudt.

Hoogte wezenpensioen

Het wezenpensioen geeft extra financiële zekerheid voor uw gezin als u komt te overlijden. Uw kinderen kunnen er bijvoorbeeld hun studie (gedeeltelijk) van betalen. Hoeveel uw kinderen precies ontvangen, hangt af van uw eigen ouderdomspensioen. U ziet op uw Uniform Pensioenoverzicht hoe hoog het wezenpensioen is. Heeft u meerdere kinderen die jonger zijn dan 21 jaar? Dan krijgt elk kind een wezenpensioen. Dat geldt tot maximaal vijf kinderen; daarna verdelen wij het totaal van vijf wezenpensioenen over alle kinderen die recht hebben op wezenpensioen. Als beide ouders van de kinderen zijn overleden, betalen wij een dubbel wezenpensioen uit.

Aanvragen wezenpensioen

Het is niet nodig om een geboorte of adoptie te melden aan het Pensioenfonds. Als u in Nederland woont, dan informeren wij bij uw gemeente naar de gegevens van uw kinderen als u overlijdt. Woont u in het buitenland? Dan moeten uw nabestaanden eerst uw overlijden aan ons doorgeven. Wij vragen vervolgens om de gegevens van uw kinderen. Op basis van deze gegevens bekijken wij of uw kinderen in aanmerking komen voor wezenpensioen.

Hoeveel wezenpensioen krijgen Martijn, Rick en Nienke?

Ingrid is 44 jaar en werkt bij Philips. Zij is getrouwd met Frank en zij hebben samen drie kinderen. Martijn is 22 jaar, Rick is 14 jaar en Nienke is 12 jaar. Als Ingrid nu komt te overlijden, krijgen Rick en Nienke een wezenpensioen. Martijn is ouder dan 21 jaar en hij krijgt daarom geen wezenpensioen. Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdomspensioen dat Ingrid bij Philips had kunnen opbouwen tot aan haar 67-ste. Dit zogenoemde bereikbare ouderdomspensioen van Ingrid is € 14.000 per jaar. Na Ingrids overlijden krijgen Rick en Nienke elk jaar ieder 14% van € 14.000 = € 1.960 bruto tot zij 21 jaar worden. Op het Uniform Pensioenoverzicht kan Ingrid zien hoe hoog het wezenpensioen voor elk kind is.

Pensioenplanner

Wilt u weten hoe uw gezin er financieel voorstaat na uw overlijden? Dan zijn het nabestaandenpensioen, en een eventueel bedrag uit de Anw-hiaatverzekering belangrijke onderdelen van het financiële plaatje. In de Pensioenplanner in MijnPPF kunt u deze bedragen terugvinden. Hier vindt u ook het Uniform Pensioenoverzicht waarop u kunt zien hoe hoog het wezenpensioen is.

Ga naar www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf



Zelf regelen: Anw-hiaatverzekering

Op het moment dat u een kind krijgt of adopteert, heeft u de mogelijkheid om bij Philips Pensioenfonds een Anw-hiaatverzekering af te sluiten. Dit is een extra vrijwillige nabestaandenverzekering. Deze verzekering is vooral bedoeld voor mensen die geen recht of gedeeltelijk recht hebben op Anw, de wettelijke nabestaandenuitkering van de overheid. Maar ook als u wel recht heeft op Anw kan het verstandig zijn een Anw-hiaatverzekering te sluiten. Met onze Anw-hiaatverzekering ontvangt uw partner na uw overlijden elke maand een extra bedrag van Philips Pensioenfonds tot zijn/haar AOW-leeftijd. Bovenop het nabestaandenpensioen.

Let op: u kunt deze verzekering alleen afsluiten *binnen twee maanden* na de geboorte of adoptie van een kind. Heeft u al een gedeeltelijke Anw-hiaatverzekering? Dan kunt u deze verhogen *binnen twee maanden* na de geboorte of adoptie van een kind. Bij het afsluiten en wijzigen van de verzekering, vragen we u om een geboorte- of adoptiebewijs. ■

De Anw-hiaatverzekering in het kort

- Zorgt voor een tijdelijke extra uitkering voor uw partner na uw overlijden.
- Af te sluiten binnen twee maanden nadat u:
 - in dienst komt bij Philips,
 - een nieuwe relatie krijgt,
 - een kind krijgt of adopteert.
- Per april 2017 is het maximale te verzekeren bedrag € 17.160 bruto per jaar. U kunt ook kiezen voor € 11.440 of € 5.720 bruto per jaar
- De premie voor de verzekering houdt Philips in op uw brutosalaris. De premie hangt af van uw leeftijd en het verzekerde bedrag. De actuele maandpremie vindt u op www.philipspensioenfonds.nl/anwhiaat
- Wilt u weten of uw partner recht heeft op Anw van de overheid? Kijk dan op www.svb.nl/anw



Philips-medewerkers over hun pensioen

“Mijn oudere collega’s barsten nog van de werklust”

Uit recent onderzoek blijkt dat de werklust bij medewerkers toeneemt, naarmate het pensioen nadert. Veruit de meeste oudere collega’s hebben er tot het laatste moment zin in. Ze werken stug door of gaan parttime met pensioen om als ‘consultant’ hun kennis over te dragen aan de jongere generatie. Maar er zijn ook medewerkers die het niet zo erg vinden om te stoppen met werken en de maanden aftellen tot ze met pensioen mogen. Waarbij de motivatie in de laatste jaren wat minder is en zij uitkijken naar het moment waarop ze hun tijd zelf kunnen invullen met reizen en andere hobby’s. Hoe ervaart u dat bij Philips? Generaties vroeg drie Philips-medewerkers te reageren op de stelling: “Mijn oudere collega’s barsten nog van de werklust”.

24

**Stefanie van der Ven (32)***Consultant Werkgelegenheidsplan*

“Als je een baan hebt die bij je past, doet leeftijd er niet toe: dan barst je sowieso van de werklust. Dat zie ik ook bij mijn oudere collega’s, die we overigens helemaal niet zien en benaderen als ‘oud’. Ze verschijnen altijd met plezier op het werk en willen vaak langere dagen maken. Ze zijn flexibel, mede doordat er thuis geen kleine kinderen meer rondlopen. Wat me verder opvalt, is dat oudere medewerkers niet per se meer carrière hoeven te maken in de hoogte. Ze zijn liever van betekenis in de breedte. Bijvoorbeeld door hun kennis te delen met ons, de jongere garde. Ook vanuit mijn rol als Consultant Werkgelegenheidsplan, waarmee we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring bieden binnen Philips, waardeer ik mijn oudere collega’s. Ze nemen graag de rol van begeleider op zich. Met hun werk- en levenservaring kunnen ze écht iets voor onze kandidaten betekenen. Daarbij tonen ze rust en geduld. Daar kan ik nog wat van leren. Ik heb twee jonge kinderen en ben altijd met de tijd bezig. Ik vraag me weleens af: wil onze generatie niet veel te veel? Er zijn ook nog andere dingen in het leven dan altijd maar ‘drukdrukdruk’ zijn.”

Ellen Kleuters-van Dooren (47)

Assistente Global R&D Manager

“Jong of oud, de collega’s bij mij op de afdeling zitten vol werklust. Ik ben werkzaam op het secretariaat van de afdeling MR, waar we de MRI-scans van Philips ontwikkelen. Op onze afdeling werken we continu aan nieuwe ontwikkelingen op het gebied van MRI, zodat we nóg meer kunnen zien en ontdekken op een scan. Ik zie dat mijn collega’s een persoonlijke connectie hebben met hun werk en trots zijn op het product waar ze aan werken. Het is meestal iemands persoonlijke keuze om het wat rustiger aan te gaan doen aan het einde van de loopbaan. Het is prettig dat Philips dan die mogelijkheid biedt, bijvoorbeeld door een dag in de week minder te gaan werken. De voorbereiding op het pensioen vindt hier niet alleen plaats op werkuren, maar ook op werkinhoud. De meer ervaren collega’s nemen bijvoorbeeld de jonge engineers onder hun hoede. Hierdoor is er een goede uitwisseling en overdracht van kennis tussen de ervaren medewerkers en de nieuwe collega’s. Zo kunnen de ‘oudere collega’s’ met een gerust hart met pensioen.”



Trix Vossen (63)

Assistent HR BP

“Leeftijd speelt wat mij betreft géén rol op de werkvloer. Belangrijk is welke energie je hebt en uitstraalt. Met de stelling ben ik het dan ook volledig eens. Mijn werklust is de laatste jaren alleen maar toegenomen. Ik vind het belangrijk om bij te blijven. Ontwikkelingen in het vak, of op digitaal gebied, volg ik op de voet. Een ‘drive’ die misschien ook wel met mijn thuissituatie te maken heeft. Ik heb mijn vijf kinderen alleen opgevoed, moeder en kostwinner tegelijk. Hierdoor heb ik, denk ik, wel een bepaalde werkmentaliteit ontwikkeld, ik deins niet snel ergens voor terug.

Een instelling die ik ook bij mijn kinderen terugzie. Dat maakt me trots. Bij Philips heb ik de gelegenheid gekregen om binnen verschillende afdelingen te werken. Dat is het leuke van een groot bedrijf. Officieel heb ik nog zo’n vier jaar te gaan tot mijn pensioen. Als ik daaraan denk, krijg ik het benauwd: het gaat zo snel! Zolang ik fit ben, wil ik blijven werken. Dit kan overigens straks ook buiten Philips zijn, en iets heel anders. Misschien een bedrijfje samen met mijn kinderen? Wie weet.” ■

Bent u al burgerhulpverlener?

Volg een gratis reanimatietraining!

De Philips Foundation organiseert in samenwerking met de Hartstichting een reeks reanimatietrainingen door heel Nederland. Zo kunt u op 1 juli in het Philips Stadion in Eindhoven leren hoe u kunt reanimeren. Philips Pensioenfonds ondersteunt dit initiatief van harte door in Generaties bekendheid te geven aan deze mogelijkheid.

Binnen zes minuten de juiste hulp bieden als iemand een hartstilstand heeft buiten het ziekenhuis. Dat is het doel van de Hartstichting. Want iedere minuut vertraging bij defibrillatie verlaagt de overlevingskans bij een hartstilstand met 10 procent. Jaarlijks kunnen we daarmee zo'n 2.500 levens redden. Daartoe bouwt de Hartstichting aan een netwerk van burgerhulpverleners die worden opgeroepen als iemand in zijn of haar directe omgeving in nood is. Op dit moment zijn er bijna 160.000 burgerhulpverleners, er zijn nog zo'n 10.000 extra burgerhulpverleners nodig. Bent u er daar één van?

Trainingsdag

Tijdens de trainingsdag leert u onder andere hoe u een hartstilstand herkent, hoe u moet reanimeren en hoe u een AED (defibrillator) bedient. Na afloop van de training bent u burgerhulpverlener, zodat u kunt worden opgeroepen bij een hartstilstand bij u in de buurt. De training is gratis, leuk om te doen en kan levens redden. Doe dus mee en schrijf u in op de website van de Hartstichting!

Samenwerken met Philips Foundation

De Philips Foundation heeft als doel om samen met strategische partners de kennis, expertise en innovaties van Philips in te zetten om het leven van mensen te verbeteren. Een van de samenwerkingen van de Philips Foundation is die met de Hartstichting. De Hartstichting strijdt al meer dan 50 jaar tegen hart- en vaatziekten, een van de meest voorkomende doodsoorzaken in ons land. Dit doen zij door financiering van onderzoek, voorlichting over een gezonde leefstijl en het realiseren van innovaties in de zorg. Met de bijdrage van de Philips Foundation kunnen 2.000 á 3.000 mensen een gratis reanimatiecursus volgen en zich aanmelden als burgerhulpverlener. ■

Schrijf u nu in voor de gratis reanimatietraining op 1 juli in het Philips Stadion in Eindhoven:
www.hartstichting.nl/reanimatie/aanmelden-burgerhulpverlener



Op elk moment inzicht in uw nabestaandenpensioen

MijnPPF nu ook toegankelijk voor nabestaanden

Ontvangt u een nabestaandenpensioen van Philips Pensioenfonds? Dan heeft u sinds eind maart toegang tot MijnPPF (Mijn Philips Pensioenfonds). Met MijnPPF beschikt u over een persoonlijke en beveiligde omgeving op onze website. Dankzij MijnPPF vindt u op ieder gewenst moment alle informatie over uw nabestaandenpensioen. En u kunt er zelf een aantal persoonlijke gegevens wijzigen. We nodigen u graag uit snel een kijkje te nemen op MijnPPF.

Voortaan kunt u zelf zien welke persoonlijke gegevens bij ons bekend zijn én kunt u een aantal gegevens zelf wijzigen. Zo kunt u onder het kopje 'Mijn profiel' uw adres en taalkeuze online aanpassen en uw e-mailadres of telefoonnummer doorgeven.

Op de pagina 'Regelen' in MijnPPF vindt u alle formulieren waarmee u direct zaken kunt regelen. Bijvoorbeeld het wijzigen van uw bankrekeningnummer of het laten toepassen van loonheffingskorting.

Meer overzicht

In MijnPPF vindt u onder het kopje 'Mijn Overzichten' uw persoonlijke documenten. U vindt er uw pensioenoverzichten, pensioenspecificaties en de jaaropgave die u nodig heeft voor de jaarlijkse belastingaangifte. Zo heeft u de informatie altijd bij de hand. En u hoeft thuis geen papieren administratie meer bij te houden.

Wilt u uw pensioenoverzicht voortaan alleen digitaal ontvangen? Ook dat regelt u zelf onder 'Mijn profiel'. Als u uw e-mailadres aan ons doorgeeft, dan ontvangt u van ons vanzelf bericht als uw overzicht voor u klaarstaat.

Wilt u altijd op de hoogte zijn van actuele pensioenontwikkelingen en het laatste nieuws van Philips Pensioenfonds? Abonneer u dan via 'Mijn profiel' op onze digitale nieuwsbrief Gener@ties.

Waar vindt u MijnPPF?

Via www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf gaat u naar MijnPPF. Daar kunt u inloggen met DigiD. Heeft u nog geen DigiD? Dan kunt u deze aanvragen via www.digid.nl/aanvragen. U heeft daarvoor uw burgerservicenummer nodig. Deze vindt u terug op uw paspoort, rijbewijs of identiteitskaart. Woont u in het buitenland en heeft u geen DigiD? Dan kunt u via het startscherm van MijnPPF een account aanmaken om in te loggen met een gebruikersnaam en wachtwoord.

Logt u voor de eerste keer in op MijnPPF? Ga dan naar 'Mijn profiel' en controleer of al uw gegevens juist zijn. U kunt hier een aantal van uw gegevens aanpassen en invullen.

Heeft u nog vragen?

Uw vragen kunt u altijd aan ons stellen via het contactformulier op de website of door te bellen met de Klantenservice. U vindt het contactformulier op www.philipspensioenfonds.nl/contact. Wij helpen u graag! ■

Voordelen MijnPPF:

- U kunt een aantal persoonlijke gegevens online zelf aanpassen
- U kunt ons laten weten op welke wijze u het liefst wordt geïnformeerd: digitaal of per post
- U kunt er formulieren downloaden. Bijvoorbeeld om uw bankrekeningnummer te wijzigen



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

“De wereld is een stukje kleiner geworden”

Thijs Viegers reist met zijn vrouw Wilma per zeilboot de wereld over

Voor de gelegenheid zijn ze even in Eindhoven. Maar sinds hun pensioen zijn Thijs Viegers en zijn vrouw Wilma (beiden 68) vaker op hun boot dan aan wal te vinden. Wat begon als een experiment is een ware ‘way of life’ geworden. Meer dan 40.000 zeemijl (74.000 kilometer) legden ze al af in hun zeiljacht Luna Verde. En ze zijn nog niet klaar. “We voelen ons goed, we zijn gezond. Dus op naar het volgende avontuur!”

Net als heel veel andere Nederlanders kijken Thijs en zijn vrouw graag naar het reisprogramma 'Floortje naar het einde van de wereld'. Hierin gaat programmamaker Floortje Dessing op reis naar de verste uithoeken op aarde. Groot verschil met de meeste mensen is dat Thijs en Wilma elkaar tijdens het tv-kijken regelmatig even aantikken: 'Hé, daar zijn wij ook geweest. Weet je nog?' De wangen van Thijs kleuren een beetje rood als hij dit vertelt. Hij wil absoluut niet opscheppen. "Via het water is alles bereikbaar, ook de meest afgelegen plekken die Floortje bezoekt", legt hij uit. "De wereld is letterlijk een stukje kleiner geworden sinds we die boot hebben."

NatLab

'Die boot' is de Luna Verde, een zeiljacht van bijna vijftien meter lang en vijf meter breed. Thijs en Wilma kochten hem in 2007, drie jaar voordat ze allebei met pensioen gingen. Thijs werkte ruim dertig jaar in verschillende onderzoeksfuncties bij Philips. Na zijn studie Scheikunde aan de Radboud Universiteit Nijmegen promoveerde hij er op het onderwerp 'spectroscopie'. Na zijn promotie kreeg hij een telefoontje van Philips. Of hij op het NatLab wilde komen werken? "Een droom", aldus Thijs. "In die tijd waren er in de wereld eigenlijk maar twee instituten die ertoe deden op het gebied van technologie en onderzoek. AT&T Bell Laboratories in de Verenigde Staten en het NatLab in Eindhoven. Bovendien was het een functie waarvoor ze me onmisbaar konden laten verklaren. Hierdoor hoefde ik niet in militaire dienst. We verkochten ons huis in Nijmegen en verhuisden met het gezin naar Eindhoven."

'Ga het maar doen'

In de tijd dat Thijs bij Philips begon, halverwege de jaren zeventig, werd onderzoek naar nieuwe technologieën steeds belangrijker. "Geld voor onderzoek was er voldoende. Wat schaars was, waren de ideeën. Als jonge onderzoeker kreeg je meteen veel verantwoordelijkheid: 'ga het maar doen', was het devies. Ik heb enorm genoten van de vrijheid. In al die jaren heb ik voor nagenoeg elke business unit gewerkt, in verschillende functies. Mijn laatste functie was die van technologiemanager bij het centrum voor productietechnologie (CFT), tegenwoordig Innovation Services. Ik stuurde een aantal onderzoeksteams aan op het gebied van materialen, processen, componenten en apparaten. In de praktijk betekende dat veel bespreken én veel reizen. Dat laatste heeft me altijd getrokken."



Al tijdens hun loopbaan spelen Thijs en Wilma met het idee van een wereldreis. Na hun pensionering in 2010 worden de plannen concreet. In 2007 kochten ze de Luna Verde. "We wilden graag vijf jaar op zee doorbrengen", vertelt Thijs. "Niet een reisje hier, een reisje daar, maar echt helemaal 'weg'." Het begint met de verkoop van hun huis. Een beslissing die ze allebei moeilijk vonden. Vooral Wilma was bang dat het een eenzaam avontuur gaat worden. "Een vaste stek bepaalt ook voor een deel je sociaal leven. We hebben altijd met plezier in het huis gewoond, onze drie kinderen zijn er groot geworden." In 2007 wordt het huis – met pijn in het hart – verkocht. Sindsdien is de Luna Verde hun vaste woon- en verblijfplaats.

Zeebonken

De boot is een 'klein huisje op het water'. Aan boord ontbreekt het hen aan niets. Er is onder andere een gasfornuis, oven, wasmachine, airco, koelkast, diepvries, tv en navigatiesysteem. "De tijd dat zeilen alleen was weggelegd voor stoere zeebonken is voorbij", lacht Thijs. "De Luna Verde is voorzien van allerlei technische snufjes zodat we op elke (weer)situatie zijn voorbereid. Bovendien bestuurt de boot zichzelf. Wij voeren de bestemming in, en tijdens een lange oversteek houd je om beurten de wacht. Vier uur op, vier uur af." Wilma: "Natuurlijk is het wel eens spannend. We zijn een keer – per ongeluk – in een storm terecht gekomen. Om ons heen golven van acht meter hoog en de boot zwiepte hevig van links naar rechts. Op dat soort momenten moet je opletten. Tijd om bang te zijn heb je niet." Thijs vult aan: "Eén van de redenen dat we deze reis wilden maken, is dat we het allebei een 'kick' vinden om echt helemaal op onszelf aangewezen te zijn. Des te trotser ben je als het allemaal lukt."

Buurtgevoel

Hun mooiste bestemming? “We koesteren warme herinneringen aan de eilandjes in de Stille Zuidzee, in het bijzonder Vanuatu”, antwoordt Thijs. “De mensen daar houden er andere waarden op na. Status wordt niet bepaald door wat je bezit, maar door wat je geeft. Elke ochtend lag er vers fruit op het dek, cadeautje van de bevolking: ‘waarom zouden we geld vragen voor iets wat hier gratis groeit’, zeggen ze. Toen we er wat langer verbleven, was er toch iets waarbij we ze konden helpen: elektriciteit. Op een gegeven moment werden er twintig mobieltjes van stroom voorzien door onze generator. Daar hebben we heel hard om moeten lachen.” Door dit soort ontmoetingen, maar ook door de andere zeilers die je onderweg tegenkomt, is niets terechtgekomen van het ‘eenzaam avontuur’ waar Wilma in het begin bang voor was. “In veel havens heerst een soort buurtgevoel. Vaak is het contact nog intenser dan thuis. Want als morgen de wind goed staat, ben je allemaal weer weg. Dus wil je samen een borrel drinken? Dan doe je dat meteen.”

Toekomstplannen

Het interview vindt plaats in hun pied-à-terre, een fijn en licht appartement grenzend aan de Genneper Parken in Eindhoven, op een steenworp afstand van hun oude huis. Dit is de tijd voor familiebezoek, voor stoeien met de kleinkinderen en het maken van nieuwe plannen. “De boot ligt nu bij de Canarische Eilanden. Vanuit daar willen we onder andere naar Madeira en de Azoren. Dit keer blijven we aan deze kant van de Atlantische Oceaan. Althans, dat denken we.” ■



Thijs en Wilma volgen?

Op hun website www.lunaverde.nl plaatsen ze foto's en houden ze een logboek bij. Ook vindt u hier de actuele positie van de boot.

De reis in beeld



Over de boot

Type boot: Contest 50 CS

Lengte: 14,99 meter

Masthoogte boven de waterlijn: 24 meter

Over de reis

- *Langste tijd op zee:* 24 dagen (Las Palmas – St. Lucia)
- *Hoogtepunt:* “De aankomst op St. Lucia na onze eerste grote oversteek.”
- *Mooiste ontmoeting:* “Het dorpsfeest op het eiland Tanna, Vanuatu.”
- *Mooiste plekje:* “Een eiland in de Stille Oceaan. Kiezen is onmogelijk.”
- *Spannendste moment:* “Op de Indische Oceaan. De generator hield ermee op, de dynamo brandde door, het grootzeil scheurde los en het windscherm brak.”
- *Meest trotse moment:* “Ondanks veel technische problemen zijn we de Indische Oceaan overgestoken en goed aangekomen op Mauritius.”

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/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.

Korte mededelingen

Directeur Pensioenen vertrekt

Jan Kuijsten, Directeur Pensioenen en uitvoerend bestuurder, neemt medio dit jaar afscheid van Philips Pensioenfonds. Jan Kuijsten is 26 jaar werkzaam geweest bij Philips Pensioenfonds. Het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds bestaat uit de onafhankelijke voorzitter, drie werkgeversleden, drie werknemersleden, twee gepensioneerdleden en drie uitvoerend bestuurders. De uitvoerende bestuurders vormen samen het Uitvoerend Bestuur. De opvolger in het Algemeen Bestuur stellen wij aan u voor zodra aan deze vacature invulling is gegeven.

Pensioen uitstellen zonder doorwerken

U kunt voortaan het ingangsmoment van uw pensioen uitstellen zonder dat u hoeft door te werken. Het zogenoemde doorwerkvereiste is met ingang van 1 januari 2017 afgeschaft. Tot die tijd kon u het ingangsmoment van uw pensioen alleen uitstellen wanneer u werkzaam was.

Pensioen op uw rekening

Op 1 juni wordt uw Philips-pensioen voor juni overgemaakt. In de tweede helft van 2017 wordt uw pensioen overgemaakt op de volgende betaaldagen:

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

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

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