

Generaties

Nummer 34, 15^e jaargang
oktober 2018

Extra indexatie
van 0,38% door
aangepast
indexatiebeleid

*Verhoging van uw pensioen
door indexatie eerder mogelijk*

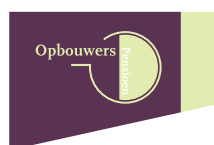
Alles over uw pensioen
voortaan digitaal

Hoe denkt u daarover?

Inhoudsopgave



Voorwoord	3
Meer zekerheid over pensioenopbouw <i>Uitgangspunten van pensioenregeling blijven na 2019 hetzelfde</i>	4
Extra indexatie van 0,38% door aangepast indexatiebeleid <i>Verhoging van uw pensioen door indexatie eerder mogelijk</i>	7
Alles over uw pensioen voortaan digitaal <i>Hoe denkt u daarover?</i>	10



Jongeren die praten over pensioen? Ja, ze bestaan! <i>PensioenLab: voor en door jongeren</i>	12
Puzzel	15
Het pensioen van Ulviyya Guluzade uit Azerbeidzjan <i>"De open cultuur van Philips past bij mij"</i>	16
Arbeidsongeschikt: wat betekent dat voor uw pensioen? <i>Als u door arbeidsongeschiktheid niet meer kunt werken</i>	18
Doe de pensioencheck!	20



"Ik 'vlieg' door Amerika, gewoon, vanuit thuis" <i>Actief gepensioneerd: wat doet een Philips-gepensioneerde zoal met zijn vrije tijd?</i>	21
Korte mededelingen	24



Beste lezer,

Afgelopen zomer bereikten Philips en Signify met de vakbonden overeenstemming over de pensioenregeling die geldt vanaf 2019. Sindsdien heeft Philips Pensioenfonds niet stilgezeten. Wij hebben getoetst of de aanpassingen in de pensioenregeling uitgevoerd kunnen worden door het Fonds. En we hebben geconcludeerd dat dit het geval is.

In samenhang daarmee heb ik samen met de andere leden van het Algemeen Bestuur gesproken over ons indexatiebeleid. Wij zijn ons er terdege van bewust dat wij uw pensioen een aantal jaren niet of nauwelijks hebben kunnen verhogen. Vanwege de opgelopen indexatie-achterstanden is het Bestuur van mening dat het sneller en meer indexeren van de pensioenen belangrijker is geworden dan het zoveel mogelijk voorkomen van het verlagen van de pensioenen. Daarom leest u in de bijgevoegde brief en in deze uitgave van *Generaties* dat u vanaf 1 november 2018 een extra indexatie krijgt van 0,38% én dat de kans dat wij uw pensioen de komende jaren (gedeeltelijk) kunnen verhogen door indexatie, groter is geworden. Dat komt doordat wij de ondergrens van de zogenoemde indexatiestaffel hebben verlaagd van 116% naar het wettelijk minimum van 110%.

De aanpassingen in de pensioenregeling en in het indexatiebeleid zijn positief voor al onze aangeslotenen, zelfs als het financieel tegenzit. Maar aan vrijwel elk besluit zitten naast voordelen ook nadelen. Dat geldt ook in dit geval.

Een nadeel is dat de dekkingsgraad naar verwachting iets minder snel zal stijgen. Een ander nadeel is dat de kans dat wij uw pensioen moeten verlagen, licht toeneemt. Deze nadelen wegen echter wat ons betreft niet op tegen genoemde voordelen.

Dat pensioen niet alleen interessant is voor ouderen, maar ook voor jongeren, leest u vanaf pagina 12. Drie jonge collega's van mij hebben deelgenomen aan het PensioenLab en vertellen u waarom zij pensioen belangrijk én leuk vinden. Wellicht dat het u stimuleert om de pensioenwereld ook beter te leren kennen. Dat juichen wij toe.

Wilt u zelf persoonlijke pensioenverrassingen voorkomen en u goed voorbereiden op uw financiële toekomst? Besteed dan op de juiste momenten aandacht aan uw pensioen. Wanneer dat is, leest u op pagina 20.

Ik wens u veel leesplezier.

Jasper Kemme
Algemeen Directeur



Uitgangspunten van pensioenregeling blijven na 2019 hetzelfde

Meer zekerheid over pensioenopbouw

Bij Philips en Signify zijn aan de cao-tafel afspraken gemaakt over enkele aanpassingen in de pensioenregelingen vanaf 1 januari 2019. De afspraken gelden voor drie jaar. Philips Pensioenfonds heeft getoetst of de aangepaste pensioenregelingen uitgevoerd kunnen worden door het Fonds. Het Algemeen Bestuur heeft geconcludeerd dat dit het geval is. In samenhang daarmee heeft het Algemeen Bestuur enkele besluiten genomen over de indexatie van de pensioenen. Ogenscheinlijk veranderen de pensioenregelingen nauwelijks. Maar toch betekenen de besluiten van het Bestuur wel wat voor u: u krijgt meer zekerheid over de pensioenopbouw en de kans wordt op korte termijn groter dat wij uw opgebouwde pensioen kunnen verhogen door indexatie. Generaties vertelt u op hoofdlijnen wat hetzelfde blijft aan de pensioenregeling en wat er wijzigt.

Flex pensioen 2019: wat betekent het voor ú in vijf stappen:

1. Meer zekerheid over pensioenopbouw van 1,85%
2. Eerder indexatie door aanpassing indexatiebeleid
3. Indexatie-ambitie pensioenopbouwers volgt looninflatie
4. Opgebouwde pensioenen worden per 1 november 2018 verhoogd met 0,38%
5. Kans op verlagen pensioenen neemt (op langere termijn) heel licht toe

Wilt u meer weten over de pensioenregeling vanaf 2019?

Ga naar www.philipspensioenfonds.nl/2019

Wat verandert niet?

Soort pensioenregeling

De pensioenregeling blijft het karakter houden van een collectieve beschikbare premieregeling (CDC). U bouwt in deze regeling elk jaar een stukje van uw pensioen op. Uw totale pensioen is de optelsom van al die stukjes. U krijgt dit pensioen vanaf uw pensioendatum en zolang u leeft. Hoeveel pensioen u jaarlijks opbouwt, hangt af van de premie die beschikbaar is voor uw pensioen en uiteraard van de hoogte van uw salaris.

Pensioenpremie

Philips betaalt een vaste premie voor uw pensioen aan het Pensioenfonds. Deze premie blijft 24% van uw salaris (26,2% voor Senior Directors en Executives). Wel wordt de premie voortaan uitgedrukt in de pensioengrondslag (uw salaris min een drempelbedrag, de 'franchise'). 24% van het salaris komt overeen met circa 30% van de pensioengrondslag. Deze premie is overigens inclusief uw eigen bijdrage. Die blijft 2% van uw pensioengrondslag. Op uw salarisspecificatie ziet u de bruto hoogte van uw eigen bijdrage.

¹ De franchise is het deel van het inkomen waarover u geen pensioen opbouwt. Dit is omdat u een AOW-pensioen ontvangt. Door deze franchise af te trekken van uw pensioengevend salaris, wordt bij de opbouw van het aanvullend pensioen rekening gehouden met de AOW.



Opbouwpercentage

Het opbouwpercentage voor uw pensioen blijft 1,85%. Dat betekent dat u elk jaar 1,85% van uw pensioengrondslag aan pensioen opbouwt.

Wat verandert wel?

Extra zekerheid over opbouw

De hoogte van het opbouwpercentage blijft dus zoals gezegd gelijk. Dit percentage is nog steeds – net als voorheen – niet gegarandeerd. Maar de kans dat het niet lukt een opbouw van 1,85% te realiseren, is uiterst klein. Zelfs vele malen kleiner dan de afgelopen jaren het geval was.

Indexatie-ambitie pensioenopbouwers op basis van looninflatie

Het is de ambitie van Philips Pensioenfonds om de

opgebouwde pensioenen jaarlijks te verhogen met de looninflatie (de collectieve cao-schaalaanpassingen binnen Philips, ook voor diegenen die werkzaam zijn bij Signify). Deze ambitie is nu nog te splitsen in twee delen: de verhoging met de prijsinflatie (de afgeleide consumentenprijsindex van het Centraal Bureau voor de Statistiek) en de verhoging met het verschil tussen loon- en prijsinflatie wanneer de looninflatie (collectieve cao-aanpassingen bij Philips) hoger is dan de prijsinflatie. Deze indexatie-ambitie wijzigt licht per 1 januari 2019: Philips Pensioenfonds probeert in alle gevallen uw opgebouwde pensioen te verhogen met de looninflatie, ook als de looninflatie lager is dan de prijsinflatie.



Flex pensioen kerngegevens	Pensioenregeling 2014 – 2018	Pensioenregeling 2019 – 2021
Looptijd	5 jaar	3 jaar
Franchise	€ 14.064 (niveau 2018)	€ 14.064 (niveau 2018)
Opbouwpercentage ouderdomspensioen	1,85% van de pensioengrondslag (ambitie)	1,85% van de pensioengrondslag (ambitie)
Opbouw nabestaandenpensioen	70% van het ouderdomspensioen	70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen	14% van bereikbare ouderdomspensioen	14% van bereikbare ouderdomspensioen
Arbeidsongeschiktheidspensioen	5% tot € 56.733, 75% boven € 56.733 (niveau 2018)	5% tot € 56.733, 75% boven € 56.733 (niveau 2018)
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	68 jaar
Keuze pensioenleeftijd	60 – 70 jaar	60 – 70 jaar
Pensioenpremie totaal	24% van het salaris (voor Flex ES 26,2% van het salaris)	24% van het salaris (voor Flex ES 26,2% van het salaris), ofwel circa 30% van de pensioengrondslag
Eigen bijdrage	2% van de pensioengrondslag	2% van de pensioengrondslag
Indexatie-ambitie pensioenopbouwers	Prijsinflatie, met aanvullend verschil tussen looninflatie (uitgedrukt in cao-verhoging bij Philips) min prijsinflatie	Looninflatie, uitgedrukt in cao-verhoging bij Philips
Indexatie-ambitie pensioenontvangers	Prijsinflatie	Prijsinflatie
Gedeeltelijke indexatie mogelijk vanaf	Een beleidsdekkingsgraad van 116%	Een beleidsdekkingsgraad van 110%

Ondergrens indexatiestaffel verlaagd

Het Pensioenfonds verlaagt per 1 juli 2018 de ondergrens van de zogenoemde indexatiestaffel van 116% naar het wettelijk minimum van 110%. Dat betekent:

- dat het mogelijk is om bij een dekkingsgraad tussen de 110 en 116% de pensioenen te verhogen door indexatie, terwijl dat niet mogelijk was volgens het oude beleid;
- dat bij een dekkingsgraad tussen de 116 en 123% de indexatie hoger is dan onder het oude beleid. Dit is al merkbaar met de extra indexatie van 0,38% op 1 november 2018;
- op korte- en middellange termijn (1-5 jaar) een hoger pensioen voor alle aangeslotenen, ook als het financieel tegenzit;
- dat de kans dat de pensioenen verlaagd moeten worden als het ooit financieel tegenzit, licht toeneemt.

Over de aanpassing van de indexatiestaffel leest u meer vanaf pagina 7.

Kans op verlaging pensioenen neemt licht toe

Als gevolg van de genomen besluiten neemt de kans dat we uw pensioen moeten verlagen licht toe. Ook zal de dekkingsgraad op lange termijn wat minder snel stijgen. Deze nadelen vond het Bestuur alleszins acceptabel, gelet op de hiervoor genoemde voordelen van de genomen besluiten. ■



Meer weten over de nieuwe pensioenregeling?

Ga naar www.philipspensioenfonds.nl/2019

Heeft u dan nog vragen? Dan kunt u terecht bij de Klantenservice van Philips Pensioenfonds. U kunt op werkdagen tussen 9.00 en 17.00 uur uw vragen stellen door te bellen naar 030 – 277 56 40.



Verhoging van uw pensioen door indexatie eerder mogelijk

7

Extra indexatie van 0,38% door aangepast indexatiebeleid

Philips Pensioenfond's heeft de ondergrens van de zogenoemde indexatiestaffel verlaagd van 116% naar 110%. Dat betekent dat indexatie van de pensioenen eerder mogelijk is. Met de extra indexatie vanaf 1 november 2018 is het resultaat direct merkbaar. De indexatiestaffel, wat is dat ook alweer? Generaties legt het u uit.

Het Algemeen Bestuur besluit ieder jaar of en in welke mate de opgebouwde en ingegane pensioenen worden verhoogd door indexatie. Dit gebeurt op basis van de zogenoemde indexatiestaffel. De indexatiestaffel geeft u in één oogopslag antwoord op de vraag of er wel of niet (gedeeltelijk) geïndexeerd kan worden. Dat is afhankelijk van de zogenoemde beleidsdekkingsgraad (verder 'dekkingsgraad'), die weergeeft

hoe het gesteld is met de financiële gezondheid van het Fonds.

En als er geïndexeerd kan worden, geeft de hoogte van diezelfde dekkingsgraad aan in welke mate uw pensioen kan meestijgen met de prijsstijgingen². Overigens heeft het Algemeen Bestuur altijd de mogelijkheid om af te wijken van de indexatiestaffel.

² Voor pensioenopbouwers is het de ambitie om de opgebouwde pensioenen te laten meegroeien met de looninflatie, uitgedrukt in de cao-verhogingen binnen Philips, ook voor diegenen die werkzaam zijn bij Signify.

Verlaging ondergrens indexatiestaffel van 116 naar 110%

Het Fonds heeft de pensioenen een aantal jaren niet of nauwelijks kunnen verhogen door indexatie. Daardoor is de indexatie-achterstand de afgelopen jaren verder opgelopen. Vanwege die opgelopen indexatie-achterstanden is het Bestuur van mening dat het sneller en meer indexeren van de pensioenen belangrijker is geworden dan het zoveel mogelijk voorkomen van het verlagen van de pensioenen. Daarom is besloten de ondergrens van de indexatiestaffel te verlagen van 116% naar 110%. Dit betekent dat voortaan al bij een dekkingsgraad boven 110% (in plaats van 116%) geïndexeerd mag worden. Bij het besluit is meegenomen dat naarmate de gemiddelde leeftijd van de pensioenontvangers hoger is, het belangrijker wordt om zo snel mogelijk indexatie toe te kennen. Bij Philips Pensioenfonds is de gemiddelde leeftijd van deze groep met 76 jaar relatief hoog.

Wat betekent dit voor u?

- ✓ Door de verlaging van de ondergrens van de indexatiestaffel is het mogelijk om bij een dekkingsgraad tussen de 110% en 116% de pensioenen te verhogen door indexatie, terwijl dat niet mogelijk was volgens het oude beleid.
- ✓ Bij een dekkingsgraad tussen de 116% en 123% is de indexatie hoger dan onder het oude beleid. Dit is direct merkbaar door een extra indexatie van 0,38% van de

prijsinflatie voor alle aangeslotenen vanaf 1 november 2018.

Deze extra indexatie komt bovenop de al eerder toegekende 0,22%. Onze ambitie was om in 2018 uw pensioen te verhogen met 1,3% voor pensioenontvangers en premievrije polishouders en 1,5% voor pensioenopbouwers.

- ✓ De verlaging van de ondergrens van de indexatiestaffel leidt op korte- en middellange termijn (1–5 jaar) naar verwachting tot een hoger pensioen voor iedereen, ook als het financieel tegenzit.
- ✓ De kans dat de pensioenen verlaagd moeten worden als het ooit financieel tegenzit, neemt licht toe.



Inhalen van gemiste indexatie is mogelijk

Uw pensioen is in de afgelopen jaren niet volledig meegegroeid met de prijzen/lonen. U heeft daarmee een indexatie-achterstand opgelopen. Deze gemiste indexatie kan worden 'ingehaald' als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 123%. Inhaalindexatie mag alleen in kleine stapjes worden gegeven. Elk jaar mag het Pensioenfonds u een inhaalindexatie geven van 1/5 deel van het aantal procentpunten dat de dekkingsgraad boven 123% ligt. Een voorbeeld: als de dekkingsgraad 128% is, dan mag in dat jaar een inhaalindexatie van maximaal 1% ($= 1/5 \times 5\%$) worden gegeven. Deze begrenzing komt voort uit wettelijke spelregels.

Hoe staat het Fonds er financieel voor?	Welke beleidsdekkingsgraad hoort hierbij?	Kunnen de pensioenen worden verhoogd?
	Hoger dan 123%	Inhalen van gemiste indexatie is – binnen grenzen – mogelijk
	Hoger dan 123%	Volledige indexatie is mogelijk
	Tussen 110% en 123%	Gedeeltelijke indexatie is mogelijk
	Lager dan 110%	Indexatie is niet mogelijk
	Lager dan 100%	Mogelijkheid tot verlagen van pensioenen



Volledige indexatie is mogelijk

Vanaf een beleidsdekkingsgraad van 123% kan uw pensioen volledig worden verhoogd met de prijsinflatie voor pensioenontvangers en premievrije polishouders en met de looninflatie voor pensioenopbouwers. De financiële basis is dan stevig genoeg om naar verwachting ook in de toekomst de pensioenen volledig te kunnen blijven verhogen.



Gedeeltelijke indexatie is mogelijk

Vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110% is het mogelijk uw pensioen gedeeltelijk te verhogen met de prijsinflatie voor pensioenontvangers en premievrije polishouders en met de looninflatie voor pensioenopbouwers. In welke mate uw pensioen mag worden verhoogd, hangt af van de hoogte van de dekkingsgraad. De hoogte van de indexatie loopt op totdat bij 123% volledige indexatie kan worden gegeven. Bij een beleidsdekkingsgraad van 120% kan een gedeeltelijke indexatie worden gegeven, namelijk 10/13 deel van de volledige indexatie. Dit wordt bepaald door het aantal procentpunten dat de beleidsdekkingsgraad boven 110% ligt (tien) te delen door het verschil tussen 110% en 123% (dertien).



Indexatie is niet mogelijk

Philips Pensioenfonds heeft de ambitie dat uw pensioen meegroeit met prijsstijgingen. We vinden het echter ook belangrijk dat de kans op een verlaging van uw pensioen klein is. Daarvoor zijn financiële buffers essentieel, want deze zorgen ervoor dat het Fonds tegen een stootje kan. Volgens de spelregels van de overheid mag Philips Pensioenfonds vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110% indexeren. Beneden die grens is indexatie wettelijk niet toegestaan.



Mogelijkheid tot verlagen van pensioenen

Is de dekkingsgraad lager dan 100%? Dan zijn er geen buffers meer. Het Fonds kan dan overgaan tot het verlagen van de pensioenen. Dat is de uiterste maatregel die genomen kan worden, als de financiële situatie van het Pensioenfonds er slecht voorstaat. Bij het verlagen van pensioenen worden de pensioenen van de pensioenopbouwers, de pensioenontvangers en de premievrije polishouders met hetzelfde percentage verlaagd. ■



Wilt u meer weten over ons indexatiebeleid?

Kijkt u dan op onze website:

www.philipspensioenfonds.nl/indexatiebeleid

Hoe denkt ú daarover?

Pensioenfonds

Alles over uw pensioen voortaan digitaal

De meeste mensen ontvangen hun pensioeninformatie van Philips Pensioenfonds nu nog per post. Dat gaat veranderen. Wij onderzoeken de mogelijkheden om uw pensioeninformatie in de toekomst zoveel mogelijk digitaal te versturen. Wat vindt u daarvan? Generaties peilde de meningen van Philips-medewerkers in Amsterdam en van twee van onze pensioenontvangers.



▲ Emie Bronsema (27)

“Ik vind het heel goed dat de informatie steeds vaker digitaal verstrekt wordt. Zonde van het papier! Alles wat je wilt weten, kun je online terugvinden. Hiervoor werkte ik in een sportschool en daar was helemaal niets geregeld rondom pensioen. Bij Philips is het onderwerp wel wat meer zichtbaar. Ik heb gehoord dat er regelmatig informatiebijeenkomsten worden gehouden vanuit het Pensioenfonds. Ik ben daar nog niet bij geweest, maar het staat wel op mijn lijstje. Het is fijn om het iemand te horen vertellen en gericht vragen te kunnen stellen. Verder pluis ik dingen graag zelf uit. Maar hoe digitaal ik ook ben, tijdens meetings heb ik voor aantekeningen altijd mijn kladblok bij me. Papier geeft in die zin toch ook houvast.”



▲ Felipe Camara (36)

“Vroeger kregen we tientallen brieven per week en waren we blij met die ene e-mail die we op een dag kregen. Nu worden we overspoeld door e-mails en heeft die ene brief onze speciale aandacht. De rollen zijn omgedraaid. Door pensioeninformatie niet meer per brief te verspreiden, kan de ‘awareness’ verminderen: mensen hebben er letterlijk minder oog voor. Dus hoe goed ik de verschuiving persoonlijk ook vind, als organisatie moet je wel meer moeite doen om mensen te betrekken bij je informatie. Met mijn pensioen ben ik niet dagelijks bezig. Ik ben een Braziliaan, plannen is niet mijn sterkste kant. Sinds ik afgelopen zomer vader ben geworden van een dochter, denk ik wel wat meer na over de toekomst. Je wilt het toch goed geregeld hebben. Ik heb een huis gekocht en geïnvesteerd in wat bitcoins. Maar wat daarvan komt, is natuurlijk afwachten.”



▲ Hendrikus Geerdinck (76)

“Voor mij is het geen enkel probleem om digitale post te ontvangen. Ik ben bekend met de computer. Je moet wel, tegenwoordig. Mijn kinderen zijn geïnteresseerd in digitale zaken, dus dan slaat de interesse vanzelf over. Het dagelijks gebruik van de computer lukt me prima. Zijn er problemen met installeren, dan schakel ik mijn zoon in. Digitale post is best wennen. De mens is een gewoontedier. Vooral oudere mensen zijn moeilijker van vaste gewoonten af te brengen. Daarom zou ik zeggen: voer de digitale verandering langzaam door. Vroeger haalde je een brief uit de brievenbus, pakte een stoel en las 'm meteen door. Bij digitale post moet je jezelf meer dwingen om het te lezen. Vergelijk het met de krant, die heb ik ook het liefst in de hand. Mijn interesse voor techniek is wel handig in deze tijd. Ik heb werktuigbouwkunde gestudeerd en werkte als constructeur in de tekenkamer. Sinds mijn zestigste ben ik met pensioen.”



▲ Helen Bull (53)

“Ik vind het een fantastisch idee. Het past ook bij een bedrijf als Philips, om het zo te doen. Ik denk dat er niet veel mensen zijn die het géén goed idee vinden. De hele wereld werkt digitaal en we zijn er inmiddels aan gewend om onze informatie digitaal op te slaan en terug te vinden. Bang om iets te missen of kwijt te raken ben ik niet. Ik ben ‘freakishly ordered’: sommigen verdenken me van een dwangneurose. Ach, dat hoort ook wel een beetje bij mijn functie als program manager Finance. Thuis probeer ik ook zo min mogelijk papier te gebruiken. Mijn administratie staat grotendeels op de computer en boeken lees ik op mijn Kindle. Maar de krant, die blijf ik ‘old school’ op papier lezen. Noem me ouderwets, maar ik vind niets fijner dan knisperend vers krantenpapier. De zwarte vingers die je ervan krijgt, neem ik op de koop toe.”



▲ Melis Turkan (38)

“Ik vind het niet meer dan logisch dat Philips Pensioenfonds de overstap maakt naar digitale communicatie. Steeds meer bedrijven doen dat. De brieven die nog wél mijn brievenbus bereiken, lees ik snel door, om ze vervolgens in een la te stoppen. Eens per jaar gaat de la open en structureer ik alles. Of eigenlijk: laat ik mijn man alles structureren. Hij is er beter in dan ik. Of ik bang ben dat ik informatie mis als ik nieuws over mijn pensioen straks niet meer op papier ontvang? Eigenlijk niet. Ik gebruik mijn inbox nu ook al als één groot archief. Als ik iets nodig heb, gebruik ik de zoekfunctie om het te vinden. Over een onderwerp als privacy heb ik nog niet eerder nagedacht. Ik ga ervan uit dat een professioneel bedrijf als Philips ervoor zorgt dat onze privégegevens veilig zijn. Ik vind het dus helemaal prima, die overgang naar digitaal. Maar, jullie blad blijf ik wél graag op papier ontvangen. Dat leest gewoon fijner.”



▲ Pieter Sloomaker (76)

“Ik heb het weleens aangegeven bij Philips: voor mij hoeft de pensioeninformatie niet meer per post te komen. Nu ontvang ik het papiertje nog dubbel. Eerst valt ie op de deurmat en een paar dagen later krijg ik 'm ook per mail. Digitale post is prima voor mij. Als je het wilt nalezen, sla je het bestand op, geen probleem. Ik gebruik mijn computer regelmatig. Niet dat ik een expert ben, misschien begrijp ik slechts een twaalfde deel van de computer. Maar dat is voldoende voor mij. Inmiddels ben ik alweer negentien jaar met pensioen. Ik was procesoperator bij Philips en heb dus wel een beetje gevoel voor techniek. Ik heb geen computercursus of iets dergelijks gedaan, maar heb mezelf veel aangeleerd. Helaas is dat niet voor iedereen makkelijk. Helemaal niet op een bepaalde leeftijd. Mijn advies: probeer het gewoon, wees niet bang.” ■

11

Philips Pensioenfonds reageert

Digitaal communiceren betekent dat wij snel belangrijke informatie met u kunnen delen. En het bespaart kosten.

Uw jaarlijkse Uniform Pensioenoverzicht staat al enige tijd ook in MijnPPF. In deze persoonlijke digitale omgeving kunt u straks al uw pensioenpost direct bekijken of downloaden. Wij geven u een seintje wanneer het klaarstaat.

Dat kan natuurlijk alleen als wij beschikken over uw e-mailadres. U kunt uw e-mailadres nu al doorgeven via uw profielpagina op www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf

PensioenLab: voor en door jongeren

Jongeren die praten over pensioen? Ja, ze bestaan!

Pensioen: een ver-van-mijn-bed-show voor jongeren die druk zijn met werk, huis en gezin. Maar elke beslissing die u maakt als u jong bent, zoals trouwen, kinderen krijgen of een sabbatical, heeft invloed op uw pensioen. En wist u dat u vanaf uw allereerste werkdag al een dag per week voor uw pensioen werkt? Toch nemen weinig jongeren deel aan de pensioendiscussie. Té weinig, vindt Stichting PensioenLab. En daarom geeft het PensioenLab jongeren tot 35 jaar de gelegenheid om mee na te denken over hun toekomst. Philips Pensioenfonds ondersteunt dit initiatief en vroeg drie deelnemers om hun ervaringen te delen in Generaties. Jongeren die in hun vrije tijd praten over pensioen? Ja, ze bestaan!

12

Evelien van Hilten en Arian Borgers schreven zich een jaar geleden in voor het PensioenLab. “Ik heb bij mijn vorige werkgever samen met het PensioenLab een evenement georganiseerd en vind het erg leuk om met andere jongeren te werken aan het pensioenstelsel”, vertelt Evelien. “Ook wilde ik graag mijn netwerk binnen de pensioenwereld uitbreiden.” Zij maakte collega Arian Borgers enthousiast voor het idee. Arian: “Ik deed vooral mee om eens buiten mijn comfort zone te treden.”

Droomhuis

“Het PensioenLab-traject begon met een bootcamp”, vertelt Arian. “Een introductiesessie over pensioenen, zodat iedereen over voldoende basiskennis beschikt, ook jongeren van buiten de financiële wereld. In een tweede sessie hebben we groepen samengesteld om gedurende een aantal maanden onderzoek te doen naar een actueel pensioenonderwerp, zoals fintech, communicatie of duurzaamheid. Wij kozen voor ‘wonen, werk,

zorg & pensioen’. Die discussie wordt al lang gevoerd en is ook relevant voor jongeren. In het regeerakkoord wordt namelijk gesproken over keuzevrijheid en individuele potjes die het eenvoudiger moeten maken vermogensopbouw in de eigen woning te integreren in de pensioenopbouw.” Evelien: “Het is reuze interessant om die link te leggen. Jongeren kunnen dan gemakkelijker toetreden tot de woningmarkt. We hebben in onze werkgroep enorm veel gediscussieerd. Wat wil je dan met je pensioen bereiken? Lagere woonlasten en minder schuld of juist een groter droomhuis? We hebben onder meer gekeken naar de fiscale gevolgen en naar andere landen. We hebben een rekentool ontwikkeld die laat zien of het voordelig is om pensioen en de aanschaf van een woning te combineren.” Arian: “In het voorjaar bood het PensioenLab ons en de andere groepen een podium om onze adviezen te presenteren aan de pensioenwereld. Wij hebben met onze groep veel meer dan alleen advies gegeven, en zelfs een prototype gemaakt.”



◀ Arian Borgers

Leeftijd: 31 jaar

Opleiding: Bedrijfseconomie/Financiering

Functie: Investment Manager

Werkt bij: Philips Pensioenfonds

◀ Evelien van Hilten

Leeftijd: 34 jaar

Opleiding: Economie

Functie: Investment Manager

Werkt bij: Philips Pensioenfonds



Stichting PensioenLab is een initiatief van de jongerenvakbonden CNV Jongeren, FNV Jong en VCP Young Professionals. Het PensioenLab brengt jongeren samen zodat ze tot een visie over pensioenen kunnen komen en een stem kunnen laten horen in de pensioendiscussie. Ook ambieert het PensioenLab verjonging van de pensioenwereld. Via de PensioenLab Academie worden jongeren getraind en geplaatst in bijvoorbeeld besturen en verantwoordingsorganen. Zodat ook de stem en belangen van jongeren binnen de fondsen niet kunnen worden genegeerd.

Esmé Wiertz heeft dit jaar deelgenomen aan de PensioenLab Academie. “Via een event dat werd georganiseerd bij PGGM, kwam ik terecht bij het PensioenLab”, vertelt Esmé. “Ik wilde graag mijn blikveld verbreden en vond de PensioenLab Academie een interessante manier om me te verdiepen in het besturen van en toezicht houden op een pensioenfonds.”

Dynamiek

Esmé volgde van januari tot april avondcolleges om zich voor te bereiden op een toekomstige functie binnen een verantwoordingsorgaan, bestuur of toezicht van een pensioenfonds. Esmé koos voor de toezichthoudende richting. “Gedurende zes colleges heb ik kennisgemaakt met alle facetten van pensioen. In elk college werden één of twee onderwerpen behandeld door sprekers uit het veld, zoals vertegenwoordigers van de vakbonden,



◀ Esmé Wiertz

Leeftijd: 33 jaar

Opleiding: Bedrijfseconomie

Functie: Sr. Investment Risk Manager

Werkt bij: PGGM (pensioenuitvoerder van Philips Pensioenfonds)



Wij hebben met onze groep veel meer dan alleen advies gegeven, en zelfs een prototype gemaakt.

— Arian Borgers

14 opleidingsorganisatie SPO, de Pensioenfederatie die de belangen behartigt van de pensioenfondsen, en verschillende andere specialisten uit het vak. Het evenwichtig afwegen van de verschillende belangen van alle betrokkenen in de pensioenwereld en de dynamiek die dat met zich meebrengt, vind ik leuk en interessant.” Als ‘bestuurderstraineer’ brengt Esmé sinds juni haar opgedane kennis in de praktijk bij het Pensioenfonds Openbaar Vervoer. “Mijn traineeship duurt twee jaar”, vertelt zij. “In die tijd neem ik deel aan alle bestuursvergaderingen en volg ik dezelfde scholing als de bestuursleden. Ook neem ik zitting in een aantal commissies. Na twee jaar ben ik dan klaargestoomd voor een volwaardige bestuursfunctie.”

Aanrader

Alle drie vinden zij het PensioenLab een aanrader. “We hebben er veel van geleerd”, zeggen Evelien en Arian eensgezind. “Maar het is ook een intensief traject. Met een kleine groep ga je heel erg de diepte in en werk je intensief samen. Het PensioenLab geeft alle ondersteuning die nodig is en stelt hun hele netwerk open. Dat kun je aangrijpen. Als jij iets wilt, maken zij het mogelijk.” “Ik heb veel mensen leren kennen en

heb ook in mijn dagelijkse werk profijt van wat ik heb geleerd”, vertelt Esmé. “Het opdoen van bestuurlijke ervaring bevalt mij heel goed en ik wil daar in de toekomst zeker meer mee doen. Ik vind het belangrijk dat ook jongeren hun stem laten horen.” ■



Wil jij meepraten over pensioen?

In dit artikel lees je de enthousiaste verhalen van drie mensen die al dagelijks met pensioen bezig zijn. Het PensioenLab nodigt ook jongeren die niet in de financiële sector werkzaam zijn, uit om aan te haken. Dus werk je bij Philips of Signify en lijkt het je leuk om de pensioenwereld wat beter te leren kennen of om in de toekomst een (bestuurs)rol te vervullen bij Philips Pensioenfonds? Kijk dan op: www.pensioenlab.nl

Het pensioen van

Ulviyya Guluzade

uit

Azerbeidzjan

“De open cultuur van Philips past bij mij”

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 Ulviyya Guluzade (26), afkomstig uit Azerbeidzjan.

In 1991 komt Ulviyya ter wereld in Bakoe, de hoofdstad van Azerbeidzjan. Een bijzonder geboortjaar, want het is ook het jaar waarin het land onafhankelijk wordt van de Sovjet-Unie. Daarmee is Ulviyya een van de eerste ‘officiële’ inwoners van het jonge land in de Kaukasus. Op haar twintigste verhuist ze naar Rotterdam voor een studie aan de Erasmus Universiteit. Met tussenpozen woont de enthousiaste Azerbeidzjaanse al zo’n zes jaar in Nederland. Sinds anderhalf jaar werkt ze als projectmanager bij Philips in Amsterdam.

Van de Kaukasus naar Nederland. Vanwaar die keuze?

“Ik heb meegedaan met een programma van de overheid in Azerbeidzjan, waarbij je als student in aanmerking komt voor een studiebeurs in het buitenland. Veel van mijn medestudenten kozen voor een studie in het Verenigd Koninkrijk. Vanwege de taal en het internationale karakter. Ik wilde iets anders, buiten de gebaande paden, dat past bij mij. Na wat research – onder andere naar het land en de ratings van de verschillende universiteiten – koos ik voor de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Hun studies Economics en Business Administration staken er met kop en schouders bovenuit. Bovendien leek Rotterdam me een leuke stad!”

Hoe ging de overstap?

“Het cultuurverschil tussen Nederland en Azerbeidzjan is best groot, dus ik heb wel moeten wennen. Grotendeels in positieve zin hoor! Mensen zijn hier heel open. Als ze het niet met elkaar eens zijn, dan zeggen ze dat gewoon. In Azerbeidzjan wordt er

wat meer om de hete brij heen gedraaid. Ik ben altijd al meer van de eerste categorie geweest, daarom denk ik dat het werken me hier zo goed bevalt. Duidelijke, open en simpele communicatie, ik hou daarvan. Er heerst hier ook een goede balans tussen werk en privé. Hard werken tijdens ‘business hours’ en genieten van de tijd dat je niet aan het werk bent. Heel logisch én gezond!”

In Azerbeidzjan is dat anders?

“Ja, je mag niet van kantoor vertrekken als de baas nog aanwezig is. ‘Facetime’ is er erg belangrijk. Niet altijd even efficiënt. Meestal maak je in Azerbeidzjan dan ook heel lange dagen. In Nederland gebeurt dat natuurlijk ook weleens, maar dan altijd met een reden.”

Bij Philips voor...?

“In april 2017 ben ik gestart bij Philips als projectmanager in het Business Transformation team. Vanuit het programma ‘Solutions Transformation’ helpen we Philips een nog betere Healthcare-aanbieder te worden. Allerlei trends in de gezondheidszorg zorgen ervoor dat onze klanten voor nieuwe uitdagingen staan. Ze zijn op zoek naar meer dan alleen een product. Dit programma moet ervoor zorgen dat wij als bedrijf daarop kunnen inspelen met totaaloplossingen – zogenaemde solutions. Het leuke aan mijn job is dat geen enkele dag hetzelfde is. Je moet flexibel zijn en snel kunnen schakelen. Precies wat ik leuk vind!”

Typisch Philips is...

“Eeuwig in overleg zijn, haha! Mensen behandelen elkaar hier met respect en ieders mening is belangrijk. Met als resultaat dat het soms lang duurt voordat er een beslissing is genomen. Dat kan de vaart weleens uit projecten halen. Philips is in die zin echt een ‘people’s company’ te noemen, wat natuurlijk ook veel voordelen heeft. Die goede werk-privé-balans bijvoorbeeld, is heilig. Zo heilig als jullie broodje met kaas!”

Hoe is het pensioen in Azerbeidzjan geregeld?

“Werkgevers dragen een deel van het inkomen van een medewerker af aan de overheid. Op het moment dat de medewerker met pensioen gaat, zorgt een overheidsinstantie met de naam NSA (National Security Agency) ervoor dat het pensioen uitbetaald wordt. Bovenop het werkgeverspensioen komt nog een vaste ‘fee’ van de overheid die voor iedereen hetzelfde is. Op dit moment ligt de pensioenleeftijd voor vrouwen op 60 jaar en voor mannen op 63 jaar. In de komende jaren wordt dit voor iedereen 65 jaar.”

En in Nederland?

“Ik weet dat het pensioen hier uit drie pijlers bestaat: pensioen van de overheid, pensioen van de werkgever en het stuk wat je zelf regelt, bijvoorbeeld door te beleggen of te sparen of investeren. Ik kan me niet herinneren dat ik deze informatie van Philips heb gekregen, maar het zou best kunnen! Ik heb me hier op eigen initiatief in verdiept. Ik vind het belangrijk om op de hoogte te zijn. Als werknemer zijn we daar zelf verantwoordelijk voor, vind ik: kwestie van tijd investeren.”

Toekomstperspectief?

“Mijn verloofde – die ook uit Azerbeidzjan komt – en ik hebben het op dit moment erg naar ons zin in Amsterdam. We genieten volop van het leven hier en van ons appartement dat vlakbij het Amstelpark ligt. De komende jaren zijn we dan ook nog van plan om te blijven. Maar, ambities en toekomstdromen kunnen veranderen. Het belangrijkste is dat we nu allebei nog kunnen leren op de plek waar we zitten. En daar gaat het wat ons betreft om. Ooit terug naar Azerbeidzjan? Misschien. Het land is volop in ontwikkeling en wordt steeds aantrekkelijker. Zie ook de vele buitenlandse investeringen die er nu worden gedaan. Wellicht ooit door ons. Wie weet.” ■



17

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.

Ulviyya's story in English?

If you prefer to read Ulviyya's story in English, you can visit our website: www.philipspensioenfonds.nl/foreignpension





Als u door arbeidsongeschiktheid niet meer kunt werken

Arbeidsongeschikt: wat betekent dat voor uw pensioen?

18

Een langdurige ziekte, een ernstig auto-ongeval, een burn-out: arbeidsongeschiktheid kan iedereen overkomen. Niemand denkt er graag over na. Arbeidsongeschiktheid heeft namelijk grote gevolgen voor degenen die het treft. Daarom is het goed om te weten wat er bij Philips Pensioenfonds voor u is geregeld wanneer u arbeidsongeschikt raakt. Generaties vertelt u er meer over.

In het flex pensioen zijn twee voorzieningen getroffen voor het geval u door arbeidsongeschiktheid niet meer kunt werken: het arbeidsongeschiktheidspensioen en voortzetting van de pensioenopbouw.

Wat is de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen?

De hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen is afhankelijk van twee zaken:

1. Voor hoeveel procent u arbeidsongeschikt bent; het UWV bepaalt dit.
2. De hoogte van uw salaris voordat u arbeidsongeschikt werd.

Bent u tijdens uw dienstverband arbeidsongeschikt verklaard voor 80% of meer en werkt u om die reden niet meer bij Philips of Signify? Dan bedraagt uw arbeidsongeschiktheidspensioen 5% van uw pensioengevend salaris tot € 56.733 (dit is het grensbedrag per 1 april 2018). Is uw pensioengevend salaris hoger dan € 56.733? Dan ontvangt u een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen van 75% van het salaris boven € 56.733. Het arbeidsongeschiktheidspensioen bij Philips Pensioenfonds wordt berekend over uw volledige, ongemaximeerde pensioengevend salaris. Dus ook over uw salaris boven € 105.075. Bent u gedeeltelijk arbeidsongeschikt (voor meer dan 35%, maar minder dan 80%)? Dan wordt uw arbeidsongeschiktheidspensioen naar verhouding berekend.

Wanneer stopt het arbeidsongeschiktheidspensioen?

Als u voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt, heeft u geen recht meer op het arbeidsongeschiktheidspensioen. Het arbeidsongeschiktheidspensioen stopt ook als u:

- met pensioen gaat; u ontvangt dan een ouderdomspensioen van Philips Pensioenfonds.
- de AOW-leeftijd bereikt voordat u met pensioen gaat; u ontvangt dan een AOW-pensioen van de overheid. Uw ouderdomspensioen van Philips Pensioenfonds gaat standaard in op 68 jaar, maar u heeft de mogelijkheid om dat te vervroegen.
- komt te overlijden; uw eventuele partner en kinderen ontvangen dan een nabestaanden- en wezenpensioen van Philips Pensioenfonds.

Voortzetting van uw pensioenopbouw

Als uw dienstverband bij Philips of Signify door arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd, gaat de opbouw van uw pensioen gewoon door. Hiervoor hoeft u geen premie te betalen. Bent u volledig arbeidsongeschikt? Dan loopt ook de pensioenopbouw volledig door. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is er sprake van gedeeltelijke voortzetting van de opbouw. Zolang u arbeidsongeschikt bent, blijft u pensioen opbouwen, totdat u 68 jaar wordt. Tenzij u voor die tijd de AOW-leeftijd bereikt. Dan stopt de pensioenopbouw op dat moment. Stel uw dienstverband is beëindigd vanwege volledige arbeidsongeschiktheid en u kunt later toch gedeeltelijk weer aan het werk. Dan wordt de opbouw van uw pensioen ook gedeeltelijk voortgezet. Voor dat deel betaalt u geen premie. Als u voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt, stopt de opbouw van uw pensioen. Als u gedeeltelijk weer aan het werk bent bij Philips of Signify, bouwt u uiteraard over dat dienstverband weer gewoon pensioen op.

Heeft u een inkomen boven € 105.075?

Bij arbeidsongeschiktheid blijft de opbouw van pensioen voor het inkomen tot € 105.075 via het flex pensioen doorlopen. Heeft u een inkomen boven € 105.075? Dan heeft uw werkgever voor u een verzekering voor premievrije pensioenopbouw afgesloten bij ABN AMRO Pensioenen. Wilt u hier meer over weten? Kijk dan op www.abnamropensioenen.nl ■



WIA-uitkering van de overheid

Als u arbeidsongeschikt wordt, heeft u onder voorwaarden recht op een WIA-uitkering van de overheid. WIA betekent Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De WIA kent twee regelingen:

- De IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) voor mensen die voor 80% of meer arbeidsongeschikt zijn zonder uitzicht op herstel.
- De WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) voor mensen die voor meer dan 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn. En voor mensen die 80% of meer arbeidsongeschikt zijn, maar bij wie kans bestaat op geheel of gedeeltelijk herstel.

De WIA-regels zijn niet eenvoudig. Wat u van de overheid krijgt, hangt af van de hoogte van uw salaris voordat u arbeidsongeschikt werd, de mate van arbeidsongeschiktheid en uw eventuele nieuwe inkomen. Met de rekenhulpen van het UWV kunt u uw inkomen in een paar stappen berekenen. Kijk voor meer informatie op www.uwv.nl/particulieren/ziek



Wilt u meer weten over uw pensioen bij arbeidsongeschiktheid?

Kijkt u dan op onze website:

www.philipspensioenfonds.nl/arbeidsongeschiktheid

Doe de pensioencheck ✓

U heeft een nieuwe baan of u gaat uit dienst. Dan weet u vast dat dit gevolgen heeft voor uw pensioen. Maar weet u ook dat uw pensioen verandert als u gaat scheiden of een sabbatical neemt? Op belangrijke momenten in uw leven is het óók belangrijk om uw pensioen te checken. Generaties vertelt u wanneer u in actie moet komen.

✓ Als u een nieuwe baan heeft

Als u in dienst komt bij Philips of Signify, bouwt u pensioen op bij Philips Pensioenfonds. U kunt nu waardeoverdracht van uw elders opgebouwde pensioenen aanvragen, uw partner aanmelden en een Anw-hiaatverzekering afsluiten.

Lees meer op www.philipspensioenfonds.nl/welkom

✓ Als u uit dienst gaat

Stopt u met werken bij Philips of Signify? Dan stopt uw pensioenopbouw bij Philips Pensioenfonds. U kunt uw pensioen overdragen naar uw nieuwe pensioenuitvoerder of bij Philips Pensioenfonds laten staan.

Lees meer op www.philipspensioenfonds.nl/uitdienst

✓ Als u gaat trouwen of samenwonen

Als u gaat samenleven, heeft uw partner recht op nabestaandenpensioen na uw overlijden. Als u trouwt, gebeurt dat automatisch. Als u gaat samenwonen, moet u uw partner zelf aanmelden. U kunt dan ook desgewenst een Anw-hiaatverzekering afsluiten. Lees meer op

www.philipspensioenfonds.nl/nabestaandenpensioen

✓ Als u gaat scheiden of uit elkaar gaat

Een echtscheiding heeft gevolgen voor uw ouderdomspensioen én uw nabestaandenpensioen. Woonde u ongehuwd samen? Dan zijn er alleen gevolgen voor het nabestaandenpensioen.

Lees meer op www.philipspensioenfonds.nl/einderelatie

✓ Als u meer of minder gaat werken

Als u meer of minder gaat werken, bouwt u ook meer of minder pensioen op. Voor uzelf én voor uw nabestaanden. U kunt in de Pensioenplanner in MijnPPF berekenen hoe uw pensioen verandert.

Kijk op www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf

✓ Als u een sabbatical of onbetaald verlof neemt

Tijdens een sabbatical of (gedeeltelijk) onbetaald verlof bouwt u geen (of minder) pensioen op. Komt u tijdens de verlofperiode te overlijden, dan wordt het pensioen voor uw partner en kinderen berekend alsof u niet met verlof was.

Neem contact op met Philips People Services voor Philips of HR Services voor Signify.

✓ Als u arbeidsongeschikt wordt

Stopt uw dienstverband geheel (of gedeeltelijk) omdat u arbeidsongeschikt wordt? Dan wordt uw pensioenopbouw (gedeeltelijk) voortgezet. Voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent, betaalt u geen pensioenpremie meer. Ook heeft u recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Lees meer op

www.philipspensioenfonds.nl/arbeidsongeschiktheid

✓ Als u eerder wilt stoppen met werken

U kunt bij Philips Pensioenfonds vanaf uw 60-ste met pensioen gaan. Hoe eerder u met pensioen gaat, hoe minder pensioen u krijgt. U bouwt immers korter pensioen op en ontvangt het langer.

Bereken in de Pensioenplanner in MijnPPF wat dit voor u betekent: www.philipspensioenfonds.nl/mijnppf

✓ Als u een kind krijgt

Het krijgen van een kind heeft geen gevolgen voor uw pensioen. U hoeft uw kind niet aan te melden voor het wezenpensioen. Als u wilt, kunt u op dit moment wel een Anw-hiaatverzekering afsluiten.

Lees meer op www.philipspensioenfonds.nl/anwhiaat ■



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

“Ik ‘vlieg’ door Amerika, gewoon, vanuit thuis”

Werken bij Philips is er met de paplepel ingegoten bij Bart van Liempd (81). Zijn opa werkte er 24 jaar en zijn vader 43 jaar. Ook zijn broers en zus gingen aan de slag bij Philips. En jaren later zijn eigen dochters Karin en Mariëtte. Bart zelf begon op zijn zestiende, in 1953, als draaier bij Philips Elcoma (elektronische componenten en materialen). Hij leerde veel en groeide door. In 1992 ging hij met pensioen.

“De tijd bij Philips was de mooiste tijd van mijn leven”, blikt Bart terug aan zijn keukentafel in Valkenswaard. Trots wijst hij naar de muur, waar een grote bloembeschilderde schaal hangt. Makkumer aardewerk. Gekregen, omdat ik bijna veertig jaar bij Philips heb gewerkt. Misschien raar om te zeggen, maar ik beschouwde Philips echt als mijn bedrijf.”

Inmiddels is Bart 26 jaar met pensioen. Vervelen doet hij zich niet. De meeste voldoening haalt hij uit het ‘vliegen’ met de flight simulator, bij voorkeur met de Boeing 737-800 van Continental Airlines. Op de staart staat zijn zelfbedachte vluchtnummer 312: de 3 staat voor de geboortedag van kleindochter Jasmine en 12 voor de geboortedag van kleindochter Marlou. Het liefst ‘vliegt’ hij naar en door Amerika, waar zijn dochter Mariëtte en kleindochters wonen.

Leren, leren, leren...

Bart begon in 1953 bij Philips, met zijn diploma machinebankwerken van de Ambachtsschool op zak. “Ik startte als draaier bij Elcoma in Eindhoven. Daar had ik een geweldige baas, Jan van Thuyt, een vakman. Hij heeft uren aan de werkbank gehangen om mij de kneepjes van het vak te leren. Ook ’s avonds leerde ik door. Ik haalde diploma’s van de Avondnijverheidsschool en van het Voorbereidend Middelbaar Technisch Onderwijs. Daarna ging ik naar de Industrie-avondschool Werktuigbouwkunde (hts). Ik werkte van half acht tot vijf uur, ging tussendoor bij ons moeder in Eindhoven eten, en was van zes uur tot half tien op school. In 1966 behaalde ik mijn diploma.”

Kunstjes

Vervolgens stroomde Bart door naar de kaderopleiding van Philips om ervaring op te doen met andere machines in de werkplaats. “Denk aan technieken als frezen, schaven, rondslijpen, vlakslijpen en vonk verspanen. In die periode kreeg ik een leuk aanbod: ik mocht een halfjaar lesgeven in de draaierij van de Philips Bedrijfsschool (JNO). Daar stonden drie halfautomatische draaibanken, die nooit werden gebruikt. Ik vroeg de chef: Is het goed als ik die banken in werking zet, om de jongens daarop een uur in de week wat kunstjes te leren? Nou, dat vonden ze schitterend.”



Radio- en beeldbuizen

Bart: “Na die periode kwam ik terecht in de tekenkamer van Elcoma, als tekenaar-constructeur. Er werden slimme machines ontwikkeld om radiobuizen mee te monteren. Daarna ging ik aan de slag als opzichter glasbewerking bij bedrijfsmechanisatie beeldbuizen op Striip. Daar was nog weinig structuur. Als een cilinder van een machine kapotging, kon je nergens een nieuwe vinden. Ik kopieerde alle onderdelenlijsten van de machines en zorgde dat de reserveonderdelen in de kast lagen. Later werd ik opzichter voor de servicegroep beeldbuisontwikkelafdelingen. De echte uitvinders! Maar destijds veranderde er veel. De buizen werden zwaarder. Werk dat eerder met de hand werd gedaan, gebeurde voortaan (eind jaren tachtig) machinaal. Mijn baas vroeg toen of ik interesse had om in Aken de Straitline, een gigantische machine die buizen onder verhitting vacuüm pompt, mee op te bouwen. Vervolgens deed ik hetzelfde in Ottawa in Amerika.”

Vervroegd pensioen

Bart vervolgt: “In Amerika kreeg ik bericht uit Nederland. Door verschillende ontwikkelingen werden duizenden medewerkers ontslagen, ik ook. Ik was 55 jaar en kreeg een VROM-regeling, een vertrekregeling voor oudere medewerkers. Het was een hele overgang om ineens met pensioen te gaan, maar ik heb me nooit verveeld. Mijn vrouw Marianne en ik verhuisden van Best naar Valkenswaard. In mijn schuurtje maakte ik houten hulpgereedschappen. Ook ging ik met ons vader vissen. We hadden nog veel vrije tijd samen, hij is 98 jaar geworden. We spraken vaak over Philips. Mijn vader was onderbaas in een pakkerij.”

Flightsimulator

Wat Bart tegenwoordig doet? Veel vliegreuen maken. Hij lacht: "Niet in een écht vliegtuig. Ik ben lid van de flightsimulatorclub HCC. Daar leren we vliegen met verschillende vliegtuigen. We stippelen mooie routes uit, van maximaal anderhalf uur. Eén keer per maand 'vliegen' we met alle 'piloten' in wijkcentrum 't Slotje in Eindhoven. Van tevoren oefen ik de vlucht regelmatig thuis. De computer bootst de vlucht heel nauwkeurig na."

Did you receive my flight plan?

Het vliegen gaat volgens de officiële luchtvaartregels. "Eerst dien ik een vliegplan in bij de toren en vraag: *Continental Airlines 312, did you receive my flight plan?* Daarna vraag ik toestemming om vanuit de gate achteruit te rijden: *ask clearance for pushback*. Dan vraag ik toestemming om naar een punt vlakbij de startbaan te taxiën: *ask clearance for taxi to holding point runway*. Bij het holding point wacht ik op toestemming om naar de startbaan te draaien. Het is heel realistisch: het opstijgen, het uitzicht, de wolken en bergen."

Veel kruim

"Eén keer per maand hebben we les. Momenteel leren we vliegen met de 737-800 PMDG, een nieuwere Boeing. Dat kost mij veel kruim. Ik ben bijna 82 jaar, dan wordt het lastiger om dingen te onthouden. Maar het is geweldig om te doen. Vooral de techniek spreekt me aan. Als je het programma goed programmeert, gaat alles bijna vanzelf. Je hebt echt het gevoel dat je een vliegtuig bestuurt, maar dan zonder passagiers."



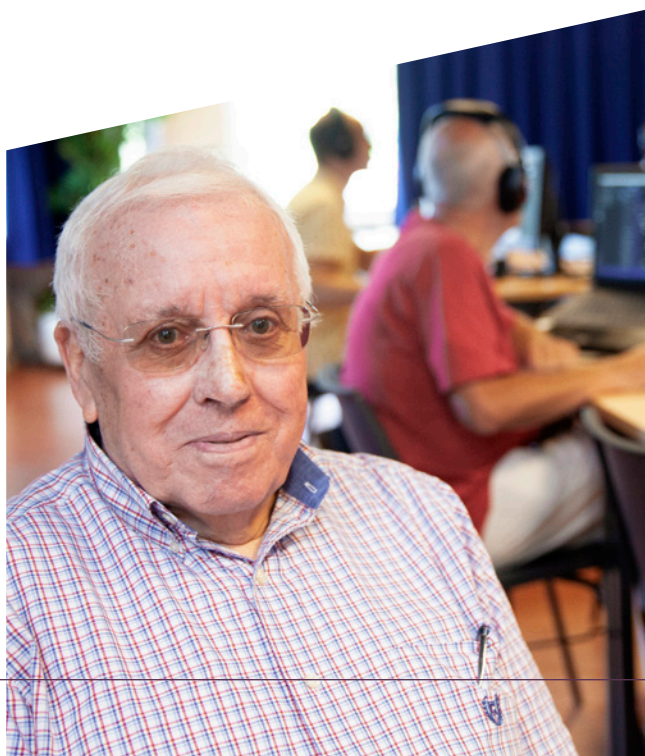
San Francisco

Bart vliegt regelmatig. Ook als passagier, in een écht vliegtuig. "Onze dochter en kleindochters wonen in Amerika. Het meest indrukwekkende vliegtuig waarin ik heb gevlogen, is de Airbus 380. Een kolossaal apparaat met twee etages. En toen ik 80 jaar werd, heb ik in een vliegtuigje over San Francisco gevlogen. Een cadeau van mijn dochters, geweldig. Ik heb zelf ooit een vliegplan voor San Francisco gemaakt, waardoor ik de landingsroute goed ken. Ik zeg altijd tegen mensen: ga aan de linkerkant van het vliegtuig zitten, dan heb je bij het landen prachtig uitzicht over de Golden Gate Bridge en de stad."

Welk vliegtuig?

Bart: "Dit najaar vliegen we met de Dreamliner naar Amerika, een zeer innovatieve Boeing 787. Ik ben benieuwd!" Marianne: "Soms vlieg ik alleen. Dan wil Bart alles weten. In welk vliegtuig zit je? Gewoon, een vliegtuig, zeg ik dan. Ik maak voortaan maar een foto. Ook volgt hij de vlucht via internet." Bart: "Ja, dat kan via het programma Flightradar24. Super, dat moet je ook eens doen!" ■

23



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-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.

Serie artikelen over beleggingen

In onze digitale nieuwsbrief Gener@ties publiceren wij een serie artikelen over het beleggingsbeleid van Philips Pensioenfonds. Eerder dit jaar hebben wij onderzocht hoe u aankijkt tegen risico's in relatie tot uw pensioen. Twee derde van u gaf toen aan meer te willen weten over ons beleggingsbeleid. In een serie artikelen geven wij u tekst en uitleg. Het eerste artikel 'Waarom beleggen wij?' is reeds verschenen en is na te lezen op onze website: www.philipspensioenfonds.nl/beleggingsbeleid. Het tweede artikel verschijnt volgende week in onze digitale nieuwsbrief Gener@ties.

Kerst en nieuwjaar: Klantenservice gesloten

Tijdens de kerstdagen en op nieuwjaarsdag is de Klantenservice van Philips Pensioenfonds gesloten. Op andere werkdagen kunt u tussen 9.00 uur en 17.00 uur met de Klantenservice bellen.

Volgende Generaties als Nieuwjaars-editie

De volgende editie van Generaties verschijnt begin 2019.

Pensioen op uw rekening

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

- 1 november
- 3 december
- 2 januari
- 1 februari
- 1 maart
- 1 april

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