

HP Pensioen

Magazine | 2007 | Nr. 6

In dit nummer onder meer:

Interview met Stan Bosch

De nieuwe Pensioenwet

Harald Werner: Bestuurslid en lid van DB

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen, vermenigvuldigd of gereproduceerd zonder schriftelijke toestemming van de uitgever en/of andere auteursrechthebbenden. Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland kan geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor de volstrekte juistheid en volledigheid van alle in deze uitgave opgenomen teksten en beelden. Alle genoemde gegevens zijn onder voorbehoud. Aan de inhoud van dit magazine kunnen geen rechten worden ontleend.



Dit is een uitgave van het HP Pensioenfonds.



Voorwoord

In enkele jaren is er heel wat veranderd op het gebied van pensioenen. Vergrijzing van de maatschappij, de opkomst van tweeverdieners en een verdergaande individualisering hebben ervoor gezorgd dat de overheid een aantal structurele maatregelen moest nemen om de pensioenen betaalbaar te houden. Samen met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties is de overheid op zoek gegaan naar allerlei mogelijkheden om mensen langer aan het werk te houden en de pensioenkosten te reduceren. Voorbeelden hiervan zijn de afschaffing van VUT/prepensioen en de invoering van de levensloopregeling. Verder zijn veel pensioenfondsen overgestapt op vereenvoudigde regelingen, waarbij de nadruk meer op de individuele verantwoordelijkheid van de deelnemers is komen te liggen.

Een en ander houdt ook in dat je als overheid de mensen wettelijk goed moet beschermen en een goed inzicht in hun pensioen en de daarmee samenhangende financiële risico's moet bijbrengen. Daarom heeft de overheid een nieuwe Pensioenwet in het leven geroepen. Deze is op 1 januari 2007 in werking getreden en vervangt de oude Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW). Met de nieuwe wet zijn verouderde regels aangepakt en in een nieuw jasje gestoken. De nieuwe wet verplicht onder meer het pensioenfondsbestuur op een heldere manier verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid. Verder moeten werkgevers en pensioenfondsen duidelijker en regelmatig communiceren over pensioen. In dit kader is er bijvoorbeeld een standaardoverzicht ontwikkeld, het Uniform Pensioenoverzicht. Het doel van dit overzicht is het met elkaar vergelijken van pensioenaanspraken van verschillende pensioenfondsen of verzekeraars een stuk eenvoudiger te maken. We gaan daar in deze uitgave nader op in.

Verder gaan we in deze editie in op het premie- en indexatiebeleid zoals dat bij het HP Pensioenfonds wordt gevoerd. Ook dit moet door de nieuwe wetgeving aan scherpere eisen voldoen. We leggen uit wat er is veranderd en lichten toe waarom we bepaalde maatregelen hebben genomen.

In deze zesde uitgave vind je daarnaast nog interviews met bestuurslid Harald Werner en met Stan Bosch, lid van de deelnemersraad. Ook maak je kennis met Frank Heijnis, die samen met zijn collega's belast is met de pensioenadministratie van het pensioenfonds. Delta Lloyd haakt in haar vaste rubriek in op de kapitaalopgaven en de rendementontwikkelingen.

Hopelijk komen wij met het magazine voldoende tegemoet aan jullie informatiebehoefte. Maar misschien hebben jullie nog vragen of feedback, of zijn er bepaalde onderwerpen waarover je wat meer wilt weten of zaken die nog niet aan de orde zijn gekomen. Aarzel dan niet om contact op te nemen (via email) met de administrateur van het pensioenfonds (frank.heijnis@hewitt.com).

Veel leesplezier!

Peter Prakken
Voorzitter Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland

Voorwoord.....	3
Indexeren binnen kaders: premie- en indexatiebeleid onder FTK.....	4
Interview met Harald Werner, bestuurslid HP Pensioenfonds en lid DB	8
De nieuwe Pensioenwet: meer inzicht door transparantie.....	11
Een blik achter de schermen... De Pensioenadministratie	14
Delta Lloyd over ... de excedentregeling.....	16
Wat gebeurt er als ... je met pensioen gaat? Een update.....	20
De Deelnemersraad bij HP: Interview met Stan Bosch	23
Pensioen in 't kort.....	25
Overzicht contactpersonen.....	26
Overzicht behandelde onderwerpen	27
English Summary.....	28

Indexeren binnen kaders: premie- en indexatie beleid onder FTK



Indexatie is een belangrijk onderdeel van de pensioenregeling. Door de opgebouwde en ingegane pensioenen te verhogen, worden de pensioenen immers waardevast gehouden. Met de nieuwe Pensioenwet die op 1 januari 2007 is ingegaan, gaat er het een en ander veranderen met betrekking tot het premie- en indexatiebeleid van het pensioenfonds. In dit artikel gaan we daar nader op in.

In een eerdere uitgave (nr 4) zijn we al uitgebreid ingegaan op indexatie. Jullie hebben toen kunnen lezen dat het indexatie- en premiebeleid onderdeel zijn van het financiële beleid van het pensioenfonds. Dit is aan zeer strenge voorwaarden gebonden. Laten we in dat verband eerst even uitleggen wat de afkorting FTK betekent. FTK staat voor Financieel Toetsingskader. Dit is een belangrijk onderdeel van de nieuwe Pensioenwet die op 1 januari 2007 is ingegaan. Het FTK verplicht pensioenfonds om duidelijk aan de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioentrekken te communiceren of de pensioenen worden geïndexeerd, en zo ja, onder welke voorwaarden. Ook moet het pensioenfonds aangeven hoeveel zij wil indexeren (ambitieniveau) en in hoeverre zij dit denkt te bereiken (de verwachte realisatie). Voor de toezichthouder van de pensioenfonds, De Nederlandsche Bank (DNB), vormt het FTK de basis voor de toetsing van de financiële positie én het financiële beleid van een pensioenfonds.

Marktwaaarde

Aan de indexatie op zich verandert door de nieuwe wet niet zoveel. Zoals gezegd, moeten pensioenfonds hierover duidelijker communiceren naar de deelnemers. Wat wel verandert, is dat de voorziening pensioenverplichtingen (zeg maar de benodigde pot met geld om alle toegezegde pensioenbetalingen te kunnen verrichten) voortaan op marktwaaarde (beurswaarde) moet worden gewaardeerd. Dit heeft grote invloed op het premie- en indexatiebeleid van een pensioenfonds. We leggen hier uit hoe dat zit.

De balans van een pensioenfonds bestaat, net als bij een bedrijf, uit bezittingen en schulden. De bezittingen van het pensioenfonds zijn de beleggingen in aandelen, obligaties, vastgoed, etcetera. Deze worden al jarenlang gewaardeerd op marktwaaarde. Aan de rechterkant van de balans staan de schulden, waaronder de pensioenverplichtingen. Tot 2007 werden deze gewaardeerd op basis van een vaste rekenrente van 4%. Dit is onder het FTK niet langer meer toegestaan. Voortaan moeten ook de

pensioenverplichtingen op marktwaarde worden gewaardeerd. Dit heeft tot gevolg dat bij een stijgende of dalende rente niet alleen de waarde van de vastrentende beleggingen (obligaties, hypotheek en dergelijke) wijzigt, maar ook de hoogte van de pensioenvoorziening. De waarde van de pensioenvoorziening beweegt nu mee met de waarde van de beleggingen. Aangezien de looptijd van de pensioenverplichtingen over het algemeen veel langer is dan de looptijd van de beleggingen, heeft een rentedaling of –stijging een veel groter effect op de hoogte van de pensioenvoorziening dan op de waarde van de beleggingen. Met een duur woord noemen wij dit de duration-mismatch.

Indexatie

Indexatie is een wezenlijk onderdeel van de pensioenregeling. Als het niet gebeurt, vermindert de waarde van de opgebouwde en ingegane pensioenen. Bij HP wordt onvoorwaardelijk en voorwaardelijk geïndexeerd.

Onvoorwaardelijke indexatie

De indexatie van de opgebouwde pensioenen van de **actieve deelnemers** is onvoorwaardelijk en vindt plaats volgens het maximum van de stijging van de lonen en de stijging van de consumentprijsindex. De werkgever financiert deze indexatie en betaalt hiervoor jaarlijks een extra bijdrage aan het pensioenfonds.

Voorwaardelijke indexatie

De indexatie van de pensioenen van **gewezen deelnemers en pensioentrekken** is voorwaardelijk. De pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en de pensioenen van pensioentrekken worden, als de financiële positie van het pensioenfonds dit toelaat, verhoogd conform de stijging van de consumentenprijsindex.

Dit betekent dat de pensioenen niet automatisch worden verhoogd, maar alleen als het bestuur van het pensioenfonds ervan overtuigd is dat dit financieel mogelijk is. Gewezen deelnemers en pensioentrekken hebben dus geen récht op indexatie van hun pensioenen. De indexatie van de pensioenen van gewezen deelnemers en pensioentrekken wordt gefinancierd vanuit de opbrengsten die het pensioenfonds behaalt op de beleggingen.

Dekkingsgraad

Hoe kun je nou meten of het pensioenfonds een gezonde financiële positie heeft? Dit gebeurt aan de hand van de zogeheten dekkingsgraad. Dit is de verhouding tussen enerzijds het vermogen (alle beleggingen) en anderzijds de pensioenverplichtingen van het pensioenfonds. Is het vermogen gelijk aan de verplichtingen, dan is deze verhouding 1. De dekkingsgraad is dan 100%. Dat zou genoeg moeten zijn, denk je nu misschien. Maar dat is niet het geval. Immers, als bij een dekkingsgraad van 100% de aandelenkoersen dalen, heeft het pensioenfonds ineens onvoldoende middelen om in de toekomst alle pensioenen uit te kunnen keren. Daarom schrijft De Nederlandsche Bank voor dat het pensioenfonds over buffers moet beschikken, onder andere om eventuele waardedalingen van de beleggingen te kunnen opvangen. De hoogte van deze buffers is onder andere afhankelijk van de beleggingsportefeuille van het pensioenfonds. Hoe meer risico het pensioenfonds loopt met de beleggingen (bijvoorbeeld als het pensioenfonds voor een groot deel in aandelen belegt), des te hoger is de buffer die het pensioenfonds moet aanhouden. Bij de samenstelling van de beleggingsportefeuille moet het bestuur dan ook een afweging maken tussen de mate van risico die het pensioenfonds wil lopen en de kans op hoger rendement.





Premie

De voorziening pensioenverplichtingen wordt dus jaarlijks gewaardeerd op marktwaarde. Deze voorziening wordt opgebouwd door de jaarlijkse premies die de werkgever en de werknemers betalen. Ook de premies zouden dus op basis van de marktrente moeten worden vastgesteld. Maar aangezien de marktrente continu wijzigt, zou dit betekenen dat ook de premie jaarlijks moet worden aangepast. De onderneming wil echter niet elk jaar geconfronteerd worden met (sterk) wisselende pensioenpremies. De toezichthouder, De Nederlandsche Bank, staat daarom toe dat bij de vaststelling van de premie een gedempte rentevoet wordt gehanteerd, zodat de premie niet teveel schommelingen vertoont. De gedempte rentevoet mag gelijk zijn aan het verwachte beleggingsrendement. In het geval van het HP Pensioenfonds moet er daarbij rekening mee worden gehouden dat een deel van de indexatie ook vanuit dit beleggingsrendement moet worden gefinancierd. Dit houdt in dat het HP Pensioenfonds de premie heeft vastgesteld op basis van een rentevoet van 4,4% (was in de oude situatie 4,0%). Dat het pensioenfonds nu toch een enigszins vaste premie hanteert, heeft wel tot gevolg dat het pensioenfonds in het ene jaar een verlies en in het andere jaar een winst op premie realiseert. De benodigde premie voor toevoeging aan de pensioenvoorziening wordt immers wel op de jaarlijks wisselende marktrente berekend.

De premie die het pensioenfonds bij de ondernemingen (en deelnemers) in rekening brengt, moet alle kosten dekken. Dus niet alleen de kosten voor de pensioenopbouw, maar ook alle uitvoeringskosten. Ook moet de premie een opslag bevatten voor de vorming en instandhouding van de benodigde (beleggings)buffers. Dit wordt een kostendekkende premie genoemd.

Premie- en indexatiebeleid

Regeren is vooruitzien. Dit betekent dat het bestuur vooraf al moet nadenken over de maatregelen die het wil nemen als de financiële positie van het pensioenfonds slechter wordt. Als de positie verslechtert, heeft het bestuur onder meer de volgende twee middelen om deze te verbeteren: een beperking van de indexatie van de gewezen deelnemers en pensioentrekken en een verhoging van de premie. De mate van indexatie wordt in principe gebaseerd op de aanwezige dekkingsgraad. Het pensioenfonds heeft, gegeven het huidige beleggingsbeleid, een voldoende (beleggings)buffer bij een dekkingsgraad van 125% of meer. Vandaar dat bij deze dekkingsgraad of hoger er volledig wordt geïndexeerd. Daalt de dekkingsgraad onder de 125%, dan wordt de indexatie beperkt en wordt de premie verhoogd.

Schematisch ziet het premie- en indexatiebeleid van het HP Pensioenfonds met ingang van 1 januari 2007 er als volgt uit.

Dekkingsgraad	Indexatie inactieve deelnemers	Premie
%	% van prijsinflatie	
< 105	0	Kostendekkende premie + aanvulling
105 tot 110	20	Kostendekkende premie + herstellpremie
110 tot 115	40	Kostendekkende premie + herstellpremie
115 tot 120	60	Kostendekkende premie + herstellpremie
120 tot 125	80	Kostendekkende premie + herstellpremie
125 tot 135	100	Kostendekkende premie
135 tot 158	100 + inhaalindexatie	Kostendekkende premie
> 158	100 + inhaalindexatie	Kostendekkende premie – korting

Het bestuur hanteert deze matrix als leidraad bij het vaststellen van de hoogte van de indexatie. Als de dekkingsgraad bijvoorbeeld 118% is, en de prijsinflatie bedraagt 2%, worden de pensioenen niet met 2% maar met 1,2% (60% van 2%) verhoogd. Het bestuur kan in positieve of negatieve zin van deze tabel afwijken.

Op basis van een prognose waarbij veel verschillende scenario's over een langere periode zijn doorgerekend (zowel goede als slechte), is de verwachting dat de gemiddelde indexatie in deze periode ongeveer 80% van de ambitie bedraagt. Anders gezegd: de ambitie is dat de pensioenen van de gewezen deelnemers en pensioentrekken worden verhoogd met de prijsinflatie. Als de prijsinflatie jaarlijks 2% bedraagt, is de jaarlijkse indexatie naar verwachting gemiddeld 1,6%.

Daalt de dekkingsgraad onder de 105%, dan verkeert het pensioenfonds in een situatie van onderdekking. In deze situatie wordt de premie verhoogd met een aanvulling. De aanvulling op de kostendekkende premie wordt zodanig vastgesteld dat de dekkingsgraad binnen één jaar weer minimaal 105% bedraagt. Bij een dekkingsgraad hoger dan 105% maar lager dan 125% spreken we van een reservetekort. De herstelltermijn mag dan wat langer zijn. De herstellpremie wordt zodanig vastgesteld dat het pensioenfonds binnen een termijn van maximaal 15 jaar weer uit de situatie van reservetekort is.

Inhaalindexatie

Als de financiële situatie van het pensioenfonds erg gunstig is, kan het bestuur besluiten tot inhaalindexatie. Inhaalindexatie betekent dat een eerder toegepaste korting op de indexatie weer wordt hersteld (ingehaald). Een eventuele inhaalindexatie wordt pas verleend als de dekkingsgraad hoger is dan 135% en in één van de voorafgaande 5 jaren minder dan 80% van de indexatieambitie is verleend. De toegepaste korting op de indexatie wordt dan hersteld tot 80% van de indexatieambitie.

Premiekorting

Een premiekorting mag pas gegeven worden als de financiële positie van het pensioenfonds zodanig is dat er naar verwachting voldoende middelen aanwezig zijn om ook op de lange termijn de indexatieambitie te kunnen verwezenlijken. Bij het huidige beleid kan pas premiekorting gegeven worden bij een dekkingsgraad van meer dan 158%. De eventuele korting op de premie kan niet groter zijn dan de kostendekkende premie.

Indexatie in 2007

De opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers zijn op 1 januari 2007 verhoogd met 1,5%. Dit is het maximum van enerzijds het percentage van de loonstijgingen zoals vastgelegd in de CAO, toegekend in de periode van 2 januari 2006 tot en met 1 januari 2007 (1,5%), en anderzijds het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex "alle huishoudens" van oktober 2006 afwijkt van het genoemde prijsindexcijfer van oktober 2005 (1,25%). De ingegane pensioenen en de aanspraken van gewezen deelnemers zijn verhoogd met 1,25%. Dit is gelijk aan de maatstaf, zijnde de stijging van de consumentenprijsindex.

Het pensioenfonds heeft geen geld gereserveerd of een extra premie gevraagd om het (opgebouwd) pensioen in de toekomst te verhogen. Je mag verwachten dat de verhoging van je (opgebouwd) pensioen de komende jaren een groot deel van de maatstaf zal bedragen. De verhoging kan wel per jaar verschillen. Je kunt geen rechten ontlenen aan de verhoging van dit jaar en de verwachting voor de komende jaren. In de afgelopen twee jaar is je pensioen met 1,45% en 0,82% verhoogd.

Bij het ter perse gaan van dit magazine is er nog een lopende adviesaanvraag over de indexatie waarbij over het punt van inhaalindexatie nog geen overeenstemming is met de deelnemersraad.

“Al dit geld moet ergens vandaan komen.”

In gesprek met... Harald Werner, bestuurslid van het HP Pensioenfonds en lid van het Dagelijks Bestuur

Sinds 1 juli 2006 is Harald Werner actief als bestuurslid van Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland. Zijn belangrijkste taken binnen het bestuur zijn uiteraard het op verantwoorde wijze begeleiden van alle beleids- en uitvoeringstaken als bestuurslid, maar ook het bewaken van de financiële consequenties ervan op HP. We vroegen hem naar zijn visie op de pensioensituatie in Nederland en bij HP in het bijzonder.

Nederland is snel aan het vergrijzen. De overheid neemt tal van maatregelen om een en ander betaalbaar te houden. De nadruk op de individuele verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn pensioen wordt al maar groter. Hoe ziet u dat in relatie tot de pensioenregeling bij HP?

“In het totale pensioengebouw dat bestaat uit sociale zekerheid, pensioenregelingen en privé-voorzieningen, is de pensioenregeling bij HP een belangrijke pijler. We denken dat we door het sturingsbeleid zoals we dat steeds hebben uitgevoerd, een solide financiële basis hebben gegeven aan het fonds. Eigenlijk zou dit bij alle deelnemers een goed gevoel moeten opleveren. Dit is zeker positief, ook bijvoorbeeld voor de vanuit de kant van de gepensioneerde deelnemers gewenste indexatie. Maar uiteraard moet iedereen zelf beoordelen of de combinatie van alle drie de pijlers bij pensionering uiteindelijk voor hem of haar tot toereikende inkomsten leidt.”

Er zijn diverse voorstellen om de doelstelling van betaalbaarheid te bereiken. Wat vindt u van zaken als deeltijdpensioen, langer doorwerken, gepensioneerden laten meebetalen aan de AOW...

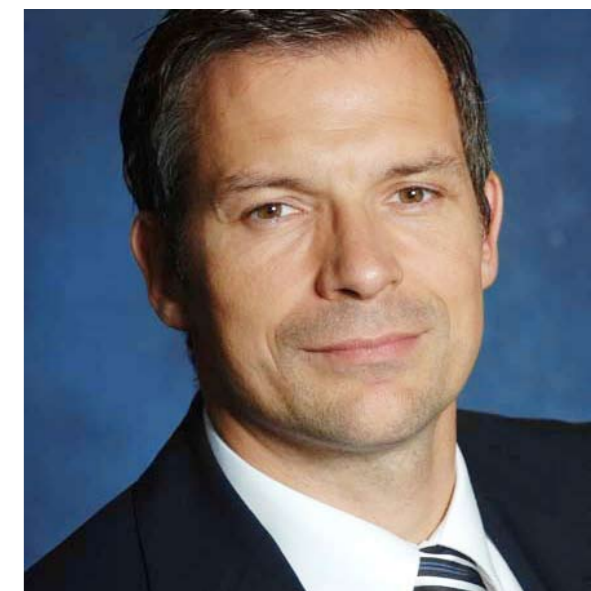
“Nou, ik zeg altijd: ‘Al dit geld moet ergens vandaan komen’. Mijs inziens is het vooral belangrijk de lasten van de demografische ontwikkeling over meerdere schouders te verdelen. Daaraan leveren de genoemde maatregelen een belangrijke bijdrage. Maar of iedereen het hiermee vanuit een individueel oogpunt eens zal zijn, is nog maar de vraag. Vanuit een maatschappelijk oogpunt denk ik dat we allemaal een stapje terug moeten doen.”

Communicatie is één van de speerpunten van de nieuwe Pensioenwet. Pensioenfonds en verzekeraars moeten helder informeren in begrijpelijke taal. Wat maakt voorlichting over pensioen volgens u toch zo moeilijk?

“Het is een vrij complexe materie. Daarom is bijvoorbeeld ook het toezicht op de pensioenfondsbestuurders vanuit de De Nederlandsche Bank zo strak. Ik vind pensioenen trouwens persoonlijk een van de spannendste onderwerpen die ik tijdens mijn professionele loopbaan tot nu toe heb mee gemaakt. Bovendien heeft pensioen voor velen misschien iets oubolligs etc., maar juist het tegendeel is het geval. Pensioen is zeer dynamisch. Het is een spiegel van de recente, huidige en toekomstige ontwikkeling van onze maatschappij. Het reflecteert de ontwikkeling van de beleggingsmarkten en van de financiële verslaggeving. Wat wil je nog meer?”



Harald Werner





De nieuwe Pensioenwet: meer inzicht door transparantie

De overheid wil het pensioenbewustzijn onder jonge mensen stimuleren. Voor hen is pensioen nog vaak een ver-van-mijn-bed-show. Wat vindt u van de maatregelen die HP neemt om dit te bereiken?

"Ik vind de communicatie via ons magazine HP Pensioen erg nuttig en informatief. Verder proberen we de actieven (werknemers) en de inactieven (gepensioneerden en slapers*) via mededelingen altijd op de hoogte te houden. Daarnaast vind ik het de individuele verantwoordelijkheid van iedere werknemer zich te laten informeren over de gang van zaken rondom dit onderwerp. Ik kan me eigenlijk niet voorstellen dat in een ICT-bedrijf, waar alles draait om informatie, de gemiddelde medewerker niet weet hoe zijn pensioen in elkaar steekt."

* Slapers zijn mensen die aanspraken bij het fonds hebben opgebouwd, maar niet meer bij HP werkzaam zijn.

Tegenwoordig wisselen mensen sneller van baan en daarmee ook van pensioenregeling. Er is een idee ontstaan om een centrale databank op te richten waarin iedereen kan zien hoe het met zijn persoonlijke pensioensituatie is gesteld. Hoe ziet u dat?

"Afgezien van het feit dat dit me een mooie klus voor een ICT-dienstverlener als HP lijkt, denk ik dat dit erg ingewikkeld zal worden. Vanuit een klantperspectief is het zeker een situatie die als een enorme steun en verlichting kan worden ervaren."

U hebt van pensioen uw beroep gemaakt. Wat hebt u met pensioen?

"In mijn functie als financieel directeur bij HP horen pensioenen er gewoon bij. HP betaalt immers jaarlijks een aanzienlijk bedrag en daarop moet je toezicht houden. Bovendien ben ik over 24 jaar zelf 65. Dan kan ik zelf zien waartoe alle besluiten van het bestuur hebben geleid."



Op 1 januari 2007 is de nieuwe Pensioenwet (PW) van kracht geworden. De Pensioenwet vervangt de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) die al ruim 50 jaar bestond en dringend aan herziening toe was. Sinds de inwerkingtreding van de PSW op 1 januari 1954 is de Nederlandse samenleving enorm veranderd. Het aantal tweeverdieners is sterk gegroeid en de samenleving is in rap tempo aan het vergrijzen. Weliswaar was de PSW in de loop der tijd herhaaldelijk gewijzigd om de wetgeving op de veranderende samenleving te laten aansluiten, maar die wijzigingen hadden de PSW er niet overzichtelijker op gemaakt. Op een aantal onderdelen was zelfs ruimte voor verschillende interpretaties ontstaan. Een grondige herziening en modernisering van de wet was dan ook noodzakelijk.





Met de nieuwe PW wil de overheid ervoor zorgen dat mensen meer financiële zekerheid krijgen over hun pensioen. Pensioenfondsen en verzekeraars moeten hun deelnemers en gepensioneerden respectievelijk verzekeren dan ook duidelijk voorlichten over de door hen opgebouwde pensioenaanspraken. De voorlichting aan deelnemers moet minstens één keer per jaar gebeuren. Deelnemers die niet langer pensioen opbouwen in een pensioenfonds (de zogeheten 'slapers'), moeten eens in de vijf jaar informatie krijgen over hun opgebouwde aanspraken. Bovendien moet de voorlichting over bijvoorbeeld vrijwillige aanvullende pensioenregelingen voldoen aan de eisen die ook gelden voor voorlichting over (andere) complexe financiële producten, zodat werknemers de regelingen onderling kunnen vergelijken. Daarnaast zijn de taken van de werkgever, werknemer en de pensioenuitvoerder uitvoerig beschreven, zodat duidelijk is wie van de partijen voor welk deel verantwoordelijk is.

Uniform Pensioenoverzicht

In dit kader moeten alle pensioenfondsen en pensioenverzekeraars in Nederland vanaf 2008 een standaard pensioenoverzicht gebruiken: het Uniform Pensioenoverzicht, of UPO. Het UPO maakt verschillende pensioenregelingen onderling beter vergelijkbaar en zorgt ervoor dat je meer inzicht krijgt in je totale pensioensituatie én die van je eventuele partner. Veel pensioenfondsen zijn al bezig met de ingebruikname van het UPO. De pensioenopgave van het HP Pensioenfonds per 1 januari 2007 zal al volgens de richtlijnen van het UPO worden opgesteld.

Beter vergelijkbaar

Op het pensioenoverzicht dat je ieder jaar van het pensioenfonds ontvangt, zie je hoeveel pensioen je hebt opgebouwd, waar je in de toekomst naar verwachting recht op hebt en welke voorzieningen binnen de pensioenregeling voor jou zijn getroffen. Deze informatie vind je weer terug op het nieuwe overzicht. Ook hier heb je direct inzicht in je huidige en toekomstige pensioensituatie. Op het overzicht zie je onder andere wat je verwachte toekomstige pensioenuitkering is en hoe je financiële situatie eruit ziet als je arbeidsongeschikt wordt of wat je nabestaanden ontvangen als je komt te overlijden. Verder worden moeilijke pensioenbegrippen toegelicht. Het grote voordeel van het gebruik van één Uniform Pensioenoverzicht is dat je nu overzichten van verschillende werkgevers en pensioenregelingen onderling goed met elkaar kunt vergelijken. Door de pensioenoverzichten naast elkaar te leggen, kun je de bedragen uit de verschillende pensioenoverzichten en die van een eventuele partner in principe bij elkaar optellen. Dan weet je hoeveel je straks ongeveer aan pensioen ontvangt en of het genoeg is. Zo kun je tijdig aanvullende voorzieningen treffen, mocht je dat nodig vinden. Het Uniform Pensioenoverzicht is dus een prima hulpmiddel bij het maken van verantwoorde keuzes op het gebied van pensioen en inkomen!

Inflatie

Ook de voorlichting over het al dan niet aanpassen van de pensioenen aan de inflatie (indexatie) is aangescherpt. Als een pensioenfonds besluit de pensioenen niet te indexeren of hier voorwaarden aan te verbinden, moet zij haar deelnemers en gepensioneerden daarover duidelijk inlichten. Doet het fonds dat niet en is er onduidelijkheid over het indexatiebeleid, dan gaat de toezichthouder ervan uit dat de pensioenen onvoorwaardelijk worden geïndexeerd.

Andere veranderingen

- **Eerder beginnen met opbouw pensioen**
In een aantal pensioenregelingen is er sprake van een wachttijd voordat je begint met de opbouw van ouderdomspensioen. In de nieuwe Pensioenwet is opgenomen dat voor de opbouw van ouderdomspensioen een wachttijd mag worden gehanteerd van maximaal twee maanden. Voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen is een wachttijd niet meer toegestaan.
- **Het Pensioenregister**
In de Pensioenwet is vastgelegd dat alle pensioenuitvoerders een gezamenlijk pensioenregister oprichten. Dit moet het voor iedere (gewezen) deelnemer mogelijk maken om via één ingang een overzicht te krijgen van zowel alle door hem/haar opgebouwde pensioenaanspraken alsook de aanspraken in het kader van de AOW. Het pensioenregister moet op 1 januari 2011 operationeel zijn.
- **Betere positie van nabestaanden**
Als je als deelnemer een onbetaald verlof opneemt van maximaal 18 maanden (bijvoorbeeld via de levensloopregeling), blijf je verzekerd voor nabestaandenpensioen.
- **Het indexatielabel**
Er wordt een indexatielabel ingesteld, dat is bedoeld om je meer inzicht te geven in de zekerheid waarmee je pensioen meegroeit met de inflatie. Daarnaast moet het indexatielabel een indicatie van de toekomstige toeslagverlening geven.

“Wij zijn de schakel tussen het fonds en de deelnemers.”

Een blik achter de schermen... De Pensioenadministratie



Foto v.l.n.r.: Ans van Vulpen, Ron van Zuijlen, Frank Heijnis, Geert Hoogestijn en Edwin Ton

In de afgelopen edities van HP Magazine heb je al kennis gemaakt met diverse mensen die bij de uitvoering van de pensioenregeling zijn betrokken. In deze editie is Frank Heijnis van de pensioenadministratie van Hewitt Associates aan het woord. Hij vertelt wat er allemaal bij pensioen komt kijken.

Vertel eens wat meer over jullie taken. Wat doet een pensioenadministratie eigenlijk?

“Ons werk voor het HP Pensioenfonds bestaat uit een vijftal hoofdtaken. Ten eerste zorgen wij ervoor dat de pensioenaanspraken van alle deelnemers aan het HP Pensioenfonds op de juiste wijze in onze administratie worden geregistreerd. Dit zijn de aanspraken van de actieve deelnemers, de aanspraken van de deelnemers die inmiddels uit dienst zijn en van de deelnemers die een pensioen ontvangen. Dit noemen we de deelnemersadministratie.

Daarnaast verzorgen wij de maandelijkse uitbetaling van de pensioenen aan ruim 800 gepensioneerden. De uitkeringenadministratie is een belangrijke taak die elke maand zorgvuldig en op tijd moet worden uitgevoerd. Omstreeks de 20e van elke maand moet het pensioen op hun bankrekening worden gestort. De communicatie over pensioen met deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden is een derde belangrijke taak. Dagelijks hebben wij telefonisch, via e-mail en schriftelijk contact met deelnemers over bijvoorbeeld de hoogte van hun pensioenuitkering, hun pensioenrechten, verzoeken om waardeoverdracht, tussentijdse pensioenopgaven, pensioenverdeling bij echtscheiding etc, etc. Hierin zijn wij dus schakel tussen het pensioenfonds en de deelnemers. Verder verzorgen wij de financiële administratie van het pensioenfonds.

Net als iedereen in Nederland heeft het pensioenfonds een betaalrekening bij een bank waarop alle financiële transacties plaatsvinden. Denk bijvoorbeeld aan betaling van pensioenuitkeringen, betaling en ontvangst van waardeoverdrachten, ontvangst van pensioenpremies en betaling van nota's van adviseurs en vermogensbeheerders van het pensioenfonds. Ook de beleggingsadministratie en het opstellen van de officiële jaarstukken van het pensioenfonds zijn taken die onder de financiële administratie vallen.

Tenslotte ondersteunen wij het bestuur van het pensioenfonds bij de uitvoering van al zijn taken. Wij bereiden bijvoorbeeld de bestuursvergaderingen voor en zorgen voor de verslaglegging en de juiste uitvoering van de genomen besluiten. Ook zorgen wij namens het bestuur voor de contacten met officiële instanties zoals De Nederlandsche Bank, de toezichthouder voor alle pensioenfonds in Nederland.”

Hoe komen jullie aan alle gegevens? En hoe houden jullie alles up-to-date?

“Wij ontvangen de gegevens van diverse kanten: van HP, van de deelnemers zelf en van de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA). Bij indiensttreding van een nieuwe werknemer ontvangen wij van HP een mutatieformulier met daarop alle gegevens die wij nodig hebben. Ook bij uitdiensttreding en bij andere wijzigingen, zoals wijziging van het parttime percentage of arbeidsongeschiktheid, ontvangen wij de informatie van HP. De benodigde informatie voor de juiste nettobetaling van pensioenen vragen wij zelf bij de aanstaande gepensioneerde op.

Verder zijn wij dus, zoals gezegd, aangesloten bij de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA). Alle wijzigingen van de HP deelnemers die bij de gemeente worden vastgelegd (huwelijk, geboorte, overlijden, echtscheiding, adreswijziging) krijgen wij als pensioenfonds via het GBA door. Wij zijn daarom automatisch up-to-date met onze administratie.”

Er wordt veel naar jullie verwezen in het magazine. Hoe zit het met communicatie en voorlichting aan deelnemers?

“Zoals ik al eerder aangaf, is communicatie een belangrijk onderdeel van ons werk. Wij zijn met het hele team dagelijks bezig met het informeren van deelnemers over allerlei pensioenzaken. Hoewel pensioen voor veel mensen nog altijd een ingewikkelde materie is, merk je wel dat er steeds meer aandacht voor komt. Ook de wettelijke bepalingen ten aanzien van de communicatie over pensioen worden strikter. HP haakt hier goed op in met bijvoorbeeld het Pensioenmagazine en de interactieve website YBR voor de actieve deelnemers. Verder wordt er regelmatig gecommuniceerd via het HP Intranet en ook de deelnemersraad heeft een eigen website.

Wij krijgen van deelnemers en gepensioneerden regelmatig complimenten over de snelheid en kwaliteit van onze dienstverlening. Soms zijn wij echter afhankelijk van informatie van derden, bijvoorbeeld bij waardeoverdrachten, en dan kan het wel eens wat langer duren voordat de deelnemer wordt geïnformeerd.”

Maken deelnemers veel gebruik van jullie diensten?

“Wij hebben de indruk dat de deelnemers ons goed weten te vinden als ze een vraag hebben over hun pensioen. De informatie die deelnemers via diverse kanalen ontvangen, draagt daar natuurlijk aan bij. Verder maken veel deelnemers regelmatig gebruik van de YBR-website om naar hun persoonlijke pensioensituatie te kijken en prognoseberekeringen te maken.”

Waarom doet het fonds de administratie niet zelf? Waarom is dit aan jullie uitbesteed?

“Tot 2004 had het pensioenfonds, toen nog Pensioenfonds Digital, een eigen pensioenbureau. Per 1 januari 2004 is er voor HP één pensioenregeling gekomen voor alle voormalige medewerkers van Digital, Tandem, Compaq en HP. Het bestuur heeft er toen voor gekozen het pensioenbeheer uit te besteden aan een professionele organisatie. Hewitt verzorgt voor een groot aantal pensioenfonds de pensioenadministratie. Het pensioenfonds kan zo profiteren van de kennis die bij Hewitt in huis is en van de schaalvoordelen en pensioensystemen die bij Hewitt beschikbaar zijn.”

Moeten jullie aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen? Zo ja, welke zijn dat?

“Uiteraard staat kwaliteit voor ons op de eerste plaats. De belangrijkste doelstelling van Hewitt is om optimale kwaliteit te leveren aan alle klanten. De pensioenadministratie van Hewitt is gecertificeerd volgens de ISO-normen. Verder zijn wij bezig om een SAS 70-verklaring te verkrijgen. Dit is een Amerikaanse controlestandaard die gedetailleerde richtlijnen geeft voor het controleren van serviceorganisaties. Een goede graadmeter voor de kwaliteit zijn de jaarlijkse controles door de externe accountants van het pensioenfonds en die van HP. Ook staat het pensioenfonds onder toezicht van De Nederlandsche Bank. Deze instantie besteedt in het toezicht regelmatig aandacht aan de kwaliteit.”

Als er iets mis gaat, zijn er dan consequenties en zo ja, welke zijn dat?

“Wij doen al het mogelijke om perfecte kwaliteit te leveren. Als desondanks blijkt dat er iets niet goed is gegaan, proberen wij dat onmiddellijk te herstellen. Interne en externe kwaliteitscontroles dragen er toe bij dat wij mogen zeggen dat we over het algemeen goede kwaliteit leveren.”

Uitvoerder Delta Lloyd over de excedentregeling



Het HP pensioenfonds streeft voor alle deelnemers naar een pensioenuitkering van 70 % van het gemiddelde salaris. De HP pensioenregeling bestaat uit 2 delen: een basisregeling waarin je pensioen opbouwt over je salaris tot een bepaalde grens (€ 53.937,-) en een excedentregeling waarin je pensioen opbouwt over het salaris boven die grens. De basisregeling wordt uitgevoerd door het HP Pensioenfonds. De excedentregeling is door HP rechtstreeks ondergebracht bij Delta Lloyd Levensverzekeringen, een van de grootste levensverzekeraars in Nederland en sinds jaar en dag gespecialiseerd in pensioenen. Delta Lloyd legt de werking van de excedentregeling uit.



De basisregeling is een zogenoemde middelloonregeling, waarbij de pensioenuitkomsten hoofdzakelijk afhankelijk zijn van je gemiddelde salaris. De excedentregeling is een beschikbare-premieregeling. De pensioenuitkomsten hiervan worden ook voor een groot deel bepaald door de beleggingsrendementen.

Als je in aanmerking komt voor deelname aan de excedentregeling, ontvang je na iedere wijziging in de verzekerde aanspraken via HP van Delta Lloyd een pensioenpolis met daarop de hoogte van het voor jou verzekerde kapitaal (en de premie die wordt gestort). Het op de polis vermelde kapitaal is het bedrag dat je in principe op de pensioendatum ontvangt als de premie tot de pensioendatum ongewijzigd blijft, m.a.w. als je tot aan je pensioen bij HP blijft werken en hetzelfde salaris blijft verdienen. Maar in de praktijk is de hoogte van het uiteindelijke kapitaal van veel factoren afhankelijk. De premie is afhankelijk van je salaris én van je leeftijd (zie tabel verderop in dit artikel bij "Hoeveel premie wordt er voor mij gestort in de excedentregeling?") Zo zal de premie stijgen als je meer gaat verdienen of doordat je ouder wordt, maar hij kan ook wegvallen omdat je uit dienst gaat bij HP. In deze gevallen wordt de hoogte van het kapitaal naar boven dan wel naar beneden bijgesteld. Verder kan het pensioenkapitaal aangroeien door de winstdeling die erop wordt bijgeschreven. Voor de opbouw van je kapitaal geldt een gegarandeerd rendement van 3% per jaar. Is het werkelijke rendement hoger, dan wordt je kapitaal hiermee verhoogd. De exacte hoogte van het uiteindelijke kapitaal is dus van veel factoren afhankelijk.

Wanneer ontvang je het kapitaal en wat kun je ermee doen?

Eerst een antwoord op het tweede deel van de vraag, wat je ermee kunt doen. Dit is misschien een teleurstelling, maar je mag het opgebouwde kapitaal niet vrij besteden. Je bent verplicht om dit kapitaal te gebruiken om een jaarlijks ouderdomspensioen in combinatie met een partnerpensioen aan te kopen. Daarom wordt het opgebouwde kapitaal niet op jouw bankrekening bijgeschreven. Het kapitaal wordt overgemaakt aan

het HP Pensioenfonds, Delta Lloyd of een andere verzekeraar waar je besluit om pensioen aan te kopen. Dit kan eventueel ook een (hoger) ouderdomspensioen zijn zonder partnerpensioen.

Op de pensioendatum komt het kapitaal tot uitkering. Standaard is de pensioenleeftijd vastgesteld op 65 jaar, met de mogelijkheid om de pensioenleeftijd te vervroegen naar 55 jaar.

Maar als je vóór 1 januari 2006 al deelnemer was in de excedentregeling én je bent geboren vóór 1 januari 1950, dan is de pensioenleeftijd vastgesteld op 61 jaar. Ook hier geldt de mogelijkheid om de pensioenleeftijd te vervroegen naar 55 jaar.

Ben je geboren op of na 1 januari 1950 en was je vóór 1 januari 2006 al deelnemer in de excedentregeling, dan heb je naast een kapitaal met pensioenleeftijd 65 jaar ook een kapitaal met pensioenleeftijd 61 jaar. De nieuwe premies worden gebruikt voor verdere opbouw van het kapitaal met pensioenleeftijd 65 jaar. Het kapitaal met pensioenleeftijd 61 jaar is premievrij, dat betekent dat daar geen verdere opbouw door premiestortingen meer plaatsvindt. Op beide kapitalen wordt er natuurlijk nog rendement bijgeschreven.

Wat gebeurt er als je voor de pensioendatum overlijdt?

Het kapitaal wordt alleen uitgekeerd als je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Als je voor je pensionering overlijdt, ontvangt je partner, in plaats van een kapitaal, vanuit het HP Pensioenfonds levenslang een partnerpensioen. Eventuele kinderen ontvangen een wezenpensioen tot ze 18 jaar zijn of uiterlijk 27 jaar als ze studeren. Het partnerpensioen bedraagt voor elk jaar dat je tot de pensioendatum aan de regeling had kunnen deelnemen, 1,225 % van het salarisgedeelte boven € 53.937,-. Het wezenpensioen bedraagt 25 % van het partnerpensioen. Dit partner- en wezenpensioen worden alleen uitgekeerd als je tot je overlijden in dienst was bij HP.



Bijvoorbeeld:

Je bent 40, je werkt al 5 jaar bij HP en verdient € 70.000,-. In totaal kun je 30 dienstjaren tot aan de pensioendatum maken. Voor jou is een partnerpensioen verzekerd van 36,75% (30 x 1,225%) van € 16.063,- (€ 70.000,- / € 53.937,-) = € 5.903,- bruto per jaar. Het wezenpensioen bedraagt 25% van € 5.903,- = € 1.476,- bruto per jaar per kind.

Wat gebeurt er als je uit dienst treedt bij HP?

Als je voor je pensionering weggaat bij HP en je neemt je pensioen niet mee naar een volgende werkgever, wordt het tot dan toe door jou opgebouwde kapitaal omgezet in een lagere zogeheten gemengde kapitaalverzekering. Het bedrag van de gemengde kapitaalverzekering is lager, omdat het kapitaal niet alleen wordt uitgekeerd als je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, maar ook als je voor die datum komt te overlijden. Dit kapitaal bij overlijden is dan bestemd voor de aankoop van een partnerpensioen. Wil je dit niet, dan moet je binnen een maand na uitdiensttreding aan HP te kennen geven dat je het hogere kapitaal wilt handhaven. In dat geval ontvang je een hoger kapitaal op de pensioendatum, maar ontvangen je nabestaanden geen uitkering als je voor de pensioendatum overlijdt.

Hoeveel kost het je?

De kosten van de excedentregeling brengt Delta Lloyd in rekening aan HP. Als deelnemer aan de HP pensioenregeling betaal je een bijdrage van 6% van je pensioengrondslag (je salaris tot een maximum van € 53.937,- minus een franchise van € 14.431,- per jaar) aan de basisregeling en een bijdrage van 6% van je salaris minus € 53.937,- voor de excedentregeling.

Tot slot geven we antwoord op een aantal vragen van deelnemers over de excedentregeling.

- Hoeveel pensioen levert mijn kapitaal nu op?**

De exacte hoogte van het jaarlijkse pensioen is afhankelijk van de pensioencombinatie die je aankoopt, de pensioenleeftijd, het moment van aankoop en of je het aankoopt bij het HP pensioenfonds, Delta Lloyd of een andere verzekeraar. Een exact bedrag is dus niet vooraf te berekenen. Je kunt wel grofweg voor jezelf een indicatie krijgen door onderstaande vuistregels te hanteren. Je kunt bijvoorbeeld het kapitaal op 61-jarige leeftijd gebruiken om een ouderdompensioen te financieren dat levenslang wordt uitgekeerd, gecombineerd met een partnerpensioen van 70 % van het ouderdompensioen. Het partnerpensioen wordt na je overlijden levenslang uitgekeerd aan je nabestaande(n). Wil je een dergelijke pensioencombinatie en koop je deze aan bij Delta Lloyd, dan kun je als indicatie rekenen met een factor 18 á 19 (delen door 18 of 19) om de hoogte van het ouderdompensioen te berekenen. Het meeverzekerde partnerpensioen bedraagt dan 70% daarvan. Wil je alleen een ouderdompensioen aankopen, deel het bedrag dan door 15 á 16 om de hoogte van het pensioen te berekenen.

Bijvoorbeeld:

Bij een kapitaal op de pensioendatum van € 100.000,- kan een levenslang ouderdompensioen van € 100.000,- / 16 = € 6.250,- worden aangekocht. Na overlijden zal er dan geen nabestaandenpensioen uitgekeerd worden.

Van hetzelfde kapitaal kan ook een levenslang ouderdompensioen van € 100.000,- / 19 = € 5.263,- worden aangekocht. Hiervan zal 70% (€ 3.684,-) aan je nabestaanden worden uitgekeerd na je overlijden.

De uitkomst van de berekening betreft de bruto jaar-pensioenen waarop nog de gebruikelijke inhoudingen plaatsvinden. Vergeet niet dat de genoemde factoren op langere termijn aan verandering onderhevig zijn en, zoals eerder vermeld, slechts een grove indicatie geven.

- Op de Delta Lloyd polis staat een lager verzekerd kapitaal vermeld dan genoemd op de website 'Your Benefits Resources (YBR)'. Hoe komt dat?**

Het kapitaal dat Delta Lloyd op de polis vermeldt, is het kapitaal dat je ontvangt als tot je pensioendatum de huidige premie wordt betaald. Zodra de premie wijzigt door bijvoorbeeld een salarisverhoging of het kapitaal neemt toe door een winstbijschrijving, ontvang je een nieuwe polis met aangepast bedrag. YBR maakt een prognose van het uiteindelijke kapitaal. Er wordt een schatting gemaakt van de toekomstige salarisstijgingen en winstdelingsbijschrijvingen. Ook wordt er rekening gehouden met de stijging van de beschikbare premie. Hoe ouder je bent, des te meer premie er namelijk wordt gestort. Al deze factoren zijn in de kapitaalopgave van YBR vooraf meegenomen. Naarmate je pensioendatum dichterbij komt, zal de YBR-opgave minder verschillen van het daadwerkelijk verzekerde bedrag op de Delta Lloyd polis.

- Hoeveel premie wordt er voor mij gestort in de excedentregeling?**

De hoogte van de premie is afhankelijk van je salaris en je leeftijd. Hoe ouder je wordt, des te hoger het premiepercentage. Hiernaast zie je de premiestafel afgebeeld.

Regeling met pensioenleeftijd 61 jaar (deelnemers geboren vóór 1 januari 1950 én in dienst getreden bij HP vóór 1 januari 2005)

Leeftijd	% over excedentsalaris
21-24	8,6 %
25-29	10,4 %
30-34	12,6 %
35-39	15,2 %
40-44	18,3 %
45-49	22,2 %
50-54	27,0 %
55-59	32,8 %
60	37,0 %

Regeling met pensioenleeftijd 65 jaar (deelnemers geboren op of na 1 januari 1950 of in dienst getreden bij HP op of na 1 januari 2005)

Leeftijd	% over excedentsalaris
21-24	6,9 %
25-29	8,4 %
30-34	10,0 %
35-39	12,2 %
40-44	14,6 %
45-49	17,6 %
50-54	21,3 %
55-59	25,8 %
60-64	31,5 %

Bijvoorbeeld:

Je bent 47 jaar op 1 januari 2006 en verdient € 66.000,-. HP stort 17,6% van € 12.063,- (€ 66.000,- / € 53.937,-) = € 2.123,09 in je polis. Je eigen bijdrage is dan € 723,- (6% van het salaris boven € 53.937,-).

Wat als ik met pensioen ga? Een update



In de vierde editie van ons pensioenmagazine hebben wij al eens aangegeven wat jij en het pensioenfonds moeten doen als je met pensioen gaat. In dit magazine geven wij een korte update. In de praktijk blijkt namelijk dat er nog wel wat onduidelijkheid is.

Pensioen is ook niet eenvoudig. Je hebt een aantal keuzemogelijkheden in de pensioenregeling. Om ervoor te zorgen dat alles vlekkeloos verloopt, is het van belang dat je tijdig aan het pensioenfonds doorgeeft van welke keuzemogelijkheden je gebruik wilt maken.

Verschillende onderdelen

Het pensioen bij HP is, afhankelijk van je salaris en individuele keuzes, opgebouwd uit een aantal onderdelen. Dat kunnen zijn:

- 1 het ouderdomspensioen uit de basisregeling;
- 2 het ouderdomspensioen uit de excedentregeling, die is ondergebracht bij Delta Lloyd;
- 3 het uit te keren pensioenkapitaal uit de pensioenspaarrekening bij Robeco (pm Digital).

De HP pensioenregeling is flexibel opgezet. Je kunt kiezen uit een aantal mogelijkheden met betrekking tot je pensioen.

Eerder of later met pensioen

Wil je eerder of later met pensioen, dan moet je dit doorgeven aan het pensioenfonds. De nieuwe pensioendatum geldt dan voor al je pensioenaanspraken, dus zowel voor de basisregeling, als voor de excedentregeling en de pensioenspaarrekening. Aangezien de pensioenen bij eerder of later met pensioen gaan moeten worden herrekend, is het belangrijk dat je je keuze op tijd doorgeeft.

Wie vervroegd met pensioen wil, moet dit ten minste 6 maanden voor de gewenste vervroegde ingangsdatum van het pensioen doorgeven aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds kan dan de pensioenaanspraken vaststellen die horen bij de nieuwe pensioenleeftijd. Door het vervroegen van de pensioendatum zullen je pensioenaanspraken lager worden. Het pensioenfonds zal je vervolgens zo spoedig mogelijk een zogenaamde gepensioneerderekening toezenden, zodat je weet hoe hoog het pensioen is dat je vanaf de pensioeningangsdatum uitgekeerd krijgt. Ook als je de pensioendatum wilt uitstellen, moet je dit doorgeven

aan het pensioenfonds. In dit geval moet je dit 6 maanden voor de reguliere pensioendatum (dit is de datum waarop je volgens het pensioenreglement eigenlijk met pensioen zou gaan) doorgeven aan het pensioenfonds. Je pensioenaanspraken worden ook in deze situatie herrekend. Door het uitstellen van de pensioendatum zullen je pensioenaanspraken hoger worden.

Partnerpensioen uitruilen voor een extra ouderdomspensioen

In de pensioenregeling wordt voor alle deelnemers ook een partnerpensioen opgebouwd. Maar als je geen partner hebt, heb je helemaal geen behoefte aan dit partnerpensioen. Op de (eventueel vervroegde of uitgestelde) pensioendatum kun je ervoor kiezen om je opgebouwde partnerpensioen uit te ruilen voor een extra aanspraak op ouderdomspensioen. Deze keuze heb je overigens altijd, ook als je wel een partner hebt. Je zou er bijvoorbeeld voor kunnen kiezen om het partnerpensioen uit te ruilen voor meer ouderdomspensioen als je partner zelf een goede pensioenregeling heeft. Mocht je het partnerpensioen willen uitruilen voor een hoger ouderdomspensioen, dan moet je dit binnen 1 maand na ontvangst van de gepensioneerderekening kenbaar maken aan het pensioenfonds. Eerder mag natuurlijk ook. Je verzoek tot uitruil van het partnerpensioen moet mede ondertekend zijn door je eventuele partner.

Hoog/laag-constructie

Je kunt ook de hoogte van de pensioenuitkering variëren. Met deze keuzemogelijkheid kun je de pensioenuitkeringen als het ware anders verdelen over de uitkeringsperiode. Je kunt ervoor kiezen om gedurende de eerste 10 jaren na pensionering een hoger ouderdomspensioen te ontvangen en in de daaropvolgende periode een lager ouderdomspensioen (of andersom, eerst een lager ouderdomspensioen gevolgd door een hoger ouderdomspensioen). Een fiscale eis is dat de verhouding tussen het hoge en het lage ouderdomspensioen maximaal 100 : 75 bedraagt (anders gezegd: het lage ouderdomspensioen moet minimaal 75% bedragen van het hoge ouderdomspensioen).





Wil je van deze mogelijkheid gebruik maken, dan moet je aangeven welke verhouding je kiest tussen het hoge en het lage ouderdomspensioen, als dit maar binnen de genoemde bandbreedte ligt. Daarnaast moet je opgeven of ook het partnerpensioen in deze omrekening betrokken moet worden, of dat het niveau van het partnerpensioen ongewijzigd moet blijven. Als je de hoog/laag-constructie kiest in combinatie met een pensioendatum die voor je 65-jarige leeftijd ligt, wordt het wat ingewikkelder. Er zijn dan andere bandbreedtes mogelijk. Als je voor je 65-ste met pensioen gaat, ontvang je nog geen AOW-uitkering. De fiscus staat dan toe dat bij het bepalen van de bandbreedtes een tijdelijk pensioen ter grootte van de AOW-uitkering aan een echtpaar buiten beschouwing blijft. Bovendien kun je dan ook kiezen voor een hoge uitkering tot de 65-jarige leeftijd (in plaats van een periode van 10 jaar) en een lage uitkering vanaf de 65-jarige leeftijd. Wij kunnen ons voorstellen dat dit allemaal wat te ingewikkeld wordt. Neem bijtijds contact op met het pensioenfonds om je wensen door te spreken. Het pensioenfonds kan je begeleiden bij het maken van de keuzes in jouw individuele situatie.

Deeltijdpensionering

Als je al wat ouder wordt, vind je het wellicht prettig om het wat rustiger aan te doen. Je kunt dan kiezen voor deeltijdpensionering. Oftewel, je blijft nog part-time werken en voor het gedeelte dat je stopt met werken gaat het ouderdomspensioen al gedeeltelijk in. Zoals je wellicht al had begrepen, moet je dit wel goed met je werkgever afstemmen.

Levensloopregeling

Werknemers hebben ook de mogelijkheid om deel te nemen aan een levensloopregeling. De uitkeringsperiode van de levensloopregeling kan ook direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen liggen. Als je de geluiden in de diverse media mag geloven, komt de levensloopregeling nog niet echt van de grond. Toch kan de levensloopregeling wel degelijk zijn nut hebben.

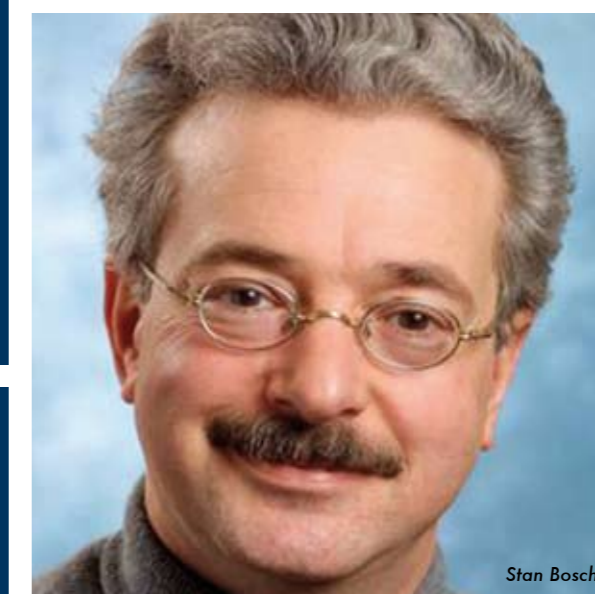
Via de levensloop kun je sparen voor een periode van zorgverlof, ouderschapsverlof, een sabbatical, maar ook voor vervroegde pensionering. Kun je zelf bepalen wanneer je dat verlof opneemt? Nee, niet helemaal. De deelname aan een levensloopregeling is weliswaar een wettelijk recht, maar er bestaat geen wettelijk recht op het opnemen van een verlofperiode, met uitzondering van ouderschapsverlof. Het opnemen van levensloopverlof gaat in overleg met de werkgever. Als je het saldo van de levensloopregeling niet opneemt, kun je dit saldo eventueel gebruiken voor het verhogen van de pensioenaanspraken die je hebt opgebouwd in de pensioenregeling. Je zult dan het pensioenfonds moeten verzoeken om hieraan mee te werken. Aan de hoogte van het pensioen worden fiscaal gezien ook grenzen gesteld. Door aanwending van het levensloopsaldo mag het pensioen niet over deze grenzen heengaan. Het saldo dat niet is opgenomen voor een periode van verlof of voor verhoging van het pensioen wordt ineens uitgekeerd. Dit bedrag wordt bij uitkering wel ineens belast als loon uit vroegere dienstbetrekking. Daarna kun je dit bedrag vrij besteden.

Voor de pensioendatum kan er geen samenloop plaatsvinden tussen levensloop en pensioen. Dit betekent dat je niet tegelijkertijd een uitkering kunt krijgen uit deze twee regelingen. Zeker als je van plan bent om vervroegd met pensioen te gaan en een variatie in de uitkeringshoogte wilt aanbrengen, is het van belang na te gaan hoe de levensloopregeling hier op kan aansluiten.

Vragen?

De pensioenregeling biedt nogal wat keuzes. Wij kunnen ons voorstellen dat je daar niet helemaal alleen uitkomt. Voor nadere informatie kun je contact opnemen met de administrateur van het pensioenfonds (via frank.heijnis@hewitt.com)

De Deelnemersraad bij HP: Interview met Stan Bosch



Stan Bosch



Stan Bosch is lid van de Deelnemersraad (hierna DR) van het HP Pensioenfonds. Wij vroegen hem naar zijn activiteiten binnen de DR en naar zijn visie op de rol van de DR met betrekking tot het pensioenfonds. In het dagelijkse leven is Stan werkzaam als Storage pre-sales consultant.

“Ik wil niet pas nadenken over mijn pensioen als ik met pensioen ga!”



Pensioen in 't kort

Hoe komt een Storage pre sales consultant ertoe in een DR plaats te nemen?

"Voor mij is het een herkansing. Ik heb al eerder in de DR gezeten van wat toen het Digital Pensioenfonds was. De overweging was indertijd vooral nieuwsgierigheid en ook wel de wens in meer inzicht. Ik wil niet pas nadenken over mijn pensioen als ik met pensioen ga! Het pensioen was actueel omdat er nog al wat directe collega's met de vervroegde regeling het bedrijf verlieten en er was het samengaan met Compaq en later met HP waardoor er sprake was van harmonisering en uniformering van regelingen."

Pensioen is ingewikkeld. Hoe heb je je de materie eigen gemaakt?

"Collega-deelnemers die je wegwijs maken en handreikingen geven over wat je eens zou kunnen lezen. Een belangrijke bron was ook de training die door de actuaris werd verzorgd voor zowel pensioenbestuurders als deelnemers. Pensioen blijft echter complex en je leert bij iedere aanvraag weer iets nieuws, gewoon al uit de discussies. In de DR zitten ook enkele 'oude rotten'. Dat hoeven dan niet per se vertegenwoordigers van de inactieven of gepensioneerden te zijn, maar gewoon degenen die al lang meedraaien en dus al flink wat ervaring hebben. Je leert eigenlijk het meest van de directe betrokkenheid bij vraagstukken."

Is er een raakvlak met de OR?

"Ja, allebei vertegenwoordigen we natuurlijk de werknemers, de actieven. De DR vertegenwoordigt daarnaast ook het belang van de inactieven, de gepensioneerden. Bij de OR gaat het weer niet alleen over het pensioen maar over het gehele pakket aan arbeidsvoorwaarden. De pensioenvoorziening is daar een onderdeel van. Het is goed om kennis te delen en stellingen uit te wisselen en elkaar waar nodig te informeren en te helpen, zeker als de materie echt complex wordt en het lastig wordt het gehele speelveld te overzien."

Er zijn de afgelopen tijd onder invloed van de wetgever belangrijke wijzigingen doorgevoerd en daarvoor ook beslissingen genomen. Wat was de rol van de DR daarin?

"De DR heeft bij die wijzigingen kritische vragen gesteld waarmee we de motieven achter de wijzigingen transparanter hebben gemaakt voor onszelf. Zo kunnen we onze achterban beter informeren. We luisteren en passen aan."

De DR heeft transparantie en openheid hoog in het vaandel staan. Wat merken de deelnemers daarvan?

"De deelnemers worden niet alleen geïnformeerd over de onderwerpen, de adviezen en wat het bestuur met de adviezen doet, maar ook over het proces. Transparantie is niet synoniem aan begrip. De materie blijft vaak inhoudelijk lastig zowel vanuit het wetgevingskader als rekenkundig. Daar komt dan nog bij dat veranderingen in de pensioenregeling vaak ook emotioneel zijn. De DR is zich er zeer van bewust hoe belangrijk juiste en tijdige informatievoorziening is."

Zie je naast de nieuwsbrief en het magazine nog meer mogelijkheden voor communicatie over pensioenen?

"Zeker, het is niet voor niets dat de 06-nummers van de leden en de e-mail adressen op de website staan. Communicatie gaat idealiter twee richtingen op. De DR wil zeker niet alleen zenden maar ook luisteren en ontvangen. We willen weten wat er leeft en we worden ook graag geïnformeerd. Zie je dus een interessant pensioenartikel, een discussiestuk of denk je, 'dat zouden ze bij de DR moeten weten', mail of bel ons dan direct!"

Kerncijfers 2007

Kerncijfers basispensioenregeling 2007

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland heeft in zijn vergadering van 14 december 2006 een aantal besluiten genomen ten aanzien van de kerncijfers van de pensioenregeling.

Indexatie actieve deelnemers

De opgebouwde aanspraken van de actieve deelnemers worden per 1 januari 2007 conform de bepalingen van de reglementen verhoogd met 1,5% (dit is het maximum van de loonstijging conform de ICK-CAO en de stijging van de consumentenprijsindex).

Indexatie inactieven

De ingegane pensioenen en de aanspraken van gewezen deelnemers worden per 1 januari 2007 verhoogd met 1,25% (conform de stijging van de consumentenprijsindex).

Franchise

De franchise in de basispensioenregeling bedraagt in 2007 € 14.431,- (was in 2006 € 14.059,-).

Maximum pensioengevend salaris

Het maximum pensioengevend salaris in de basispensioenregeling bedraagt in 2007 € 53.937,- (was in 2006 € 53.140,-).

Enkele voorlopige kerncijfers per 31 december 2006:

Actieve deelnemers in het pensioenfonds	2.125
Aantal pensioengerechtigden	825
Totaal betaald aan uitkeringen in 2006	€ 14,8 miljoen
Stand van de beleggingen ultimo 2006	€ 768 miljoen
Flexioensaldi bij Robeco ultimo 2006	€ 36 miljoen

Overzicht contactpersonen

Basispensioenregeling

Hewitt Associates B.V.
Postbus 12079
1100 AB Amsterdam
tel: 020 – 660 9400
fax: 020 – 698 1675

Contactpersonen

Pensioenuitkeringen:

- Ans van Vulpen
(ans.van.vulpen@hewitt.com)

Deelnemersadministratie:

- Geert Hoogestijn
(geert.hoogestijn@hewitt.com)
- Edwin Ton
(edwin.ton@hewitt.com)

Algemeen/Bestuurszaken:

- Frank Heijnis
(frank.heijnis@hewitt.com)
- Ron van Zijl
(ron.van.zijl@hewitt.com)

Excedentregeling

Delta Lloyd Levensverzekering NV
Postbus 1000
1000 BA Amsterdam
tel: 020 – 594 9111
fax: 020 – 693 2705

Bestuur

- Peter Prakken, voorzitter
(peter.prakken@hp.com)
- Harald Werner, lid Dagelijks Bestuur
(harald.werner@hp.com)
- Eric Dorrestijn
(eric.dorrestijn@hp.com)
- Gerrit van Asch
(gerrit.vanasch@hp.com)
- Ad de Groot, lid Dagelijks Bestuur
(A.degroot@hp.com)
- Peter van der Heijden
(peter.vanderheijden@hp.com)
- Klaas Nienhuis
(klaas.nienhuis@kanpc.nl)
- Henk van de Weerd
(henk-van-de.weerd@hp.com)

Adviseurs

Secretaris:

- Frank Heijnis
(frank.heijnis@hewitt.com)

Actuaris:

- Hans van den Hatert
(hans.van.den.hatert@hewitt.com)

Deelnemersraad

- Jack Dekker, voorzitter
(jack.dekker@hp.com)
- Gerard van Zelst, secretaris
(Gerard.vanzelst@hp.com)
- Simon Dijkhuizen
(simondijkhuizen@hetnet.nl)
- Henk Splint
(henk.splint@hp.com)
- Hans Suijs
(hans.suijs@hetnet.nl)
- Ids Sijbrandij
(ids.sijbrandij@hp.com)
- Frits Nolet
(frits.nolet@hp.com)
- Stan Bosch
(stan.bosch@hp.com)

Overzicht behandelde onderwerpen

Pensioenmagazine nr. 1

1. **Het pensioen: hoe zit het eigenlijk?**
- Algemeen artikel over de opbouw van het pensioen in Nederland
2. **Het HP Pensioenfonds heeft een gezicht**
- De gezichten achter jouw pensioen
3. **De deelnemersraad: de 'OR' van het pensioenfonds**
4. **Van baan veranderen en jouw pensioen**
5. **Wat gebeurt er als ik overlijd?**
6. **Uitruil van partnerpensioen: wat is er mogelijk?**
7. **Veel gestelde vragen over de HP Pensioenregeling?**
8. **Pensioen: slaapverwekkend of juist volop in beweging?**
9. **Verre reizen of langer doorwerken na je pensioen? Plan je pensioen tijdig!**

Pensioenmagazine nr. 2

1. **Kies het pensioen dat bij je past – de opties binnen de nieuwe pensioenregeling**
2. **Wat betekent arbeidsongeschikt worden voor je pensioen?**
3. **Veel animo voor de inloopessies van HP Pensioenfonds**
4. **Belangrijkste highlights uit het Jaarverslag 2004**
5. **Heeft de jeugd de toekomst? Jongeren en pensioen(bewustzijn)**
6. **Van pensioen je beroep maken**
- Interview met Hans van den Hatert, actuaire AG
7. **Uitvoerder Delta Lloyd over de excedentregeling**
8. **De overgang van de oude naar de nieuwe pensioenregeling**
9. **Aan wie is het HP Pensioenfonds verantwoording schuldig?**

Pensioenmagazine nr. 3 – Special inzake VPL

1. **Achtergrondinformatie over de Wet VPL**
2. **De pensioenregeling: de belangrijkste wijzigingen**
3. **Rekenvoorbeelden**
4. **Vragen**

Pensioenmagazine nr. 4

1. **De laatste werkdag: wat doet het pensioenfonds en wat moet je zelf regelen als je met pensioen gaat?**
2. **Gepensioneerd en nog steeds betrokken**
- Interview met Frank Schaap en Klaas Nienhuis, gepensioneerden en initiatiefnemers van HP NL Senior
3. **Wat gebeurt er als....? Scheiden doet lijden**
4. **De Deelnemersraad bij HP: de belangrijkste taken en een terugblik op het afgelopen jaar**
5. **Pensioenindexatie is niet altijd gegarandeerd**
- Nieuw inzicht in koopkrachtbescherming van de ouderdagvoorziening
6. **ABC van de excedentregeling**
7. **Pensioen in 't kort**

Pensioenmagazine nr. 5

1. **De highlights van het jaarverslag 2005**
2. **De meest gestelde vragen over de gewijzigde pensioenregeling en VPL**
3. **Wat gebeurt er als....? Uitdiensttreding**
4. **YBR: Weer up-to-date**
5. **WIA: Wat kun je nog wel?**
6. **Delta Lloyd over de excedentregeling**
7. **Interview met Ad de Groot, 25 jaar bestuurslid van het HP Pensioenfonds**
8. **HP NL Senior bijt spits af in Utrecht**
9. **Interview met Jack Dekker**
10. **Overzicht**



Van een aantal artikelen uit deze editie hebben wij voor onze buitenlandse collega's een samenvatting in het Engels gemaakt, zodat ook zij op de hoogte blijven van het laatste nieuws op HP Pensioengebied. Als zich onduidelijkheden voordoen of als je meer informatie wilt, kun je contact opnemen met het pensioenfonds via e-mail: frank.heijnis@hewitt.com of 020 – 660 9400.

General summary in English





A selection of the articles in this magazine has been translated into English to keep our foreign colleagues informed about the latest HP pension issues. If you have any questions or need additional information, please contact the pension fund via e-mail: frank.heijnis@hewitt.com or dial 020 – 660 9400.

Indexation within limits: premium and indexation policy under FAF

Indexation is an important element of the pension plan. By increasing the accrued pension entitlements and the pensions in payment, the value of the pensions is preserved. The new Dutch Pensions Act, which became effective on January 1, 2007, will effect the pension fund's premium and indexation policy. In this article we will discuss the changes in further detail.

The premium and indexation policy are part of the financial policy of the pension fund, which is subject to very strict conditions. In this context let us first explain the meaning of the abbreviation FAF. FAF stands for Financial Assessment Framework. This is an important part of the new Dutch Pensions Act. Through the FAF the pension funds are obliged to inform their (deferred) participants and pensioners in a clear and understandable way about whether or not the pensions will be indexed and if so, under which conditions. The pension fund also has to indicate the aimed indexation level (level of ambition) and the expected actual realization thereof. For the Dutch Central Bank (DBN), the supervisory authority of pension funds in the Netherlands, the FAF is the basis for the assessment of the financial position and the financial policy of a pension fund.

Market value

Under the new act the provision for pension liabilities (in other words: the capital required to execute all pension promises) should from now on be valued at (stock) market value. This will have an enormous effect on the premium and indexation policy of a pension fund. Below we will explain why.

As with a company, the balance of a pension fund consists of assets and liabilities. The assets of a pension fund are the investments in shares, bonds, real estate, etcetera. These have been valued at market value for many years. At the right side of the balance sheet we find the liabilities or debts, including the pension commitments. Until 2007 these were valued on basis of a fixed actuarial interest rate of 4%. Under the new FAF this is no longer allowed. With the implementation of the new Act, the pension liabilities should also be valued at market value. Consequently, not only the value of the fixed-income investments (bonds, mortgages and such) will fluctuate with an increasing or decreasing interest rate, but also the level of the pension provision. The value of the pension provision will now fluctuate with the value of the investments. Since the duration of the pension liabilities generally exceeds the duration of the investments, a decrease or increase of the interest rate will have a much bigger effect on the level of the pension provision than on the value of the investments. This is called duration mismatch.

Indexation

Indexation is an essential part of the pension plan. If the accrued pension entitlements or pensions in payment are not index-linked, their value will decrease. At HP we make a distinction between unconditional and conditional indexation.

Unconditional indexation

The indexation of the accrued pensions of the active participants is unconditional. It is linked to the maximum salary increase and the increase of the consumer price index. The indexation is financed by the employer by paying an additional contribution to the pension fund each year.



Conditional indexation

Indexation of the pensions of deferred participants and pensioners is conditional. Insofar as this is permitted by the financial position of the pension fund, the pension entitlements of deferred participants and pensioners are increased in line with the increase of the consumer price index. This means that the increase is not automatically, but only takes place if the board of the pension fund is convinced that the financial reserve is sufficient. So, deferred participants and pensioners are not entitled to indexation of their pensions. The indexation is financed from the pension fund's return on investments.

Funding ratio

The fund's financial position is measured by means of the funding ratio. This is the ratio of the capital (all investments) on the one hand and the fund's pension liabilities on the other. If the capital is equal to the liabilities, the ratio is 1. In that case, the funding ratio is 100%. That should be sufficient, one would think. But it is not. If - with a funding ratio of 100% - share prices are declining, the pension fund will have insufficient means to pay all future pension commitments. For that reason, the DNB has made it mandatory upon all pension funds to dispose of a capital buffer, among others for counterbalancing any diminution in the value of assets. The level of these buffers depends, among others, on the fund's investment portfolio. The more risks a pension fund takes with its' investments (e.g. if the pension fund mainly invests in shares), the higher the required buffer level. When composing the investment portfolio the board of the pension fund should already bear in mind the degree of risk it is willing to take and the chance of a higher yield.

Premium

The provision for pension liabilities is valued each year at market value. This provision is based on the annual contributions paid by the employer and employees. These contributions should also be defined on basis of the market value. However, since the market interest is continually changing, this implies that the premium would also have to be adjusted annually. Companies do not like to be confronted with annually (strongly) fluctuating pension premiums. Therefore, the DNB, the supervisory authority, allows the use of a cushioning interest rate for the determination of the premium, so the premium does not fluctuate too much. The cushioned interest rate may be equal to the expected return on investments. The HP pension fund should in this respect take into consideration that part of the indexation should also be funded from the return on investments. This means that the HP pension fund has determined the premium on basis of an interest rate of 4.4% (used to be 4.0%). The consequence of the fact that the pension fund uses a more or less fixed premium is, however, that the pension fund will realize a premium loss in this year and a profit in the next. The premium required for allocation to the pension provision is calculated on the annually fluctuating market interest.

The premium charged by the pension fund with the companies (and participants) should cover all costs, not only those for pension accrual, but also all execution costs. The premium should include a loading which is used for forming and maintaining the required (investment) buffers. This is referred to as a self-funding premium.



Premium and indexation policy

Foresight is the essence of government. In other words, the board should think in advance about what measurements it will take if the financial position of the pension fund is getting worse. If this happens, the board has, among others, the following two means for improvement: a limited indexation of the pensions of the deferred participants and pensioners and a premium increase. In principle, the indexation level is based on the available funding ratio (reserves as a % of liabilities). Given the current investment policy, the fund's investment buffer is high enough with a funding ratio of 125% or more. In that case, pensions will be fully indexed. If the funding ratio is less than 125%, indexation is limited and the premium is increased. The following schedule gives an overview of the premium and indexation policy of HP pension fund as from January 1, 2007.

Funding ratio	Indexation inactives	Premium
%	% of price inflation	
< 105	0	Self-funding premium + loading
105 - 110	20	Self-funding premium + recovery premium
110 - 115	40	Self-funding premium + recovery premium
115 - 120	60	Self-funding premium + recovery premium
120 - 125	80	Self-funding premium + recovery premium
125 - 135	100	Self-funding premium
135 - 158	100 + shortfall indexation	Self-funding premium
> 158	100 + shortfall indexation	Self-funding premium – discount

The board uses this matrix as a guideline when determining the indexation level. If the funding ratio is e.g. 118%, and the price inflation is 2%, the pensions will not be increased by 2% but by 1.2% (60% of 2%). The board can deviate from this matrix in a positive or negative sense. On basis of a prognosis where many different scenario's (both good and bad) have been calculated over a longer period of time, it is expected that the average indexation in this period will be approximately 80% of the ambitions. Or, in other words: the fund's ambition is to increase the pensions of deferred participants and pensioners by the price inflation. If the annual price inflation is 2%, the expected average annual indexation will be 1.6%.

Should the funding ratio be less than 105%, the pension fund will be in a situation of underfunding. In that case the premium is increased with a loading, which is determined in such a way that the funding ratio will be at least 105% within one year. The situation, in which the funding ratio is more than 105% but less than 125%, is referred to as underfunding or funding shortfall. In that case the recovery period may be somewhat longer. The recovery premium is determined in such a way that the pension fund will have restored the funding shortfall within a maximum period of 15 years.

Shortfall premium

If the financial situation of the pension fund is very favorable, the board can decide to recover (catch-up) an indexation discount that was applied earlier. This is referred to as shortfall indexation. Shortfall indexation is applied only if the funding ratio is more than 135% and if in one of the previous 5 years less than 80% of the indexation ambition has been granted. The indexation discount will then be recovered up to 80% of the indexation ambition.

Premium discount

A premium discount is allowed only if the pension fund's financial position is such that it can be expected that there will be sufficient means to also realize the indexation ambition in the long term. With the current policy premium discount is not possible until the funding ratio is 158% or more. The premium discount cannot exceed the self-funding premium.

Indexation in 2007

The accrued pension entitlements of the actives have been increased by 1.5% on January 1, 2007. On the one hand this is the maximum salary increase percentage as laid down in the CLA, as granted in the period from January 2, 2006 up to and including January 1, 2007 (1.5%). On the other hand, it is also the percentage with which the derived consumer price index "all households" of October 2006 differs from the price index figure of October 2005 (1.25%). The pensions in payment and the entitlements of deferred participants have been increased by 1.25%. This is equal to the benchmark, being the increase of the consumer price index. The pension fund did not reserve any capital or asked for an additional premium for

increasing the (accrued) pension in the future. You can expect that the increase of your (accrued) pension entitlements will be a major part of the benchmark in the next few years. The increase may differ per year. You cannot derive any rights from the increase of this year nor from the expected increase in the next few years. In the past two years your pension was increased by 1.45% respectively 0.82 %.

The new Dutch Pensions Act: transparency should provide more insight in pension

On January 1, 2007 the new Dutch Pensions Act (PA) became effective. The PA substitutes the Pensions and Savings Funds Act (PSA, which after more than 50 years urgently needed revision and modernization). Since the introduction of the PSA on January 1, 1954 Dutch society has changed immensely. The number of double-income households has increased strongly and the community is ageing rapidly. Although the PSA has been adjusted and adapted repeatedly over the years to let legislation link up better with the changing society, but as a result of these changes the PSA had become very difficult to use. A number of chapters even gave room for different interpretations. So, the act needed a thorough revision and update.

With the new PA, the government wants to make sure that people are provided with more financial security about their pension. Pension funds and insurance companies are obliged to inform their participants and pensioners respectively policyholders about their accrued pension entitlements in a clear way. The participants should be informed at least once per year. The participants which no longer accrue pension in a pension fund (known as deferred participants or 'sleepers') should be informed about their accrued pension entitlements once every five years. Furthermore, the information regarding e.g. voluntary additional pension plans should meet the requirements for information also applicable to (other) complex financial products. This will enable employees a better mutual comparison of the plans. Also, the tasks of the employer, employee

and pension administrator have been described in detail, so all parties know exactly who is responsible for what.

Uniform Pension Statement

As part of the new PA all Dutch pension funds and insurance companies must use a standard pension statement as of 2008: the Uniform Pension Statement, or UPS. The UPS makes a mutual comparison of different pension plans easier and enables you to gain more insight into your total pension situation and that of your partner, if you have one. Many pension funds are already implementing the UPS. As of January 1, 2007, the pension statement of HP Pensioenfondsen will already be in accordance with the UPS guidelines.

Better comparable

The annual pension statement that you used to receive from the pension fund gave an overview of your current pension accrual, an estimation of your future pension provision and the other pension provisions within the pension plan. The new UPS also contains these data and gives an insight into your current and future pension situation. You will see among others your estimated future pension benefit and your financial situation in case you become disabled. The statement also tells you what your dependants will receive if you die. Furthermore, you will find an explanation of some difficult pension terms.

The major advantage of using one Uniform Pension Statement is that it enables you to compare statements of various employers and pension plans. By comparing the pension statements you can, in principle, simply add up the amounts from the various statements (and those of your partner) to see how much pension you will receive when you are retired. If you think it may not be enough, you can look for supplementary benefits. So, the Uniform Pension Statement is a good tool for making sound decisions regarding your pension and income after retirement!



Inflation

The rules regarding the information on whether or not pension will be increased in line with the inflation (indexation) have also been tightened up. If a pension fund decides not to increase the pensions or only increase them under certain conditions, it should clearly inform its participants and pensioners about this. If the pension fund fails to do so and the indexation policy is not clear, the supervisory authority will assume that the pensions will be indexed unconditionally.

Other changes

- Earlier start of pension accrual**
 In a number of pension plans there is a waiting period before participant can start with their pension accrual. In the new Pensions Act the maximum waiting period for the accrual of old age pension has been set at two months. The waiting period is no longer allowed for dependant's pension and disability pension.
- The Pension register**
 It has also been laid down in the Pensions Act that all pension administrators should establish a mutual pension register. This should make it possible for each (deferred) participant to get an overview of his/her pension entitlements accrued in a pension plan and the AOW entitlements at one go. The pension register should be operational at January 1, 2011.
- Better position of dependants**
 If a participant takes up unpaid leave with a maximum of 18 months (e.g. through the life-course savings plan), he/she will remain insured for dependant's pension.
- The indexation label**
 An indexation label will be established, which is meant to give you more insight into the security with which your pension keeps pace with the growth the inflation. It should also give an indication of the future indexation.

Pension update

Key figures 2007

Key figures basic pension plan 2007

In the meeting of December 14, 2006, the board of Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland has taken the following decisions regarding the key figures of the pension plan.

Indexation actives

As stipulated in the terms of the regulations, the accrued pension entitlements of the active participants have been increased by 1.5% (the maximum salary increase in line with the ICK-CLA and the increase of the consumer price index) on January 1, 2007.

Indexation inactives

The pensions in payment and the entitlements of deferred participants have been increased by 1.25% (in line with the increase of the consumer price index) on January 1, 2007.

Offset

In 2007 the offset in the basic pension plan amounts to € 14,431 (was € 14,059 in 2006).

Maximum pensionable salary

In 2007 the maximum pensionable salary in the basic pension plan is € 53,937 (was € 53,140 in 2006).

Some provisional key figures as per 31 December 2006:

Number of active participants in the pension fund	2,125
Number of retirees	825
Total benefit payments in 2006	€ 14.8 million
Investments at the end of 2006	€ 768 million
Balance of Flexioen capital deposited with Robeco at the end of 2006	€ 36 million

