



Jacobs Pensioenperspectief

2

nieuwsbrief voor alle deelnemers en gepensioneerden van
de stichting **pensioenfonds jacobs nederland** • oktober 2005

Pensioenkrant enthousiast ontvangen!

Het eerste nummer van onze pensioenkrant is enthousiast door u ontvangen.

U sprak ons er persoonlijk over aan. Daar zijn we blij mee! Pensioen is een belangrijke en waardevolle arbeidsvoorwaarde. Daarom lichten we graag toe wat onze pensioenregeling biedt. Ook informeren we u graag over de ontwikkelingen. U hoeft wat ons betreft geen pensioenspecialist te worden, maar het is wel belangrijk dat u op de hoogte blijft.

In dit tweede nummer bespreken we het ouderdomspensioen en de keuzemogelijkheden die u heeft om uw pensioen af te stemmen op uw persoonlijke situatie. Verder informeren we u over de laatste stand van zaken rond de overdracht van de bij Stork

opgebouwde pensioenrechten en over de ontwikkelingen op het gebied van de Vut, prepensioen en levensloop. Luk Dierick is een van de collega's die momenteel werkt aan een levensloopregeling voor Jacobs Nederland BV, (JNL). Ook daarover leest u in dit nummer.

Kortom, volop ontwikkelingen in ons pensioenfonds die ook voor u belangrijk zijn.

Dick van Leeuwen - bestuurslid van SPJNL - reageerde op het verzoek om een nieuwe naam voor onze pensioenkrant te bedenken: Jacobs Pensioenperspectief. Heeft u vragen of suggesties voor Jacobspensioenperspectief? Laat het ons weten. U kunt deze



richten aan redactie SPJNL@jacobs.com

Namens het bestuur

Erwin Geene

Voorzitter Stichting Pensioenfonds Jacobs Nederland.

Waardeoverdracht tegen Stork- voorwaarden financieel niet verantwoord

Waardeoverdracht van de bij Stork opgebouwde pensioenrechten gaat NIET door!

In onze pensioenkrant van juli 2005 informeerden we u over de beoogde waardeoverdracht van de pensioenrechten die veel van onze collega's bij de Stichting Pensioenfonds Stork (SPS) hebben opgebouwd. De besprekingen tussen Stork en JNL waren toen in volle gang, maar op dit moment lijkt een waardeoverdracht verder weg dan ooit. Uitgangspunt is altijd geweest om de pensioenaanspraken aan ons pensioenfonds over te dragen. Maar zeker niet tot elke prijs. Inmiddels heeft Stork een laatste bod gedaan dat te laag is om de overdracht door te laten gaan.

Stork biedt een te lage overdrachtswaarde ...

Uitgangspunt van het bestuur is een overdrachtswaarde waarbij geen onderdekking ontstaat bij overdracht en die voldoende is om een gezonde financiële startpositie van het fonds te waarborgen. Het laatste bod van Stork gaat echter uit van een waardeoverdracht van 100% van de opgebouwde waarde berekend volgens de lagere 'wettelijke factoren'. Dit komt neer op een waarde van ca. 92% op basis van onze eigen rekenregels. Dit lijkt een klein verschil, maar ingaan op dit bod verslechtert de financiële positie van ons pensioenfonds aanzienlijk.

Voor- en nadelen van de waardeoverdracht op een rij

Het bestuur onderkent de volgende voordelen van de collectieve waardeoverdracht:

- alle aanspraken zijn ondergebracht in hetzelfde fonds;
- indexatie van opgebouwde aanspraken is eenduidig;
- geen problemen met uitrui van (een gedeelte van het) ouderdomspensioen in nabestaandenpensioenen door SPS;
- hoog/laag constructie is mogelijk voor totale aanspraken;
- één aanspreekpunt.

De nadelen zijn als volgt:

- overdracht op basis van het laatste bod van Stork leidt tot onderdekking bij SPJNL;
- als onderdekking binnen één jaar is opgelost resteert een reservetekort;
- onderdekking/reservetekort leidt tot hoge premies en geen of onvolledige indexatie gedurende een groot aantal jaren om zodoende financiële ruimte te creëren voor (verplichte) bufferopbouw;
- de verplichtingen van SPJNL nemen fors toe als gevolg van overdracht van reeds opgebouwde aanspraken met als gevolg een "oudere" deelnemerspopulatie; dit leidt tot een hogere indexatiedruk en een afname van het effect van de premie als sturingsinstrument;

Samengevat liggen de voordelen van de waardeoverdracht in het gemak in uitvoering van de regeling en de duidelijkheid voor (en daarmee ook de communicatie naar) de deelnemers. De nadelen zijn overwegend financieel van aard.

Te hoge prijs

Uit berekeningen blijkt dat een waardeoverdracht volgens het laatste bod van Stork zou betekenen dat SPJNL circa veertien jaar lang een hogere premie moet vragen en dat de opgebouwde aanspraken circa zeven jaar niet of niet volledig kunnen worden geïndexeerd! Het bestuur acht dit een te hoge prijs en heeft daarom de werkgever en OR geadviseerd van de waardeoverdracht af te zien. Als Stork overigens een (sterk) verbeterd aanbod doet, kunnen de onderhandelingen uiteraard opnieuw worden geopend. In het stukje 'Voor- en nadelen van de waardeoverdracht op een rij' leest u welke voor- en nadelen het bestuur aan de werkgever en OR heeft gerapporteerd.

Wat betekent het afblazen van de waardeoverdracht voor u als deelnemer?

Door af te zien van waardeoverdracht voorkomen we de genoemde verhoging van de premie en het uitblijven van (volledige) indexatie van de pensioenen. Uw pensioen blijft verdeeld over twee pensioenfondsen, die u ieder zelfstandig informeren over uw pensioen. Verder kent SPS een ander indexatiebeleid. Het bestuur van SPJNL wil het verschil in indexatie compenseren binnen ons eigen pensioenfonds. Hoe we dat het beste kunnen doen (denk aan vastlegging in het pensioenreglement, de uitvoeringstechnische aspecten en de communicatie daarover) onderzoeken we momenteel samen met de werkgever en de OR. Zo gauw er meer bekend is informeren we u.



Het SPJNL-ouderdomspensioen

Onze pensioenregeling kent meerdere pensioenaanspraken, zoals het ouderdomspensioen, de pensioenopbouw via de aanvullende pensioenrekening en een nabestaandenpensioen. In deze pensioenkrant nemen we het ouderdomspensioen onder de loep. We geven u graag een uitleg hoe uw ouderdomspensioen wordt opgebouwd en welke keuzemogelijkheden u heeft.

Het jaarlijks pensioenoverzicht

Jaarlijks ontvangt u van SPJNL het pensioenoverzicht. Daarin geven we u een uitgebreid overzicht van de door u opgebouwde pensioenaanspraken. Afgelopen jaar zijn ook de pensioenaanspraken, die bij de Stichting Pensioenfonds Stork (SPS) zijn opgebouwd, op het pensioenoverzicht vermeld. Voor deze rechten geldt echter het SPS pensioenreglement en deze laten we daarom buiten beschouwing. De APR-aanspraken en het nabestaandenpensioen bespreken we in een volgende pensioenkrant.

U bent deelnemer en u bouwt pensioen op ...

Elk jaar dat u in het pensioenfonds deelneemt, bouwt u aan uw pensioenopbouw.

Het SPJNL-pensioen is een (voorwaardelijk) 'geïndexeerde middelloonregeling'. Dat betekent:

- uw gemiddeld verdiende salaris is het uitgangspunt
- uw op 65-jarige leeftijd te bereiken ouderdomspensioen is het totaal van de in elk dienstjaar opgebouwde pensioenaanspraak vermeerderd met de verleende indexaties.

We lichten dit met een **rekenvoorbeeld** toe.

Voor deelnemer A zijn in 2005 de volgende gegevens van toepassing:

- salaris: €70.000
- franchise: €16.320
- pensioengrondslag:
 $€70.000 - €16.320 = €53.680$

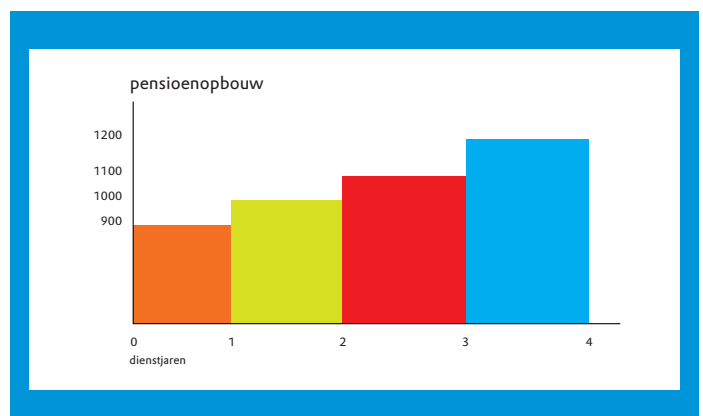
Net als iedere deelnemer in SPJNL bouwt deelnemer A per deelnemersjaar 1,75% van de pensioengrondslag op.

Wat betekenen de begrippen franchise en pensioengrondslag?

Na uw 65ste verjaardag ontvangt u ook AOW. Daarom bouwt u niet over uw hele salaris pensioen op en blijft een deel van uw salaris buiten de pensioenopbouw. Dat deel noemen we de franchise. Over de franchise betaalt u geen pensioenpremie en u bouwt over dit deel ook geen pensioen op. Uw salaris minus de franchise heet de pensioengrondslag. Over de pensioengrondslag vindt de premieberekening en de pensioenopbouw plaats.

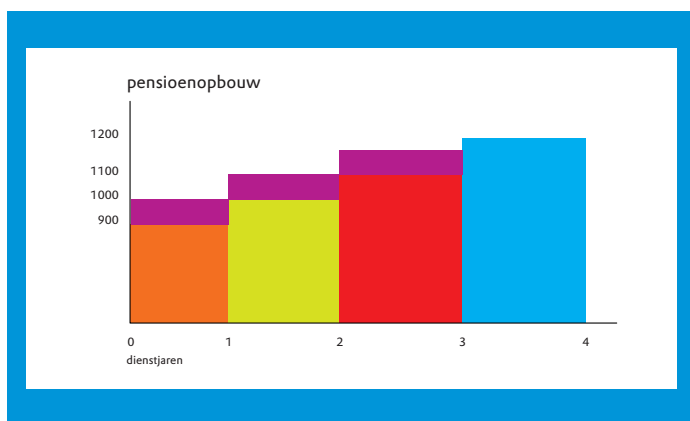
De pensioenopbouw van deelnemer A in het opbouwjaar 2005 bedraagt 1,75% van de pensioengrondslag, ofwel $1,75\% \times € 53.680 = €939$ (afgerond).

Bij een langere dienstbetrekking is er sprake van meer opbouwjaren. Schematisch ziet er de opbouw over meerdere jaren uit zoals in grafiek 1.



Grafiek 1 : schematische weergave van de middelloonregeling. Exclusief indexatie

Grafiek 2 laat u schematisch zien hoe de pensioenopbouw eruit ziet als de opgebouwde pensioenen worden geïndexeerd.



Grafiek 2: schematische weergave van de middelloonregeling. Inclusief indexatie

Keuzemogelijkheden

Dankzij de volgende keuzemogelijkheden kunt u uw pensioen aanpassen aan uw persoonlijke situatie:

- eerder met pensioen
- de hoog/laag constructie: gedurende de eerste jaren van uw pensionering ontvangt u een hoger pensioen dan in de periode daarna.
- op de pensioendatum kunt u ervoor kiezen om een deel van uw ouderdomspensioen uit te ruilen voor een nabestaandenpensioen.

Eerder met pensioen

Uw pensioenaanspraken zijn gebaseerd op een pensioeningangsdatum in de maand waarop u de 65-jarige leeftijd bereikt. Het pensioenreglement biedt u de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan, in principe al vanaf 60-jarige leeftijd. Voorwaarde is wel dat de arbeidsovereenkomst met de werkgever is beëindigd wegens pensionering. Hoe eerder u met pensioen wil, hoe lager uw pensioenbedrag. In het pensioenreglement staat een tabel waarmee u zelf kunt berekenen hoeveel uw pensioen bij eerdere ingang bedraagt. Verderop op deze pagina's vindt u een rekenvoorbeeld. Het voorbeeld laat ook zien hoe u de tabellen toepast.

Met deze tabel uit het pensioenreglement berekent u hoeveel uw pensioen bedraagt als u uw pensioen eerder laat ingaan.

Leeftijd bij ingang pensioen	Elk bedrag van €1.000 gefinancierd levenslang ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 65, wordt op de vervroegde pensioendatum omgezet in een direct ingaand ouderdomspensioen (in €) van
60	664
61	717
62	777
63	842
64	917
65	1.000

Rekenvoorbeeld eerder met pensioen

Stel, u heeft recht op €17.000 ouderdomspensioen op 65 jarige leeftijd. U wilt op uw 63 jarige leeftijd met pensioen. Met behulp van de tabel berekent u uw ouderdomspensioen als volgt: $17.000 : 1000 \times 842 = €14.314$. Wilt u op een datum tussen uw 63 ste en 64 ste met pensioen? Per maand later, bedraagt het extra pensioen $1/12$ van het verschil tussen het pensioen op 63 en 64 jaar ofwel $1/12 \times €75 = €6,25$. Als u vier maanden na uw 63 ste verjaardag met pensioen wilt gaan, bedraagt de vervroegingsfactor $€842,- + 4 \times €6,25 = €868,-$. Uitgaande van de oorspronkelijke €17.000 ouderdomspensioen op 65 jarige leeftijd, bedraagt het ouderdomspensioen in dat geval 17 maal €868,- = €14.756.

De hoog/laag constructie

U kunt desgewenst gedurende de eerste jaren van uw pensionering een hoger ouderdomspensioen ontvangen dan in de periode daarna. De hoog/laag constructie is alleen van toepassing op het ouderdomspensioen en niet op het nabestaandenpensioen. Verderop vindt u een uitleg hoe u uw pensioen berekent bij toepassing van de hoog/laag constructie.

Zo berekent u uw hoog/laag-pensioen!

In het pensioenreglement zijn de vervroegingsfactoren opgenomen waarmee u uw pensioen kunt berekenen als u gebruik wilt maken van de hoog/laagconstructie. Per €1.000 levenslang ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 65 wordt tijdelijk (minimaal 5 jaar uiterlijk tot leeftijd 70) een hoger ouderdomspensioen uitgekeerd (zie de betreffende tabel hieronder) en daarna 75% van dat hogere ouderdomspensioen. De vervroegingfactoren zijn als volgt:

Duur	5	6	7	8	9	10
Leeftijd	65	66	67	68	69	70
60	798	785	773	761	751	742
61	859	845	832	819	808	
62	928	912	897	884		
63	1.004	986	970			
64	1.089	1.069				
65	1.184					

Toelichting bij de tabel

Duur: aantal jaren waarin de hogere uitkering wordt verstrekt,

Leeftijd (verticaal): de (vervroegde) pensioenleeftijd.

Leeftijd (horizontaal): eindleeftijd verhoogde uitkering.

Voorbeeld hoog/laag constructie:

Op uw 65e jaar bedraagt uw ouderdomspensioen € 10.000 per jaar. U wilt vanaf uw 65e tot uw 70e jaar een hogere uitkering en daarna een lagere. Uw pensioenuitkering ziet er dan als volgt uit:

- van 65 tot 70 jaar € 10.000 : 1000 , x 1.184 = € 11.840
- vanaf uw 70e jaar 75% van €11.840 = € 8.880.

De hoogte van het nabestaandenpensioen verandert niet door gebruik te maken van de hoog/laag constructie.

Enkele maanden voor uw pensionering ontvangt u van ons pensioenfonds een formulier waarin u uw keuzen aan kunt geven. Nadat u dit formulier heeft geretourneerd, ontvangt u vervolgens een opgave van de hoogte van de uitkeringen.

Uitruil ouderdomspensioen

Tot uw pensioendatum is het nabestaandenpensioen via een verzekerde regeling gegarandeerd, maar deze stopt op de pensioendatum. Op de pensioendatum kunt u een deel van het ouderdomspensioen uitruilen voor een nabestaandenpensioen. In een volgende pensioenkrant gaan we uitgebreid in op het nabestaandenpensioen en de uitruilmogelijkheden.

Vragen

• Wat gebeurt er met m'n pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid?

Bij arbeidsongeschiktheid betaalt ons pensioenfonds een deel van de premie. Hoe groot dat deel is, hangt net als bij de WAO-uitkering af van de mate van arbeidsongeschiktheid. Zie onderstaande tabel.

arbeidsongeschiktheid

- minder dan 25%
- 25% tot 45%
- 45% tot 65%
- 65% of meer

overname premie door ons pensioenfonds

- 0%
- 25%
- 50%
- 100%

• Worden m'n opgebouwde rechten geïndexeerd?

U ontvangt jaarlijks een overzicht van uw opgebouwde aanspraken en een prognose van de rechten op uw pensioendatum (65 jaar). Deze opgebouwde aanspraken kunnen ieder jaar door het pensioenfonds worden verhoogd. Het beleid is om jaarlijks de inflatie te compenseren. Hiervoor worden echter geen garanties gegeven. SPJNL reserveert ook niet voor indexaties. Of de pensioenaanspraken worden verhoogd, is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds.

• Wat gebeurt er met mijn pensioenopbouw als ik uit dienst treed

De pensioenrechten worden dan premievrij gemaakt. Als u na uw dienstverband bij JNL ergens anders aan de slag gaat, kunt u uw

rechten overdragen naar de pensioenuitvoerder van uw nieuwe werkgever. Zo'n verzoek moet u dan binnen 6 maanden bij de nieuwe pensioenuitvoerder indienen.

• **Heeft echtscheiding gevolgen voor m'n ouderdomspensioen?**

Het beëindigen van een huwelijk of geregistreerd partnerschap heeft bijna altijd gevolgen voor uw pensioen. Volgens de wet heeft uw ex-partner namelijk recht op de helft van het ouderdomspensioen dat u tijdens dat huwelijk of geregistreerd partnerschap heeft opgebouwd. Dit wordt verevening genoemd. De pensioenregeling verstaat onder ex-partner:

- uw ex-echtgenoot
 - of ex-echtgenote of
 - degene met wie u een geregistreerd partnerschap had
- Let op! De verevening geldt dus niet voor partners met een samenlevingscontract.

Meer informatie over pensioen en echtscheiding vindt u op onze site: www.pensioenfondsjacobs.nl



Luk Dierick nieuw bestuurslid in SPJNL

Luk Dierick trad in oktober 2005 toe tot het bestuur van ons pensioenfonds als vervanger van Harry Breijaert of René Jonkers. In de volgende bestuursvergadering wordt besloten wie van beide heren aftreed om plaats te maken voor Luk. Als Director Human Resources maakt Luk deel uit van de werkgroep die werkt aan een 'levensloopregeling' voor JNL. De redactie van onze pensioenkrant had een gesprekje met hem.



Luk Dierick (38) is vanaf 1 juli werkzaam bij Jacobs Nederland B.V als Director Human Resources

De wereld is aan het veranderen

Luk heeft de nodige pensioenervaring. Bij zijn vorige werkgever NV Nuon zijn onder zijn leiding twee pensioenregelingen samengevoegd tot één nieuwe regeling. Daarbij speelden ook nog wijzigingen in de pensioenwetgeving mee.

Luk : "Deelnemers waren kritisch en ook wel achterdochtig over de voorstellen voor een nieuwe pensioenregeling. Veranderingen zijn echter dikwijls het gevolg van nieuwe wetgeving. Daaraan moeten pensioenfondsden nu eenmaal voldoen. De samenvoeging van de twee pensioenregelingen is uiteindelijk succesvol afgerond. Dankzij duidelijke en eerlijke communicatie, die voor iedereen verstaanbaar is."

Ook jongere deelnemers bij het pensioenfonds betrekken

"Ik wil ook de jongere deelnemers bij het pensioenfonds betrekken. Ik ga daar persoonlijk achter aan. Hoe saai het ook lijkt. Kom naar de pensioenbijeenkomst. Ik ga er niet in m'n eentje staan. Dat was m'n benadering bij de vorige werkgevers en dat werkt. Communicatie moet aanspreken en kort en kernachtig zijn. Het hoeft geen 'Jip en Janneke -taal te zijn', onze mensen hebben een behoorlijk opleidingsniveau. Maar als pensioendeskundigen te technisch worden, haken de mensen al na twee regels af. Dan grijp ik in. In dat opzicht zal ik zo nodig in het bestuur van me laten horen."



Van prepensioen naar levensloop ...

Werkgroep bestudeert aanpassing prepensioenregeling

Hoe boeiend ons werk ook is .., we dromen allemaal wel eens over eerder stoppen met werken. Volop tijd voor onze hobby's, voor reizen en genieten van de onbeperkte vrije tijd. De overheid wil echter dat we zo lang mogelijk doorwerken. Daarom komt de Wet Vut, Prepensioen en levensloop (VPL) eraan. JNL is in augustus 2005 een werkgroep gestart om de komende maanden een voorstel voor een nieuwe regeling uit te werken.

Wat verandert de overheid op het gebied van Vut- en prepensioen?

De VPL gaat over het afschaffen van de Vut en prepensioen, en de introductie van de levensloopregeling. Kort gezegd komt het erop neer dat de overheid het prepensioen en de VUT niet langer via de belasting wil subsidiëren. Dat betekent dat prepensioen- en VUT-regelingen in veel gevallen te duur worden. Wel komt er een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren. Het blijft voor deze groep mogelijk prepensioen en VUT op te bouwen.

Het gespaarde prepensioen kapitaal wordt in geen geval aangetast.

Hoe is de opbouw van uw prepensioen op dit moment geregeld?

Vanaf 1 oktober 2004 kent ons pensioenfonds een prepensioenregeling. Deze is opgezet als opvolger van de VUT- en FL-UIT-regeling. De stortingen van de premie vinden plaats bij Interpolis en u kiest als deelnemer zelf uw beleggingsfondsen. Op de prepensioendatum koopt u met het opgebouwde kapitaal een prepensioen in bij SPJNL. Dat is in het kort de opzet van de huidige prepensioenregeling.

Kader Levensloopregeling

Wettelijke rechten en plichten

1. Werknemers krijgen een recht op deelname aan een levensloopregeling
2. Werknemers moeten straks kiezen of zij willen deelnemen aan de spaarloonregeling of aan de levensloopregeling. Deelname aan beide regelingen is niet meer toegestaan.
3. Iedere inleg in de Levensloopregeling gaat ten laste van het brutoloon.
4. De werkgever is verplicht aan de uitvoering van de Levensloopregeling mee te werken.

Sparen

1. Per jaar mag maximaal 12% van het brutojaarsalaris in geld en / of in verzilverde tijd worden gestort. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen extra snel sparen.
2. De maximale opbouw van het spaartegoed in de levensloopregeling is gesteld op 210% van het brutojaarsalaris (drie jaar verlof tegen een uitkering van 70% van een jaarsalaris)

Uitvoering

Een levensloopregeling moet door werkgever en werknemer schriftelijk worden vastgelegd. Verder is de vormgeving van een levensloopregeling vrij.

Opname

1. Over het opnemen van verlof moet overleg met de werkgever plaatsvinden, tenzij het gaat om een wettelijk recht op verlof zoals ouderschapsverlof.
2. Het spaartegoed kan ook worden aangewend voor het financieren van verlof op te nemen voorafgaand aan de pensionering.
3. Opgebouwde rechten worden in het kader van de sociale zekerheid gerespecteerd indien het verlof maximaal anderhalf jaar bedraagt. Hierna is de Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid niet meer van toepassing. Dat betekent dat de werknemer in deze situatie niet verzekerd is in geval van ziekte arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.
4. De hoogte van het loon tijdens een levensloopverlofperiode is beperkt tot 100% van het feitelijk laatstgenoten loon.

Wat verandert er aan onze (pre)pensioenregeling?

We schreven het al in onze krant van juli van dit jaar..., pensioenfondsen moeten hun bestaande regelingen aanpassen. Ook wij moeten dat doen. Op dit moment zijn de benodigde aanpassingen van onze (pre)pensioenregeling nog niet bekend. Deze aanpassingen zijn afhankelijk van de gekozen oplossing voor de vervanging van prepensioenregeling. Zoals reeds gezegd is vanuit JNL een werkgroep samengesteld die eind oktober 2005 met een voorstel voor een nieuwe regeling komt. De werkgroep onderzoekt momenteel o.a. hoe een levensloopregeling voor JNL er het beste uit kan zien. Daarbij moet de werkgroep rekening houden met de wettelijke kaders en het totale kostenplaatje. Het uitgewerkte voorstel gaat daarna ter goedkeuring naar de werkgever en de OR.

Zodra er overeenstemming is over onze nieuwe regeling dan komen wij hier uitgebreid op terug.

Samenstelling werkgroep Vut, Prepensioen en Levensloop (VPL)

Jan van Diepen, OR-lid
Luk Dierick, Director Human Resources
Siebe Feenstra, OR-lid
Erwin Geene, Director of Finance
Dick van Leeuwen, OR-lid
Josina Surewaard, OR-lid
Inge Zijlstra, Benefits Manager



Inge Zijlstra verzorgt in de projectgroep de verslaglegging en de communicatie

Colofon

Redactie

Harry Breijaert en Dick van Leeuwen
Coördinatie en teksten:
Interpolis Pensioenbeheer B.V.

Redactieadres

Redactie Stichting Pensioenfonds
Jacobs Nederland
Postbus 141
2300 AC Leiden
redactieSPJNL@jacobs.com