

14 Pensioennieuws

Nieuwsbrief voor deelnemers Pensioenfonds Atos Origin

Inhoud

Pensioenen dagelijks nieuws:

- 1 Pensioenfonds
- 2 Pensioennieuws/Pensioenfonds
- 4 Vijf vragen aan
- 5 Mijn pensioenkapitaal
- 6 Nieuws van de Deelnemersraad
- 7 Nieuws van de bestuurstafel
- 8 Afscheid

Colofon

Pensioennieuws is de nieuwsbrief van het Pensioenfonds Atos Origin. De nieuwsbrief biedt achtergrondinformatie over pensioenen en is te downloaden van de website www.pensioenfonds.nl.atosorigin.com.

Belangstellenden kunnen de nieuwsbrief per e-mail krijgen toegestuurd. Stuur een verzoek per e-mail naar:

pensioenfonds@atosorigin.com.

De inhoud is samengesteld uit diverse bronnen onder verantwoordelijkheid van het Pensioenbureau.

Kijk voor meer toelichting op: www.pensioenfonds.nl.atosorigin.com.

Alleen aan het pensioenreglement kunnen rechten worden ontleend.

Pensioen. Hoe staat u ervoor?

Weet hoe u ervoor staat

Check het op mijnpensioenoverzicht.nl

Helder, eenvoudig en vertrouwelijk



Al eens ingelogd op:

www.mijnpensioenoverzicht.nl?

Op deze website kun je zien, naast je AOW, hoeveel pensioen je hebt en bij welke pensioenuitvoerder (pensioenfonds of –verzekeraar). Ook kun je zien wat je nabestaanden krijgen als je mocht komen te overlijden. AOW en pensioen die je al ontvangt worden niet getoond. Op deze website kun je niet zien wat je zelf nog aanvullend voor je oude dag hebt geregeld. Aanvullen dus met je financiële planning!

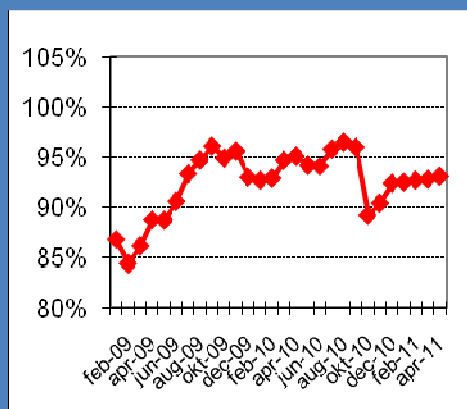
Pensioen is niet sexy, maar wel van levensbelang!

“We gaan voor gedegen. Dat klinkt weinig sexy, maar pensioen is ook niet sexy. Pensioen is ingewikkeld, saai en traag, maar wel van levensbelang”

Bron: FNV

Ontwikkeling dekkingsgraad!

De actuele dekkingsgraad (exclusief de vordering op werkgever) is met een vertraging van 2 maanden, altijd op de website te zien.



Pensioennieuws

Pensioenfonds

Rekenrente en langer leven belangrijkste oorzaak problemen van pensioenfonds.

Sinds 2007 is de rekenrente gebaseerd op een rentetermijnstructuur (swapcurve*). Op basis hiervan worden de pensioenverplichtingen contant gemaakt. Sinds eind 2007 is deze rente per saldo fors gedaald van gemiddeld ruim 4% tot minder dan 3,5%. Deze rentetermijnstructuur is momenteel de belangrijkste oorzaak van de gedaalde dekkinggraad van pensioenfonds tezamen met demografische ontwikkelingen en niet het beleggingsbeleid of de in het verleden gebruikte mogelijkheid tot premiekorting.

Van belang voor de houdbaarheid van ons toekomstige pensioencontract is vooral dat er een glasheldere propositie wordt voorgelegd aan de deelnemers, ongeacht of wordt gekozen voor 'harde' of 'zachte' rechten en aanspraken. In deze propositie moet volstrekt duidelijk worden gemaakt bij wie welke risico's liggen en aan wie het pensioenkapitaal en de pensioenaanspraken toebehoren. En dat moet vooraf in de pensioenovereenkomsten en uitvoeringsovereenkomst eenduidig worden vastgelegd. Een goede communicatie hieromtrent is uiteraard onontbeerlijk.

Bron: News Update Houthoff Buruma

*De swapcurve geeft de relatie weer tussen de looptijd van een swapcontract en de swaprente. Bij iedere looptijd geeft de swapcurve de vaste rente aan waartegen de markt op dat moment bereid is een variabele rente te ruilen

Vanaf 2012 AOW op 65^{ste} verjaardag.



Er zijn nog steeds geen knopen doorgesneden over de verhoging van de pensioenleeftijd. De kogel is nu wel door de kerk voor wat betreft het recht op het ouderdomspensioen (AOW). Zo wordt de dag, waarop AOW straks ingaat, verplaatst van de eerste dag van de maand naar de dag dat de werknemer de pensioenleeftijd bereikt. Nu gaat het recht op AOW nog in op de eerste dag van de maand, waarin de gepensioneerde 65 jaar wordt. Straks is dat niet meer het geval. De ministerraad heeft ingestemd met het voorstel van Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid per 1 januari 2012 de ingangsdatum van de AOW te verplaatsen naar de dag dat een werknemer 65 wordt. Het wetsvoorstel ligt nu ter beoordeling bij de Raad van State. Met de maatregel hoopt minister Kamp zo'n 60 miljoen euro per jaar te besparen.

Bron: HR praktijk

NB: Het Oriflex ouderdomspensioen gaat momenteel in op de eerste dag van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Zorgplicht bij pensioen op basis van beschikbare premie.

Als gevolg van de Pensioenwet hebben wij een zorgplicht bij individuele pensioenopbouw op beleggingsbasis, met als doel de (gewezen) deelnemer te wijzen op de gevolgen van de door de deelnemer genomen beleggingsbeslissing. Kort gezegd moeten beleggingsrisico's worden beheerst met het oog op de naderende pensioendatum. Deze zorgplicht is ook van toepassing op **het beleggingsprofiel Self Select** en omvat onder meer het inwinnen en vastleggen van informatie door middel van een risicoprofiel.

Alle deelnemers aan het beleggingsprofiel Self Select hebben het verzoek gekregen een vragenformulier ten behoeve van het risicoprofiel in te vullen.

Lang niet alle formulieren zijn retour ontvangen. Graag verzoeken wij je indien je meedoet aan Self Select nog even te checken of jij het vragenformulier al hebt ingevuld en teruggestuurd!

Pensioennieuws

Einde aan regeling Voortzetting pensioenverzekering

Tot en met 2010 konden werknemers, die werkloos werden, een beroep doen op de FVP-regeling. De regeling, sinds 1989 uitgevoerd door de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) bood werknemers, die op het moment dat de werkloosheid ontstond tenminste 40 jaar waren, de mogelijkheid de pensioenopbouw van het ouderdomspensioen tijdelijk kosteloos voort te zetten.

Het FVP nam de pensioenopbouw over gedurende de tijd dat de werkloze recht had op een loongerelateerde WW-uitkering. Er gold een eenmalige wachtperiode van een half jaar

Met ingang van 1 januari 2011 is de regeling geheel beëindigd, omdat het vermogen van de Stichting bijna is uitgeput. Werknemers, die in de WW komen na 1 januari 2011 kunnen geen beroep meer op de regeling doen.

Beperkte regeling in 2010

Vanaf 2010 was de bijdrage uit de regeling al beperkt. Werknemers, die in 2010 werkloos werden, kregen een bijdrage van circa 50 procent van de totale pensioenpremie. Zij moeten er rekening mee houden dat deze bijdrage op voorlopige basis is vastgesteld. De definitieve vaststelling zal nog een paar jaar op zich laten wachten, als het fonds definitief wordt gesloten. De toegezegde bijdrage 2010 kan dus nog wijzigen.

De Stichting FVP heeft de intentie om het recht op FVP-bijdrage van werknemers, die voor 1 januari 2011 WW-gerechtigd waren, zoveel mogelijk ongemoeid te laten. Omdat de FVP-bijdrage een voorwaardelijk karakter heeft, kan het FVP-bestuur voor deze groep werknemers echter geen harde garanties afgeven.

Bron: HR praktijk Pensioen Nieuws.

Nederlanders volledig pensioenOnbewust

De pensioenbranche slaat de handen ineen om gezamenlijk iets te doen aan het pensioenbewustzijn onder werknemers. Van de Nederlanders werkzaam in loondienst is 72 procent volledig pensioenonbewust, een stijging van 6 procent ten opzichte van 2009. Dit blijkt uit onderzoek in opdracht van Wijzer in geldzaken. Een steeds groter deel van de werknemers beseft dat het hun eigen verantwoordelijkheid is om ervoor te zorgen dat zij voldoende pensioen hebben, maar worden het liefst voorgelicht via de werkgever of het pensioenfonds/de pensioenverzekeraar. Volledig pensioenonbewusten geven veelal de voorkeur aan de werkgever. Om het onderwerp 'pensioen' gezamenlijk onder de aandacht te brengen, organiseert platform Wijzer in geldzaken samen met de partijen voor het eerst de Pensioen3daagse op 6, 7 en 8 oktober 2011. Drie dagen lang zal een reeks van activiteiten plaatsvinden op de werkvloer, in het land en in de media.

Bron: Personeel&beleid

Hard werken en laat met pensioen verlengt levensduur

Amsterdam- Mensen die een lang leven hard werken en laat met pensioen gaan, leven langer. Dat blijkt uit een 90-jaar durende studie onder 1528 Amerikanen.



Vanaf 1921 onderzocht Lewis Terman psycholoog aan Stanford University, een grote groep Amerikanen. Terman overleed in 1956, maar andere onderzoekers namen zijn project over.

Onderzoekers Howard Friedman en Leslie Martin, professoren psychologie aan de Universiteit van Californië, bundelden de conclusie van het onderzoek in hun boek The Longevity Project.

Carrière

De onderzochte personen met een succesvolle carrière leefden het langst. De mensen die van baan naar baan leefden, zonder duidelijke progressie, hadden een beduidend kortere levensduur.

Vooraf de deelnemers die in de zeventig nog werkten, werden oud.

Actief

Naast carrière maken blijkt 'actief zijn op middelbare leeftijd', zoals tuinieren of wandelen, erg belangrijk voor de gezondheid. Wel blijkt het essentieel dat men lol moet hebben in wat men doet, en de activiteit ook vol moet houden.

"Iedereen denkt dat weinig stress, niet te hard werken, vroeg met pensioen en gaan golfen de sleutel zijn tot een lang leven", aldus Friedman tegenover USA Today. Maar deze eigenschappen hebben we juist niet gevonden bij de mensen die het langst leefden."

Bron: Nu.nl/Monique van Loon

Vijf vragen aan.....

Willo Peters.



Willo Peters is per 1 februari 2011 bestuurslid bij het Pensioenfonds Atos Origin. Hij is op voordracht van de deelnemersraad benoemd als werknemersvertegenwoordiger. Vijf vragen aan Willo:

Kun je heel kort iets over jezelf vertellen?

Mijn naam is Willo Peters. Ik ben 49 jaar en woon in Breda. Ben getrouwd en heb 2 zoons van 18 en 16 en een dochter van 12.

Wat doe je bij Atos Origin en hoelang al?

Ik ben werkzaam bij Strategic Global Sales als VP sales. Heb sinds 1984 verschillende functies gehad bij C&P, Origin en Atos Origin. In de afgelopen jaren heb ik als Sourcing Director gewerkt bij Atos Origin NL en verschillende outsourcing contracten binnengehaald zoals DSM, Heineken, ANCR, NXP, ASML, Equens en anderen. Tijdens deze werkzaamheden had ik ook te maken met overgang van personeel, waarbij pensioenen vaak een issue was, wat speciale aandacht nodig had.

Wanneer dacht je voor het eerst na over je pensioen?

Zoals bij de vorige vraag beschreven had ik beroepsmatig met pensioenen te maken wat mij ook met een andere bril naar mijn pensioenvoorziening deed kijken. Wanneer je wat ouder wordt en het pensioen op termijn in zicht komt, ga je, je er meer voor interesseren. De kwartaaloverzichten van het pensioenfonds werden door mij wat beter bekeken en ik ben het jaaroverzicht ook gaan gebruiken om te kijken wat ik in de toekomst kon verwachten en wat b.v. de impact van een nabestaandenpensioen op mijn gezinsituatie zou hebben als ik er plotseling niet meer zou zijn.

Wanneer wil je stoppen met werken?

Ik zou graag willen stoppen met werken rond mijn 65^{ste} afhankelijk van de omstandigheden.

Hoe ziet jouw gedroomde pensioen eruit?

Ik wil, na mijn pensioen, graag meer met mijn vrouw gaan reizen. Dat hebben we altijd al gedaan maar dan hebben we de tijd om eens wat langere tijd in een andere omgeving door te brengen. Ik kan me nu nog niet goed voorstellen wat het betekent om geen werkverplichtingen meer te hebben maar ondanks dat kijk ik er, ondanks een geweldige baan, toch naar uit om over 15 jaar te stoppen met werken.

Mijn pensioenkapitaal

Hoeveel pensioen krijg ik uit mijn Oriflex pensioenkapitaal?

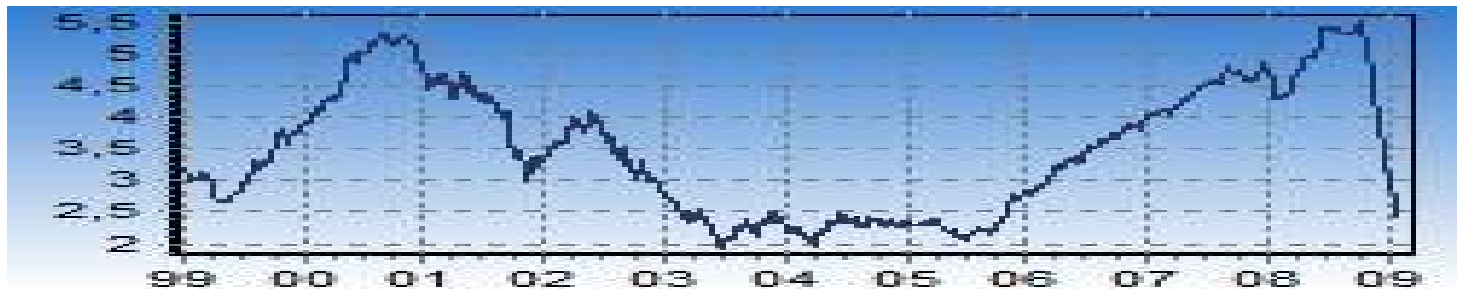
Het pensioenkapitaal in de Oriflex Beschikbare Premieregeling dat wordt gevormd door premiestortingen tijdens deelname en de rendementen daarop, wordt op pensioendatum omgezet in een levenslange pensioenuitkering. Maar hoeveel pensioen krijg ik nu uit mijn pensioenkapitaal? Deze vraag is niet eenvoudig vooraf te beantwoorden; de hoogte van het pensioen hangt af van drie factoren: 1) de omvang van de premiestortingen, 2) het rendement op de belegde premie en 3) de op het moment van omzetting van pensioenkapitaal in pensioenuitkering toegepaste omzettingsfactor. Deze drie spelen een grote rol in de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Bij de bepaling van de omzettingsfactor zijn twee elementen het meeste van belang; de levensverwachting en de rentestand.

Bij een stijgende levensverwachting verwacht het pensioenfonds de pensioenuitkering (gemiddeld) gedurende een langere periode na pensionering te moeten uitkeren. Dit heeft een negatieve invloed op de hoogte van het te verkrijgen jaarlijks pensioen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Actuarieel Genootschap brengen regelmatig tabellen* met de nieuwste trend in levensverwachting uit. Het pensioenfonds past altijd de meest actuele tabellen toe in de omzettingsfactor. Vanwege de waargenomen sterk toegenomen levensverwachting de laatste jaren is het CBS van plan de frequentie van publicatie van de tabellen op te voeren.

Om de toekomstige verplichting vast te kunnen stellen die het pensioenfonds heeft ten aanzien van de uit omzetting van pensioenkapitaal verkregen pensioenuitkering wordt een bepaald renteniveau toegepast. In het verleden werd altijd gerekend met een vaste rente van 4%, tegenwoordig wordt met de actuele marktrente gerekend.

In het algemeen kan gesteld worden dat hoe hoger het renteniveau is, hoe hoger ook de pensioenuitkering is. Dit komt omdat bij een hogere rente de verplichtingen lager kunnen worden vastgesteld en des te lager de omzettingsfactor kan zijn; een lagere omzettingsfactor geeft een hogere jaarlijkse pensioenuitkering.

Het renteniveau is dus van invloed op de omzettingsfactor en dus op de uitkomst van de pensioenuitkering. Tot 2007 was de omzettingsfactor redelijk constant, vanwege de weinig veranderende levensverwachting en de vaste rente. Bij de overgang in 2007 van toepassing van de vaste rente van 4% naar de actuele marktrente is de factor beweeglijker geworden.



De Nederlandsche Bank publiceert maandelijks de stand van de actuele rente in een zogenoemde rentetermijnstructuur (RTS), waarin verschillende kortlopende- en langlopende rente worden weergegeven. Het pensioenfonds maakt gebruik van deze RTS voor de bepaling van de omzettingsfactor. In eerste instantie werd de stand van de RTS per 30 september van ieder jaar gebruikt om de omzettingsfactor voor omzetting van pensioenkapitaal te berekenen, waarna die factor gedurende het gehele volgende jaar gebruikt werd. Vanwege de sterke maandelijkse renteschommelingen in de RTS heeft het bestuur van het pensioenfonds besloten om met ingang van juni 2010 de omzettingsfactor maandelijks, in plaats van één maal per jaar, vast te stellen.

De ervaring over de afgelopen periode heeft uitgewezen dat de hoogte van de pensioenuitkering voor een gepensioneerde sterk afhankelijk is van de maand van pensionering, hoofdzakelijk vanwege de sterke maandelijkse schommeling van de rentestand in de RTS. Een gepensioneerde kon geconfronteerd worden met een lage levenslange pensioenuitkering omdat de RTS in de maand voorafgaand aan pensionering heel laag was. Om zulke fluctuaties te voorkomen heeft het bestuur van het pensioenfonds besloten te nivelleren door toepassing van het twaalf maandelijks gemiddelde van de RTS in de omzettingsfactor. Dit heeft als voordeel ten opzichte van het rekenen met een actuele maandrente, dat iemand niet geconfronteerd wordt met 'slechte' omzettingsfactoren en dus een slechte pensioenuitkomst, omdat die maand toevallig de rente heel laag was. Daar staat natuurlijk tegenover dat een maand waarin de rente toevallig heel hoog uitpakt, ook niet direct doorwerkt in de hoogte van het pensioen. Het systeem van toepassing van de twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde RTS in de omzettingsfactor is per 1 juni 2010 ingevoerd.

De omzettingsfactoren bij verschillende pensioenleeftijden worden maandelijks op onze website gepubliceerd:

<http://www.pensioenfonds.nl.atosorigin.com/index.php?type=content&id=105>

*Zie ook pensioennieuws 13.

Nieuws van de Deelnemersraad



Betrokkenheid DR bij advies voor een nieuw Pensioenreglement.

De DR heeft eind december 2010 kennis genomen van het "Advies voor een nieuw pensioensysteem voor medewerkers van Atos Origin in Nederland", zoals opgesteld door een gezamenlijke werkgroep van de COR en werkgevers vertegenwoordigers. Hoewel de DR niet rechtstreeks bij de plannen voor een nieuw systeem betrokken is, zijn er vanaf januari 2011 een aantal gesprekken tussen DR en de werkgroep geweest, waarbij vragen zijn beantwoord, uitgangspunten verduidelijkt en toegelicht. Deze gesprekken werden door alle betrokkenen als verhelderend en positief ervaren.

Aanleiding voor de onderneming en voor de activiteiten van de werkgroep is:

1. de verwachting dat de premie in de toekomst nog verder moet stijgen;
 2. de consequenties van de mede door de financiële crisis aangehaalde internationale boekhoudregels (IFRS) voor het resultaat van de onderneming (de mogelijke financiële consequenties voor de onderneming als gevolg van rente, belegging en langlevens risico's).
- De DR heeft aangegeven dat het voornemens is, een zelfstandig standpunt met betrekking tot het geadviseerde pensioensysteem op te stellen. Daar wordt momenteel aan gewerkt.

Als DR zijn wij in discussie met de werkgroep. Op 13 april j.l. hebben wij een discussienota met een aantal aandachtspunten van de DR aan de werkgroep voorgelegd m.b.t. het een nieuwe pensioenregeling en de vergelijking met het huidige systeem. De belangrijkste elementen worden hierbij toegelicht. Het is belangrijk dat voor zowel het huidige systeem als een eventueel voorgesteld nieuw systeem de voor- en nadelen correct worden weer gegeven en dat de vergelijking oud/nieuw ook op de volledige en correcte feiten en aannames gebaseerd wordt.

Zowel bij het huidige als het bediscussieerde eventuele nieuwe systeem vindt de vergelijking plaats op basis van een groot aantal aannames. Dit maakt de vergelijking erg complex, daar het praktisch onmogelijk is deze aannames onderscheidend te wegen. Daarnaast zijn er een aantal feiten, die vastliggen in het huidige afsprakenpakket voor het huidige systeem en die vastgelegd gaan worden in het te maken afsprakenpakket met de contractpartner in het nieuwe systeem. Bijkomende complexiteit daarbij is dat het huidige systeem bestaat uit een deel gegarandeerde uitkering en een deel gespaard vermogen.

Premie: Het uitgangspunt is dat het totaal aan vergelijkbare uitkomsten bij de nieuwe regeling een premievoordeel per jaar op kan/moet leveren, te delen tussen werkgever en werknemers. Belangrijke vraag voor de DR is bij een eventuele nieuwe regeling of deze lagere premie in voldoende mate de risico's compenseert die nu primair bij de werknemers komen te liggen.

Indexatie vs Resultaten: In de bestaande regeling wordt aangenomen dat de opgebouwde rechten beperkt geïndexeerd worden. In de bediscussieerde eventuele nieuwe regeling is voor de vergelijkingsberekeningen aangenomen dat de op te bouwen rechten groeien door winstdeling, op basis van behaalde resultaten waardevast blijven. Hoe die resultaten berekend worden en welke kosten daaraan toegekend worden is voor de DR niet duidelijk. Naar de mening van de DR legt een Defined Contribution (DC) regeling alle toekomstige risico's van rente, beleggingen en langlevens bij de werknemers.

Herstelplan: Bij het accorderen van het herstelplan is door de DR nadrukkelijk aangegeven, dat in het kader van de in het herstelplan gemaakte afspraken de toeslagentabel dient te worden gezien. Indien indexatie plaatsvindt, geldt dat voor alle betrokkenen in gelijke mate, zowel ingegane pensioenen als opgebouwde rechten worden met het zelfde percentage verhoogd.

Zekerheid: Op basis van de eisen van de DNB en de door de onderneming afgegeven garantie van bijstorting tot 110% zijn de huidige opgebouwde rechten in de middelloonregeling en de reeds ingegane pensioenen gegarandeerd. In de bediscussieerde eventuele nieuwe regeling zou er geen garantiestelling meer door de onderneming meer nodig zijn. Immers, bij een verzekerde regeling kan GEEN afstempeling plaatsvinden (wel een faillissement van de verzekeraar). De uitvoeringsovereenkomst van het pensioenfonds met de onderneming betreft een contract met onbeperkte duur. Een eventueel af te sluiten contract met een verzekeraar zal waarschijnlijk een looptijd van 5 jaar hebben.

Beleid en Verantwoording: De huidige regeling heeft een gereguleerd systeem van afleggen van verantwoording en rapportage, middels bestuur, deelnemersraad, verantwoordingsorgaan en jaarverslag. Het beleid wordt afgestemd met de sponsor en de DR en wijziging op het beleid wordt aan de DR voor advies voorgelegd. Controle op uitbestede uitvoering van het beleid vindt plaats door het bestuur, controle op uitvoering van het gehele beleid vindt plaats door het verantwoordingsorgaan. M.b.t. het beschikbare premie deel heeft het bestuur richting de deelnemers een zorgplicht zonder garanties en/of aansprakelijkheid. In een eventueel nieuw systeem heeft de verzekeraar wel een zorgplicht en het beleid wordt volledig bepaald door de verzekeraar met alleen garantie in geval gekozen wordt voor de variant "Verzekerd Pensioen". Of en hoe en op welke wijze in een nieuw systeem verantwoording wordt afgelegd is niet duidelijk.

Wijzigingen: momenteel dienen aanpassingen in de uitvoeringsovereenkomst aan de COR en de DR voorgelegd te worden. In de nieuwe overeenkomst gaan onderneming en verzekeraar om de 5 jaar onderhandelen over voortzetting van het contract tegen dan overeen te komen condities. Hoe de medezeggenschap van alle betrokkenen daarbij gegarandeerd wordt is niet duidelijk.

Bij het ter perse gaan van deze Pensioennieuwsbrief over het nieuwe pensioenreglement, was nog niet bekend dat de discussie in de werkgroep momenteel een wending heeft genomen die het niet waarschijnlijk maakt dat de werkgroep op korte termijn een voor beide partijen acceptabele nieuwe pensioenregeling kan realiseren voor alle medewerkers. Het definitieve voorstel laat derhalve nog op zich wachten; bovenstaande reactie van de DR betreft derhalve het initiële voorstel van de werkgroep.

Nieuws van de bestuurstafel.

Nieuws van de bestuurstafel

Hieronder staat een kleine greep uit de grote hoeveelheid onderwerpen welke de afgelopen tijd op de agenda van de vergaderingen van het bestuur van het pensioenfonds hebben gestaan.

Herziening pensioenregeling door de werkgever.

De werkgever heeft aan het bestuur laten weten de huidige pensioenregeling te willen herzien.

Om de consequenties van het beëindigen van de huidige pensioenregeling te overzien heeft het bestuur een "commissie toekomst" ingesteld welke de gevolgen van beëindiging van de huidige pensioenregeling in kaart brengt (o.a. een inventarisatie van de uitvoeringskosten van de huidige pensioenregeling na eventuele wijziging van de regeling) en van de ontwikkelingen verslag doet aan het bestuur. De discussie tussen werkgever en COR heeft momenteel echter een wending genomen die het niet waarschijnlijk maakt dat op korte termijn een voor beide partijen acceptabele nieuwe pensioenregeling wordt gerealiseerd voor alle medewerkers. Een definitief voorstel laat derhalve nog op zich wachten; het bestuur blijft op de achtergrond betrokken.

Risico Management Framework 2010.

Het pensioenfonds monitort door middel van een risicomanagement framework de beheersing van de risico's in de uitvoering van de pensioenregeling. In het framework zijn de risico's op het gebied van onder andere uitbesteding, uitvoering, verplichtingen en wettelijke eisen beschreven. De uitkomsten van de testen op de beheersing in 2010 zijn over het algemeen goed. Het bestuur heeft de aanbevelingen in de RMF rapportage over 2010 overgenomen, wat inhoudt dat het bestuur meer dan voordien wordt betrokken bij de uitvoering van de testen op de beheersmaatregelen en dat de frequentie van de rapportage aan het bestuur wordt opgevoerd.

Toeslagbesluit (indexatie).

Uit de in 2010 afgeronde Asset Liability Management (ALM) studie, die inzicht geeft in de gevolgen van de gemaakte beleidskeuzes, blijkt dat de huidige indexatieambitie van het pensioenfonds bij ongewijzigd beleid niet haalbaar lijkt. Dit vraagt om een bijstelling van de indexatieambitie of een aanpassing van de premie. Het bestuur van het pensioenfonds heeft de werkgever en de werknemers (COR) hiervan op de hoogte gesteld en zij dienen nu te beslissen op welke wijze het indexatiebeleid wordt aangepast.

Omzettingfactoren voor kapitaal in de Oriflex beschikbare premiereregeling.

De omzettingfactoren voor omzetting van kapitaal in de Oriflex beschikbare premiereregeling in ouderdomspensioen zijn sterk afhankelijk van de rentestand. Het bestuur heeft in 2010 besloten om de omzettingfactoren daarom niet meer jaarlijks maar maandelijks te bepalen aan de hand van de dan geldende rentestand. Om de invloed van de

schommelingen in de maandelijkse rentestand te beperken heeft het bestuur daarbij besloten om een voortschrijdend twaalfmaandgemiddelde van de rentestand in de omzettingfactoren toe te passen.

Elders in dit Pensioennieuws vind je meer informatie over de omzettingfactor. (zie 'hoeveel pensioen krijg ik uit mijn Oriflex pensioenkapitaal?').

ABTN.

Het pensioenfonds heeft een Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (ABTN) waarin de criteria worden opgenomen op basis waarvan het (financiële) beleid van het pensioenfonds wordt gevoerd. Het wordt ook gezien als een bedrijfsplan dat het functioneren van het pensioenfonds inzichtelijk maakt. De laatste ABTN van het pensioenfonds dateert uit 2007, de update voor 2011 is door het bestuur begin dit jaar vastgesteld.

SAS 70 rapportages.

Het pensioenfonds heeft werkzaamheden, zoals de administratie en het vermogensbeheer uitbesteed. Om de kwaliteit van die werkzaamheden te borgen zijn afspraken gemaakt over de uitvoering van de werkzaamheden, welke zijn vastgelegd in een Service Level Agreement (SLA) met de partij waaraan is uitbesteed en waarover periodiek wordt gerapporteerd. Daarnaast wordt de kwaliteit bij deze partijen beoordeeld door accountants die daarvoor een zogenaamde SAS 70 rapport opstellen. Het bestuur heeft een samenvatting van de SAS 70 rapportages over 2010 besproken en waar nodig aanbevelingen gedaan voor verdere verbetering van de uitbestede werkzaamheden.



Afscheid

Een bijzonder afscheid.

Donderdag 24 februari 2011 was voor Henk Gerritsen niet zomaar een dag. Het was een dag van dag zeggen, dag zingen en met pensioen gaan. Zijn collega's van people point zijn weken in de weer geweest om een passend afscheidscadeau en -lied te regelen. Het werd een heuse Atos Origin (HR) scheurkalender met veel raadsels, puzzels en hersenoefeningen, voor elke dag één! Er ontbrak een dirigent bij het afscheidslied maar Henk vertaalde zijn emotie door middel van zijn pianospel; Henk was zijn eigen dirigent. Dat hij werd toegesproken door zijn vrouw was zeker ook zeer bijzonder en warm. We zijn er nog niet, Henk bracht een zelf gecomponeerd lied " Als je oud bent" ten gehore. Hij laat via mail weten: " Ik geniet heel erg van mijn pensioen en van de dingen, waar ik nu wat meer tijd voor heb (o.a. de muziek). En elke dag, als ik weer een bladzijde van de prachtige scheurkalender die ik bij mijn afscheid heb gekregen, omsla, denk ik toch weer even terug aan de fijne tijd die ik bij Atos Origin gehad heb!



Henk Gerritsen achter de vleugel

Als je oud bent.

Beste heren, lieve dames, wees eens stil,
Jullie aandacht is het, die ik even wil.
Voor vandaag schreef ik speciaal een prachtig lied,
Ik ga het zingen voor je, of je wilt of niet.

Want vandaag is het dan echt de grote dag,
Waarop ik het van de daken roepen mag,
Beste mensen, nee ik kan er niets aan doen,
't is zover, vandaag gaat Henk dus met pensioen.

Refr.:

*Als je oud bent, kun je fijn klaverjassen,
op de kanarie passen, dan heb je ook nog wat te doen,
als je oud bent, komt je een zuster wassen,
dat is toch grote klasse, voor haast geen poen.*

Toen ik startte, was ik eenentwintig jaar,
En ik had het al meteen goed voor elkaar,
'k kreeg bij Philips al heel snel een leuke baan
Ben er met programmeren aan de slag gegaan.

'k vond na Eindhoven in Nijmegen mijn stek,
Ook in Hengelo en Zwolle was een plek.
Werk inmiddels al ruim zeven jaar weer hier
deed tot 't laatst mijn werk met heel erg veel plezier.

Refr.:

Na vandaag komt aan dit alles dan een end,
Maar ik weet wel zeker, dat dit heel snel went,
Ook al zeg ik dan vandaag: ja heus, ik stop
Ik pas straks toch vast wel weer wat anders op.

Niemand weet gelukkig, wat de toekomst brengt,
En het gaat vaak zoveel anders dan je denkt.
Ik wens jullie veel gezondheid en geluk
En voor mij kan nu dit feestje niet meer stuk!

Refr.:

24 februari 2011

Jaarlijks gaan er bij Atos inmiddels ruim 100 deelnemers van hun pensioen genieten!