

HP Pensioen

Magazine | 2010 | Nr. 11

In dit nummer onder meer:

Herstel van onze dekingsgraad

Het beleggingsbeleid van ons pensioenfonds

Interview met Yvonne Engels,
Ids Sijbrandij en René van Warmerdam

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen, vermenigvuldigd of gereproduceerd zonder schriftelijke toestemming van de uitgever en/of andere auteursrechtbehouders. 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.....	3
Herstel van onze dekkingsgraad.....	4
Nieuwe pensioenregeling voor nieuwe werknemers van HP.....	6
Interview met René van Warmerdam.....	8
Wereldwijde HP pensioenaudit positief over pensioenfondsv.....	10
Interview met Yvonne Engel.....	12
Het beleggingsbeleid van ons pensioenfondsv.....	14
Surf naar www.hp-pensioenfondsv.nl en YBR.....	16
Interview met Ids Sijbrandij.....	18
Stand van zaken waardeoverdracht naar Robeco.....	20
Samenwerking Pensioenfondsv HP en Pensioenfondsv EDS.....	21
HP NL Senior bestaat dit jaar 5 jaar!.....	22
Overzicht contactpersonen.....	23
Overzicht behandelde onderwerpen.....	24
English Summary.....	26

Voorwoord

Teamwork!

In dit nummer van HP Pensioen opnieuw een mix van pensioennieuws en interviews: van feiten en meningen, van waardering tot kritische noten. Over het herstel van de financiële positie van het pensioenfondsv tot en met de aankondiging van het eerste lustrum van HP NL Senior.

In het artikel over het herstel van de financiële positie informeren we je niet alleen over de stand van zaken, maar ook over de achtergronden van het herstel. Vooral te danken aan de opleving van de aandelenmarkten en de extra storting door HP. In het verlengde daarvan gaan we natuurlijk ook in op de indexatie van de pensioenen.

Een van de andere artikelen gaat over de invoering van een nieuwe regeling voor nieuwe werknemers vanaf 1 januari 2010. Die nieuwe regeling wordt door ons pensioenfondsv uitgevoerd. Dat lijkt misschien vanzelfsprekend, maar dat is het beslist niet. HP heeft daar uitdrukkelijk voor gekozen vanwege de positieve ervaring met het Nederlandse HP Pensioenfondsv. In dat verband wijs ik ook graag naar het artikel over de internationale pensioenaudit. Ons pensioenfondsv is, naast andere HP Pensioenfondsven uit andere landen, onlangs nog geauditeerd. Daaruit zijn we eveneens positief naar voren gekomen. De audit toonde aan dat het HP Pensioenfondsv de zaken goed voor elkaar heeft. Zo is vooral het governance model kritisch onderzocht en de vraag of de besluitvorming rond de beleggingen goed en 'prudent' georganiseerd is. Het helpt ons zeker te weten in deze moeilijke tijden dat we dit goed op orde hebben.

Dat wil ik graag delen met alle betrokken partijen die aan het succes van het pensioenfondsv bijdragen.

Elk vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid:

- HP als belangrijke 'sponsor' van de pensioenregeling
- de OR als partner met wie HP de feitelijke inhoud van de pensioenregeling overeenkomt
- de Deelnemersraad die het bestuur gevraagd en ongevraagd advies geeft
- het Verantwoordingsorgaan als intern toezichtorgaan en last but not least
- Hewitt die het pensioenfondsv adviseert en een groot aantal werkzaamheden voor het pensioenfondsv - als formele uitvoerder van de pensioenregeling- voor zijn rekening neemt.

Geen succes zonder kritisch teamwork en teamspirit. De grote betrokkenheid bij ons pensioenfondsv - van deelnemer tot gepensioneerde - blijkt ook uit de interviews in dit Pensioenmagazine. Daar doen we het voor! Veel leesplezier!

Peter Prakken

Voorzitter Stichting Pensioenfondsv Hewlett-Packard Nederland

Herstel van onze dekkingsgraad

Gedeeltelijke indexatie van de ingegane pensioenen per 1 januari 2010

Het afgelopen jaar was de financiële positie van de pensioenfondsen dikwijls in het nieuws. Nederland maakte kennis met begrippen als 'dekkingsgraad' en 'herstelplannen'. Meer dan de helft van de pensioenfondsen moest zo'n herstelplan indienen. Ook ons pensioenfonds. Hoe gaat het nu? Wat betekent dat voor de indexatie? HP Pensioen licht de ontwikkelingen en achtergronden toe.



Dekkingsgraad

De dekkingsgraad geeft de verhouding aan tussen enerzijds het vermogen van het pensioenfonds en anderzijds de verplichtingen. Niet alleen de verplichtingen van de pensioenuitkeringen van dit moment, maar ook die van de toekomstige pensioenuitkeringen. De Nederlandsche Bank schrijft daarbij ook nog de nodige reserves voor om waardedalingen van de beleggingen te kunnen opvangen. Bij het huidige beleggingsbeleid moeten we een buffer hebben van ongeveer 20%. Dat komt neer op een vereiste dekkingsgraad van 120%. Door de lage aandelenmarkten en de lage rente daalde de dekkingsgraad eind 2008 tot onder de 100%.

Ontwikkeling dekkingsgraad

December 2008	96%
Maart 2009	93%
Juni 2009	103%
September 2009	112%
December 2009	110%

Herstel

In 2009 zijn de financiële markten vanaf april zich weer aan het herstellen. Eind 2009 stond onze dekkingsgraad op circa 110%. Het herstel is het resultaat van de maatregelen van het herstelplan, de extra ontvangen premie van HP, van het herstel van de aandelenmarkten en de stijging van de rente. Hoeveel de extra premiebijdrage van HP bedraagt? Volgens het herstelplan is dat € 7,3 miljoen per jaar. HP betaalt die extra premie in 2009, 2010 en 2011.

HP betaalt volgens het herstelplan € 7,3 miljoen per jaar, gedurende drie jaar. Bovenop de normale bijdrage van HP aan het pensioenfonds.

Bij de bepaling van de voorlopige dekkingsgraad ultimo december 2009 is voor de eerste keer rekening gehouden met de verwachte toename van de levensverwachting. Het CBS heeft daarover in het najaar van 2009 gepubliceerd. De Nederlandsche Bank (DNB) heeft besloten dat pensioenfondsen bij het bepalen van de pensioenverplichtingen rekening moeten houden met deze langere levensverwachting. Als gevolg daarvan is de dekkingsgraad ongeveer 4% lager dan zonder deze aanpassing.

Indexatie per 1 januari 2010


Op basis van de verbeterde positie kon het bestuur in december 2009 besluiten tot een gedeeltelijke indexatie van de ingegane pensioenen en de pensioenrechten van gewezen deelnemers. Zoals in het indexatiebeleid is omschreven, is een indexatie gegeven van 40% van de prijsindex, ofwel 0,16% (40% van 0,4%). De indexatie van de ingegane overbruggingspensioenen van de voormalige regelingen van Pensioenfonds Digital is gekoppeld aan de stijging van de AOW-uitkering voor gehuwden. Die uitkering is gestegen met 1,67%. Daarom zijn de ingegane overbruggingspensioenen van de voormalige regelingen van Pensioenfonds Digital met ingang van 1 januari 2010 verhoogd met 0,67% (40% van 1,67%). Deze indexatie vindt eveneens plaats volgens het vastgestelde beleid. Eind december heeft het pensioenfonds alle pensioengerechtigden hierover schriftelijk geïnformeerd.

Indexatie actieve deelnemers

De indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers is onvoorwaardelijk. Deze indexatie bedroeg per 1 januari 2010 1% conform de stijging van de lonen in de ICK CAO.

Bezoek regelmatig www.hp-pensioenfonds.nl voor een update van het nieuws over de dekkingsgraad.

Nieuwe pensioenregeling voor nieuwe werknemers van HP



In 2009 heeft HP een nieuwe pensioenregeling ontwikkeld voor werknemers die vanaf 1 januari 2010 in dienst treden. De nieuwe regeling wordt uitgevoerd door ons pensioenfonds. In dit artikel bespreken we in het kort een aantal vragen en antwoorden.

Waarom een nieuwe regeling?

Volgens de boekhoudregels (US GAAP) is HP verplicht de risico's van de huidige pensioenregelingen te verantwoorden op de balans van de onderneming. Op zich geen probleem, maar wel als die verplichtingen enorm variëren. Die variatie speelt een beperkte rol indien de pensioenregeling is opgebouwd als een zogenaamde Defined Contributionregeling. Bij een dergelijke regeling betaalt de werkgever een (vaste) pensioenpremie. De hoogte van het uiteindelijke pensioen dat de werknemer ontvangt, is afhankelijk van de premies die de werkgever ter beschikking heeft gesteld, van de eigen bijdrage van de deelnemers en van het beleggingsrendement op de ingelegde premies.

Waarom kiest HP voor uitvoering door het pensioenfonds?

HP kiest ervoor de nieuwe regeling (en de WIA excidentregeling) onder te brengen bij het HP Pensioenfonds in plaats van bij een verzekeraar. Het pensioenfonds is voor HP een bestaande en bekende relatie. Als bijkomend voordeel geldt dat het pensioenfonds al bekend is met de uitvoering van een Defined Contributionregeling. Het excidentdeel van de huidige pensioenregeling heeft namelijk dezelfde opzet.

'De uitvoering van deze regelingen biedt de kans een groter draagvlak te creëren voor de dekking van de uitvoeringskosten'

Hoe denkt het bestuur over de uitvoering van de nieuwe regeling?

Het bestuur is daar blij mee. Het biedt een kans de continuïteit van het pensioenfonds te waarborgen. Door het sluiten van de bestaande regelingen voor nieuwe medewerkers kan die continuïteit op lange termijn namelijk wel een punt van aandacht worden. Het onderbrengen van de nieuwe DC-regeling bij het pensioenfonds biedt de kans een groter draagvlak te creëren voor de dekking van de uitvoeringskosten. Ook de huidige communicatie naar de deelnemers kan worden voortgezet.

Voor de huidige deelnemers in de pensioenregeling verandert er inhoudelijk niets'

Wat betekent die uitbreiding voor de huidige deelnemers?

- De deelnemers aan de huidige pensioenregeling hebben daar geen nadeel maar ook geen voordeel van, voor wat betreft de zekerheid (buffers) voor de pensioenuitkeringen.
- De eerdergenoemde verbetering van de kostendekking is een voordeel voor het fonds.
- Voor de huidige deelnemers in de pensioenregeling verandert er inhoudelijk niets. De opzet van pensioenregeling blijft ongewijzigd. Het pensioenfonds zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling.

De huidige regeling krijgt er vanaf dit jaar geen nieuwe deelnemers bij? Wat betekent dat op de langere termijn voor het pensioenfonds?

De eerstkomende jaren zullen de consequenties beperkt zijn. Het bestuur heeft wel aan de actuaris gevraagd de consequenties op langere termijn nader te inventariseren. Uiteraard in samenhang met de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen. Het bestuur zal die inventarisatie eveneens met de deelnemersraad bespreken.

Interview met René van Warmerdam

Zijn kritische opmerkingen over de communicatie vormden drie jaar geleden aanleiding om hem te vragen voor de Pensioencommissie van de ondernemingsraad. Kennelijk is dat goed bevallen want in november 2009 wees de OR hem aan als 'bestuurslid van het pensioenfonds namens de OR'.

HP Pensioen sprak met het kersverse bestuurslid René van Warmerdam voor wie pensioen weinig geheimen meer kent, maar uitdagingen des te meer. Pensioen zou volgens hem net zo'n belangrijk statussymbool moeten zijn als de auto van de zaak. HP Pensioen legde hem de onderstaande vragen voor.



Wat vind je als bestuurslid belangrijke speerpunten?

'Om met een belangrijk speerpunt te beginnen: communicatie is een van de speerpunten van het bestuur. Terecht naar mijn idee, omdat goede pensioencommunicatie belangrijk is voor inzicht in en waardering van de pensioenregeling. Duidelijke communicatie kan verwarring en irritatie voorkomen. Zo is een aantal jaren geleden is door de werkgever gecommuniceerd over een wijziging in de pensioenregeling. Het ging ondermeer om een aanpassing om nadelige gevolgen van een overheidsmaatregel op te vangen. Maar door de manier waarop dat toen gebracht is, ontstond verwarring en ontevredenheid. Terwijl HP er juist alles aan gedaan had om de nadelige overheidsmaatregel zoveel mogelijk te compenseren. Als de communicatie beter was geweest, zou die verwarring niet zijn ontstaan. Ik heb daar toen kritische opmerkingen over gemaakt, waarop ze mij gevraagd hebben om zitting te willen nemen in de Pensioencommissie. Zo doende heb ik enkele jaren warmgelopen voor het bestuurslidmaatschap van het pensioenfonds.'

'Pensioen zou eigenlijk net zo'n belangrijk statussymbool moeten zijn als de auto van de zaak'

Wat wil je als bestuurslid bereiken?

'Onder andere dat ook de jongeren interesse hebben voor onze pensioencommunicatie. Pensioen is belangrijk. Niet alleen later, maar ook nu. Het is na je salaris de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Het is het kapitaal dat voor jou en door jou wordt opgebouwd om daar later van te kunnen 'rentenieren'. Eigenlijk zou het pensioen net zo'n belangrijk statussymbool moeten zijn als de auto van de zaak.' Op de vraag hoe pensioen interessanter kan worden, geeft René aan dat pensioenfondsen veel jargon gebruiken en dat veel pensioenjargon ook nog eens heel 'grijs' klinkt. In plaats van het woord 'pensioen' zouden we volgens hem beter van 'rentenieren' kunnen spreken. Dat spreekt veel mensen veel meer aan. Tegelijkertijd beseft hij dat jargon juridisch niet altijd te voorkomen is.

Wat is je mening over de HP Pensioenregeling?

'Als ik om me heen kijk en pensioenregelingen van andere ondernemingen zie, dan denk ik dat we een mooie pensioenregeling hebben. Natuurlijk zijn er die nog beter zijn, maar de bestaande regeling is zeker een mooie regeling. Of de uiteindelijke pensioenuitkering voldoende is voor iedereen, hangt af van je persoonlijke omstandigheden. Heb je bijvoorbeeld bij je vorige werkgevers pensioen opgebouwd? Wat zijn je wensen, heb je een eigen huis en valt de hypotheek vrij als je met pensioen gaat? Het is belangrijk dat je daar op tijd bij stil staat en zo nodig zelf extra maatregelen treft.'

Kun je iets zeggen over de indexatie en de prestaties van het pensioenfonds?

'Voor de gepensioneerden is het natuurlijk jammer dat we de pensioenen het afgelopen jaar niet - en dit jaar slechts beperkt konden indexeren aan de hand van de prijsontwikkeling. Gelukkig zijn de prijzen nauwelijks gestegen. Overigens zijn ook de werknemers van HP geconfronteerd met de economische omstandigheden. Het grootste deel van de medewerkers heeft het

afgelopen jaar en het huidige jaar namelijk geen loonsverhoging ontvangen. Het bestuur gaat overigens nog kritisch na of we lering kunnen trekken uit de financiële crisis. Er zijn pensioenfondsen geweest die het de afgelopen twee jaren beter hebben gedaan. HP Pensioenfonds zit in de middenmoot. De vraag is - als je de uitkomsten goed vergelijkt - doen we er dan goed aan om ons beleggingsbeleid te

'Pensioen: het kapitaal dat voor jou en door jou wordt opgebouwd om later van te rentenieren'

veranderen? Welke scenario's zijn denkbaar, wat win je daarmee en wat laat je liggen? Om dat met een voorbeeld duidelijk te maken: het Shell-pensioenfonds heeft een richtlijn vanuit de werkgever om 60% in aandelen te beleggen. Daarmee heeft dat fonds het afgelopen jaren behoorlijk slechter gedaan dan de andere pensioenfondsen, waardoor Shell miljarden euro's extra in de pensioenkas moest stoppen. Daar staat tegenover dat het Shell-pensioenfonds de jaren ervoor het beter heeft gedaan dan de meeste andere pensioenfondsen. Het Philips-pensioen daarentegen is door haar beleid al die jaren heel stabiel gebleven. Je kunt dus niet zo maar overhaaste conclusies trekken op basis van een of twee beleggingsjaren. Dat zou niet terecht zijn. Maar nogmaals, we kijken daar kritisch naar. Natuurlijk communiceren we daar straks over met de deelnemers en gepensioneerden.'

René van Warmerdam

leeftijd:	49
burgerlijke staat:	gehuwd, twee dochters (12 en 14)
woonplaats:	'in de Haarlemmermeer'
werkt bij HP vanaf:	1990 (Digital)
op dit moment als:	consultant voor HP Software
bestuurslid sinds:	november 2009
hobby's:	onder andere hockey en zeilen, 'als het maar buiten is.'

Wereldwijde HP Pensioenaudit positief over Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland



HP en werknemers betalen de nodige premie voor een zo goed mogelijk pensioen, gepensioneerden zien dat graag volledig geïndexeerd. Daarom is het zo ontzettend belangrijk dat de pensioenregeling goed wordt uitgevoerd en de pensioengelden verantwoord en zo gunstig mogelijk worden belegd. HP hield een wereldwijde pensioenaudit en beoordeelde ook Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland.

Onderzoeksdoelstellingen

Enkele belangrijke onderzoeksdoelstellingen van de audit waren:

- heeft HP een goed "governance proces" voor zijn pensioenregelingen?
- is de besluitvorming rond de beleggingen goed georganiseerd en "prudent"?
- wordt het vermogen van de pensioenfonds op een adequate manier beheerd?
- worden de pensioenverplichtingen volledig en juist berekend?
- worden persoonlijke gegevens van deelnemers veilig beheerd?

De uitkomst

Het resultaat voor het HP Pensioenfonds Nederland was zeer positief. De audit toonde aan dat ons pensioenfonds de zaken goed voor elkaar heeft. Deze uitkomst komt overeen met de bevindingen van de Visitatiecommissie die ons pensioenfonds in het voorjaar van 2009 controleerde in het kader van het interne toezicht.

Het bestuur is uiteraard blij met deze resultaten.

Interview met Yvonne Engel

Gepensioneerde van het Pensioenfonds

Vanaf 1999 met vervroegd pensioen, maar nog altijd is zij enthousiast over haar werk bij Digital. In no time gaat het gesprek over het mission statement 'People are our main asset'. Maar zij vertelt ook open hoe het met haar sindsdien gegaan is, wat haar hobby's zijn en over haar instelling om driedubbel te genieten: HP Pensioen sprak met Yvonne Engel.



Een echte 'DECcie'

Hoewel de afspraak al een week van tevoren geregeld is, is Yvonne nog verrast door het interview voor HP Pensioen. Ze steekt meteen van wal. "Ik ben een echte 'DECcie' zoals dat heet: ik heb ruim twintig jaar met heel veel plezier bij Digital gewerkt en na de overname nog één jaar in Compaq-verband. Eerst 10 jaar als juridisch stafassistent, daarna 10 jaar in verschillende "operational management" functies op verschillende afdelingen, zoals Pre Sales, IT en call centers. Kenmerkend voor Digital was de grote vrijheid die je binnen vastgestelde kaders kreeg. Die vrijheid heb ik enorm gewaardeerd. Daarin kwam het "People are our main asset" geheel tot zijn recht, omdat mensen binnen die kaders het beste uit zichzelf konden halen. Ik heb altijd moeite gehad met een top-down-management benadering, zeg maar gerust een hekel. Kritische collega's die met goede argumenten weigeren mee te lopen in een van hogerhand bepaalde lijn, worden vaak als querulanten of tegendraads gezien. Maar zij zijn juist heel waardevol voor een organisatie als het management naar ze zou willen luisteren. Hun mening is namelijk gebaseerd op werkvloerervaring."

'Ik heb altijd moeite gehad met een top-down-management benadering, zeg maar gerust een hekel'

Auto-ongeluk

"Het waren mooie jaren met inspirerende mensen, zoals Don Frost, de Director die onder andere eerst Digital Japan op poten had gezet en daarna een aantal jaren bij Digital in Nederland als Director werd ingezet door het DEC hoofdkantoor. Na verloop van tijd kende hij alle (toen circa 800) werknemers en hun werkervaringen. Van het management tot en met de man die de post bezorgde. Als iemand het principe 'Management by walking around' in de praktijk heeft gebracht, was Don het.

Helaas kreeg ik in 1992 een zwaar auto-ongeluk. Mede als gevolg van de gebroken nekwerfels en de whiplash die ik daarvan overhield, ben ik in 1999 vervroegd met pensioen gegaan, toen Compaq een

goede vertrekregeling bood. Met verschillende oud-collega's heb ik overigens nog steeds contact, zoals met mijn managementstudie-buddy van destijds, Hans Oosterhuis."

HP Pensioen en indexatie

Natuurlijk vragen we haar mening over het HP Pensioen en de indexatie van de pensioenen. Yvonne: "Ik vind het eerlijk gezegd nog steeds teleurstellend dat HP ergens in het jaar 2002 niet meer zelf de verantwoordelijkheid wenste te nemen voor het beheer van de aanvullende pensioenregeling. Dat werd ondergebracht bij Robeco en de verantwoordelijkheid voor het beheer werd geheel bij de werknemers zelf gelegd. Ze konden alleen kiezen uit een aantal beleggingsmogelijkheden of een simpele spaarregeling met een zeer lage rente. Naar mijn mening zou het eerlijker zijn geweest als HP bij deze move de (oud-)werknemers zelf de keus had gegeven om het tot dat moment opgebouwde kapitaal naar eigen inzicht onder te brengen bij een willekeurige, zelf te kiezen bank/verzekeringinstelling. Gelukkig heb ik destijds vanuit mijn intuïtie ervoor gekozen om mijn opgebouwde aanvullende pensioen vast te zetten in een risicoloze, maar laagrentende spaarregeling. Degenen echter die wel in aandelen hebben laten beleggen, moeten het straks - als gevolg van de huidige crisis - mogelijk met een beduidend lager eindbedrag doen dan waarop ze rekenden. Dat het pensioenfonds de pensioenen gedeeltelijk indexeert, daar heb ik begrip voor. De deelnemersraad doet goed werk en ik weet dat de deelnemersraad zo nodig aan de bel trekt. Aan de andere kant zijn de adviezen van de deelnemersraad niet dwingend en kan het bestuur deze naast zich neerleggen".

'Onderneem als gepensioneerde ook activiteiten die niet zo voor de hand liggen en maak er je projecten van'

Geniet!

Yvonne geniet van haar pensioen en haar vele hobby's. Van het zogenoemde zwarte gat na pensionering wil ze dan ook beslist niet weten. "Ik raad iedereen aan driedubbel van elke dag te genieten. Drie jaar geleden overleed mijn man na een langdurige ziekte. Voor zijn overlijden hebben we samen nog zoveel mogelijk reizen gemaakt naar verre landen. Je weet niet hoe rijk je bent als je je partner nog hebt. Mijn advies aan anderen? Blijf ondernemend en onderneem als je gepensioneerd bent ook activiteiten die niet zo voor de hand liggen. Ook als je alleenstaand bent. Maak voor jezelf 'projecten' waar je je energie en vrije tijd helemaal in kwijt kunt. Wij hebben jarenlang een boot gehad. Een jaar geleden begon het bootgevoel weer te kriebelen. Daarom heb ik onlangs - ondanks het feit dat ik het nu "alleen moet klaren" - weer een motorboot gekocht, een stoere tweedehands loodsboot van ruim acht meter. Hetzelfde type als die in de Rotterdamse en Amsterdamse havens. Ik had al de nodige vaarbewijzen, maar voor alle zekerheid heb ik deze winter mijn vaarkennis en de nu noodzakelijke kennis van scheepsmotoren weer opgefrist. Allemaal in het kader van 'het project boot'. Deze zomer trek ik er alleen, maar wel in gezelschap van mijn hondje, op uit. Met een boot heb je altijd contact met andere mensen en Nederland is uniek mooi. Ik geniet nu al van het vooruitzicht."

Yvonne Engel

leeftijd:	63
burgerlijke staat:	weduwe sinds 2006
woonplaats:	Leersum
werkte bij HP:	vanaf 1979 (Digital en Compaq)
als:	juridisch stafassistent, operational (people)manager
met pensioen sinds:	November 1999
hobby's:	fotografie, golf, lezen, zee-cruises, watersport (motorboot) bridge, muziek.

Het beleggingsbeleid van ons pensioenfonds

In het afgelopen jaar gaven de beleggingen aanleiding tot veel zorgen. Niet alleen de aandelen, maar ook de rente daalde spectaculair. Het bestuur besteedde dan ook veel aandacht aan het beleggingsbeleid. Er moesten zowel voor de korte als lange termijn belangrijke beslissingen worden genomen. 'Moeten we verdere koersdalingen afdekken?' Het was slechts een van de dringende vragen in een uiterst onzekere periode. HP Pensioen bericht over de genomen besluiten en achtergronden.

'Koersdalingen van 5% of meer per dag waren geen uitzondering'

Afdekken van verdere koersdalingen?

Er waren dagen dat de aandelenkoersen vele procenten daalden. Koersdalingen van 5% of meer per dag waren geen uitzondering. Over de hele linie. Geen enkel aandeel ontkwam er aan. Laagterecords werden iedere keer opnieuw neerwaarts bijgesteld. Ook de rente bleef dalen. Ongekend zwaar weer dus voor pensioenfondsen. Deze zagen hun dekkingsgraad zakken onder de 100%. Ver onder de vereiste dekkingsgraad waarbij indexatie van de pensioenen mogelijk is.

Maar ook onder het minimum dat door DNB is voorgeschreven. Het bestuur van ons pensioenfonds heeft daarom in het eerste kwartaal van 2009 nadrukkelijk overwogen om het risico van een verdere daling van de aandelenmarkten af te dekken. Maar gelet op de hoge kosten, waarmee ook een gedeelte van het mogelijke herstel zou worden weggegeven, hebben we besloten om dat niet te doen. (Dat is ook vastgelegd in het herstelplan.) Inmiddels weten we dat dit een juiste beslissing is geweest. Vanaf april 2009 hebben de markten zich namelijk weer hersteld. Daardoor hebben we over 2009 - volgens de nog voorlopige cijfers - een rendement behaald van ruim 16% op de totale beleggingsportefeuille.

Actief blijven beleggen?

Het risico van verdere koersdaling is dus bewust niet afgedekt. Vervolgens hebben we ons als bestuur ook gebogen over de vraag of het pensioenfonds in deze omstandigheden een actief beleggingsbeleid moet blijven voeren. Het bestuur heeft geconstateerd dat het actieve beleggingsbeleid de afgelopen jaren niet of nauwelijks heeft geleid tot een hoger rendement dan de benchmark. Daarom hebben we in september 2009 besloten om - in eerste instantie voor aandelen - over te gaan naar een passief beleggingsbeleid waarbij wordt belegd in zogenaamde "indexfondsen" die de markt volgen (de benchmark). Vanaf half december 2009 zijn alle aandelen belegd in indexfondsen van State Street Global Advisors.

Niet alle eieren in één mandje

Het is een bekende uitdrukking in de wereld van de beleggingen: je moet je beleggingen spreiden over verschillende beleggingscategorieën en daarbinnen ook nog spreiden: niet alle eieren in één mandje dus. HP Pensioenfonds heeft haar beleggingen gespreid over verschillende categorieën, maar ook over meerdere vermogensbeheerders. Die spreiding was eind 2009 als volgt:

Categorie	Beheerder	Belegd vermogen
Aandelenfondsen	State Street	€334,5 miljoen
Obligatiefondsen	BlackRock	€251,5 miljoen
Obligatiefondsen	Russell	€131,3 miljoen
Onroerend goed fondsen	Morgan Stanley	€ 29,3 miljoen
Totaal banksaldi	ABN AMRO	€ 2,3 miljoen
Totaal vermogen		€748,9 miljoen

In het jaarverslag over 2009 dat in juli 2010 verschijnt, gaan we uitgebreid in op het beleggingsbeleid en de ontwikkelingen in 2009. Uiteraard krijgt u dit jaarverslag toegezonden en publiceren we het jaarverslag op onze website.

Surf naar www.hp-pensioenfonds.nl en YBR !



In 2009 werd de website van ons pensioenfonds (www.hp-pensioenfonds.nl) goed bezocht. Zowel door de deelnemers als de gepensioneerden. De site biedt veel algemene informatie over het pensioenfonds, maar natuurlijk besteden we ook regelmatig aandacht aan actuele ontwikkelingen. Voor actieve deelnemers is er bovendien een special website "Your Benefits Resources (YBR)". Zie kadertekst.

Wanneer pensioen en hoeveel?

Als je nog pensioenpremie betaalt en HP Pensioen opbouwt, kun je via de website Your Benefits Resources (YBR) je persoonlijke pensioensituatie checken. Met antwoorden op vragen zoals: op welke leeftijd kan ik mijn pensioen laten ingaan en hoeveel krijg ik dan?

Kijk dus snel op: <http://delivery.hewitt.com/hpnl>.

Inlognaam en wachtwoord

In principe geldt je personeelsnummer als inlognaam. Wachtwoord vergeten? Vraag via het inlogscherm een nieuw wachtwoord aan!

Vragen over YBR?

Stuur een e-mail aan:
geert.hoogestijn@hewitt.com

Naar verwachting zal YBR in april of mei up to date zijn met de actuele pensioen-spaarsaldi bij Robeco (inclusief dus de eventuele overgedragen kapitalen van de voormalige excedentregeling bij Delta Lloyd). Wij zullen de actieve deelnemers hiervan op de hoogte brengen via HP Intranet.

Ids Sijbrandij: "Verdiep je tijdig in je pensioen!"

Lid van de Deelnemersraad van het Pensioenfonds

Pensioen is niet alleen een zaak van de werkgever en het bestuur van het pensioenfonds. Ook de ondernemingsraad en de deelnemersraad zijn daar intensief bij betrokken. Ids Sijbrandij is lid van de deelnemersraad. Hij vertelt HP Pensioen waarom. Ids benadrukt ook hoe belangrijk het is dat je je op tijd in je pensioensituatie verdiept en dat je pensioen meer biedt dan alleen je 'oude dag'.

Waarom ben je lid van de deelnemersraad?

"Ik heb me een paar jaar geleden verkiesbaar gesteld. In eerste instantie was het met name pure belangstelling voor het reilen en zeilen van de financiële wereld. Maar ook om mijn jongere collega's te vertegenwoordigen en voor hun belangen op te komen."

Wat viel je op als deelnemersraadslid?

"Je merkt dat pensioen en alles wat daarmee samenhangt geen 'hot item' is bij veel van onze collega's. Het is ook ingewikkeld. Inmiddels heb ik al behoorlijk wat materiaal verzameld. Ordners vol met cursussen en pensioenregelingen, tal van boeken die de basisbegrippen uitleggen, wetteksten ... Genoeg om op af te studeren. Gelukkig zitten er in de deelnemersraad ook een paar 'oude rotten' van wie ik nog steeds veel leer. De deelnemersraad is dan ook als een goede opstap naar het bestuur van het pensioenfonds. Zodra ik het idee heb dat ik niet alleen over voldoende tijd maar ook over voldoende kennis beschik, wil ik me graag verkiesbaar stellen voor een bestuursfunctie bij het pensioenfonds."

Raakvlakken en samenwerking met de ondernemingsraad

Ids geeft ook de raakvlakken en samenwerking met de ondernemingsraad aan.

"Het feit dat de ondernemingsraad vertegenwoordigd is in het bestuur, zegt al genoeg. Uiteraard heeft de ondernemingsraad meer aandachtsgebieden dan de deelnemersraad. Wij houden ons immers alleen bezig met alles wat met het pensioen te maken heeft. Toch hebben we ons de afgelopen tijd niet hoeven te vervelen. De kredietcrisis en recessie hebben namelijk ook ons pensioenfonds behoorlijk geraakt en ons gedwongen om het bestuur van de nodige adviezen te voorzien. Samen met de commissie uit de ondernemingsraad hebben we het bestuur goed kunnen controleren, adviseren en soms zelfs moeten corrigeren."

'Laat je niet verrassen dat het financiële plaatje er anders uit ziet dan je misschien denkt'

Meer dan alleen pensioen als je met pensioen gaat

Ids vervolgt enthousiast zijn verhaal, waarin hij iedereen aanraadt om zich in zijn of haar pensioen te verdiepen. "Transparantie en communicatie stonden al vanaf het begin dat ik in de deelnemersraad zit hoog in het vaandel. Het kan altijd beter, maar we hebben al veel bereikt. Toch heeft communiceren alleen zin als er ook wordt geluisterd. De achterban moet af en toe de tijd nemen om zich te verdiepen in de 'oude dag'. De pensioenregeling biedt overigens meer dan



foto: Dick van Veltum

alleen ouderdomspensioen. Dat is ook nodig. Fit en gezond blijven willen we allemaal. Helaas hebben we vorig jaar ervaren dat dit niet voor iedereen is weggelegd. Enkele collega's van ons zijn veel te vroeg overleden. Het is goed dat de nabestaanden in al hun verdriet zich geen zorgen hoeven te maken over hun pensioen. Alleen daarom al is het de moeite waard om eens naar je pensioen te kijken. Via intranet en onze eigen website bijvoorbeeld. Twee keer per jaar ontvangen we ons HP Pensioenmagazine. Ook is er een site van Hewitt waar je al je persoonlijke gegevens kunt opvragen. Kortom: volop informatie voorhanden. Laat je dus niet verrassen dat het financiële plaatje er anders uit ziet dan je had verwacht. Wie vragen heeft, kan altijd een beroep doen op de vertegenwoordigers in het bestuur of de deelnemersraad. Lukt het je om fit en gezond te blijven, dan kun je met een gerust hart van je pensioen en 'oude dag' genieten."

Wanneer pensioen en hoeveel?

Via de website Your Benefits Resources (YBR) kun je - als je nog pensioenpremie betaalt en HP Pensioen opbouwt - je persoonlijke pensioensituatie raadplegen: op welke leeftijd kan je pensioen ingaan en hoeveel krijg je dan? Kijk op: <http://delivery.hewitt.com/hpnl>.

Wat doet de deelnemersraad?

De deelnemersraad adviseert het bestuur van het pensioenfonds gevraagd en ongevraagd bij tal van ontwikkelingen. Zoals bij de wijziging van statuten of reglementen, de vaststelling van het jaarverslag, en het toeslagbeleid.

Samenstelling van de deelnemersraad

- a) vijf leden worden gekozen door en uit de deelnemers van het pensioenfonds;
- b) één lid door en uit de gewezen deelnemers;
- c) twee leden vertegenwoordigen de pensioengerechtigden: degenen die een ouderdoms- of partnerpensioen ontvangen van het pensioenfonds.

Meer over de deelnemersraad

Zie het overzicht van de contactpersonen, achterin in dit nummer en www.hp-pensioenfonds.nl Klik vervolgens op 'pensioenfonds' en 'organisatiestructuur'.

Ids Sijbrandij

leeftijd:	57
Gehuwd/ongetrouwd:	woont samen met Roelien
woonplaats:	Velp
werkt bij HP vanaf:	1990
op dit moment als:	Partner Business Manager: verantwoordelijk voor de distributeurs waar HP mee samenwerkt
lid van de deelnemersraad:	ruim drie jaar
hobby's:	fietsen en reizen 'Ik daag collega's, maar ook klanten, graag uit om mee te fietsen.'

Stand van zaken waardeoverdracht naar Robeco

Betreft pensioenopbouw in 2010 over salaris boven € 58.661,-

Vanaf 1 januari 2009 is de excedentregeling bij Robeco ondergebracht. In ons vorige magazine konden we melden dat de overgang naar Robeco probleemloos verlopen is. De overdracht van het vermogen van Delta Lloyd naar Robeco heeft helaas wel langer geduurd dan wenselijk was.

Rekentool

In overleg met Robeco hebben we een 'tool' ontwikkeld die deelnemers ondersteuning heeft geboden bij de keuze om al dan niet over te dragen van Delta Lloyd naar Robeco. De medewerking van Delta Lloyd liet nog al eens te wensen over, waardoor de overdrachten te lang geduurd hebben. Uiteindelijk heeft eind januari 2010 het eerste grote deel van de waardeoverdracht plaatsgevonden. In totaal werd ruim € 17 miljoen overgedragen naar Robeco en bijgeschreven op de individuele pensioenspaarrekeningen. Het resterende deel van de overdracht zal naar verwachting in maart worden afgerond.

Voordelen excedentregeling vanaf 1 januari 2009

- je kunt voortaan binnen bepaalde grenzen volgens je eigen wensen sparen of beleggen. Of toch kiezen voor de standaard adviesmixen die automatisch rekening houden met een minder risicovolle adviesmix naar mate je ouder wordt;
- de premiebetalingen gaan maandelijks rechtstreeks naar je individuele pensioenspaarrekening (Flexioen) bij Robeco;
- na elke storting ontvang je van Robeco een afschrift van je rekening zodat je de ontwikkeling van je pensioenspaarsaldo van maand tot maand kunt volgen.

Samenwerking Pensioenfonds HP en Pensioenfonds EDS

In het vorige nummer schreven we al over de mogelijke samenwerking van beide pensioenfondsen en de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. Vanaf 1 januari 2010 geldt voor alle nieuwe medewerkers een nieuwe pensioenregeling.

Op dit moment

Nu hebben de voormalige medewerkers van EDS en HP elk hun eigen pensioenregeling die door de twee afzonderlijke pensioenfondsen wordt uitgevoerd. Dat blijft voorlopig zo. Op korte termijn is namelijk samenvoeging van de pensioenfondsen geen optie, in verband met de financiële positie van beide pensioenfondsen.

Toekomstige opties

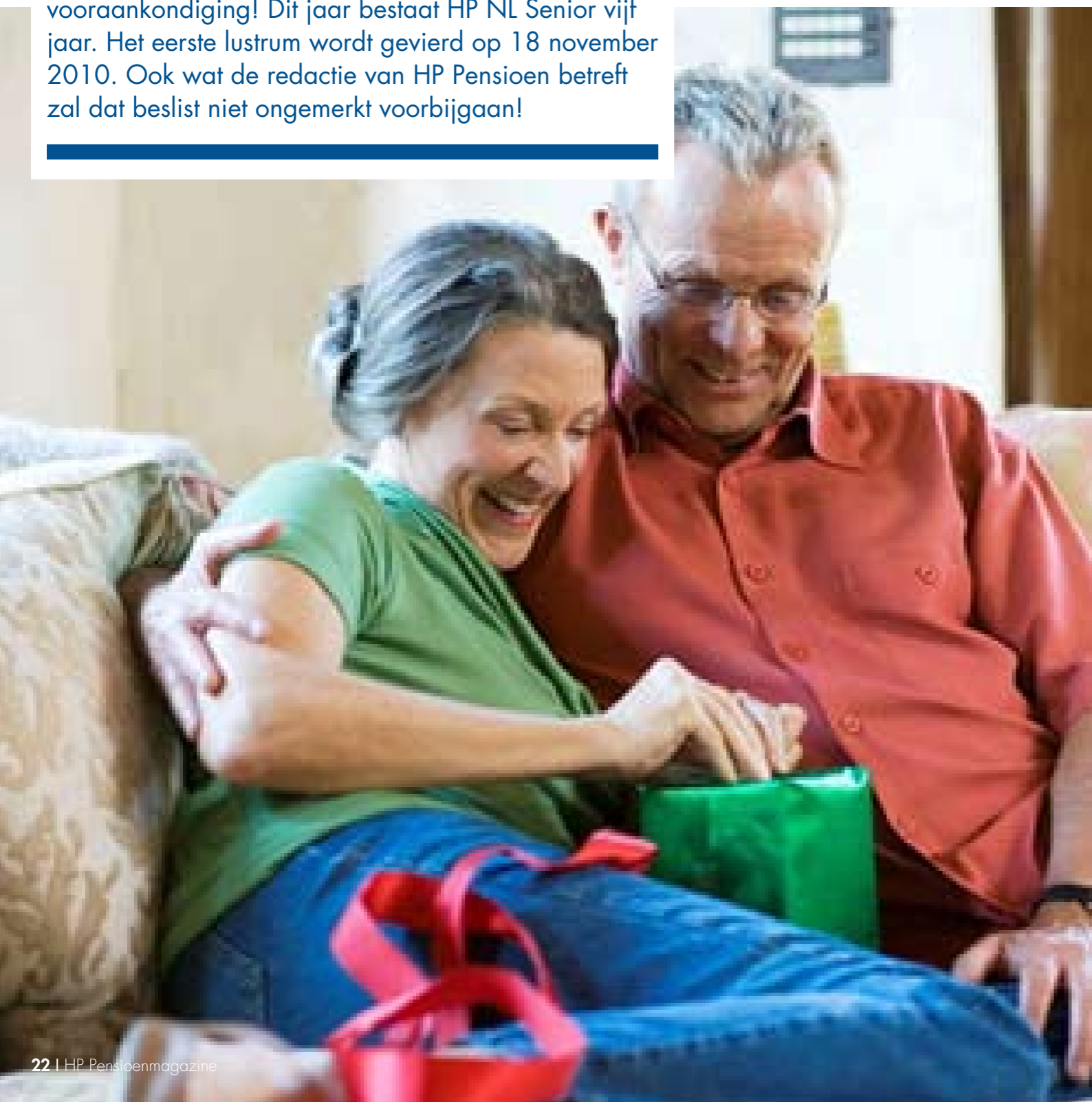
Door een wijziging in de Pensioenwet wordt het mogelijk in één pensioenfonds twee pensioenregelingen met gescheiden vermogens uit te voeren. Dat zou betekenen dat de bestaande HP- en EDS-regeling met hun eigen inhoud en uitvoeringskenmerken door één pensioenfonds kunnen worden uitgevoerd.

Op zoek naar gemeenschappelijke voordelen

Deze maand komen beide besturen van de pensioenfondsen bij elkaar om de mogelijkheden van samenwerking en gezamenlijke 'inkoop' te inventariseren. Zodat beide pensioenfondsen bijvoorbeeld kostenvoordelen kunnen bereiken. Mogelijk meer daarover in ons volgende nummer van HP Pensioen.



Regelmatig zorgt HP NL Senior voor kopij voor ons pensioenmagazine. In dit nummer moeten we het echter doen met een vooraankondiging voor het volgende nummer. De eerstvolgende ledenvergadering is namelijk pas op 22 april. Maar er is nog een vooraankondiging! Dit jaar bestaat HP NL Senior vijf jaar. Het eerste lustrum wordt gevierd op 18 november 2010. Ook wat de redactie van HP Pensioen betreft zal dat beslist niet ongemerkt voorbijgaan!



Basispensioenregeling

Hewitt Associates B.V.
Postbus 12079
1100 AB Amsterdam
tel.: 088 - 1006000
fax: 088 - 1006002

Contactpersonen

Pensioenuitkeringen:

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

Deelnemersadministratie:

- Geert Hoogestijn
(geert.hoogestijn@hewitt.com)

Algemeen/bestuurszaken:

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

Excedentregeling

(per 1.1.2009) en
DC-regeling (per 1.1.2010)

Via het HP Pensioenfonds
ondergebracht bij:
Robeco Pension Providers
Postbus 973
3000 AZ Rotterdam
tel: 0800 - 8010

Bestuur

- Peter Prakken, voorzitter
(peter.prakken@hp.com)
- Harald Werner, lid Dagelijks Bestuur
(herald.werner@hp.com)
- John Sutherland
(john.sutherland@hp.com)
- Jack Dekker
(jack.dekker@hp.com)
- Simon Dijkhuizen
(simondijkhuizen@hetnet.nl)
- Peter van der Heijden
(peter.vanderheijden@hp.com)
- Klaas Nienhuis, lid Dagelijks Bestuur
(klaas.nienhuis@kpnplanet.nl)
- René van Warmerdam
(Rene.vanwarmerdam@hp.com)

Adviseurs

Secretaris:

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

Actuaris:

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

Deelnemersraad

- Gerard van Zelst, voorzitter
(gerard.vanzelst@hp.com)
- Henk Splint
(henk.splint@hp.com)
- Hans Suijs
(hans.suijs@hetnet.nl)
- Ids Sijbrandij
(ids.sijbrandij@hp.com)
- Stan Bosch, secretaris
(stan.bosch@hp.com)
- Paul Burgers
(burgersp@wxs.nl)
- Frits Nolet
(fritsn@gmail.com)
- Bert Ypey
(bert.ypey@hp.com)

Verantwoordings- orgaan

- Hans Daniels
(hans.daniels@hp.com)
- Rob Idink
(rob.idink@hp.com)
- Henk Splint
(henk.splint@hp.com)
- Gerard van Zelst
(gerard.vanzelst@hp.com)
- Hans Suijs
(hans.suijs@hetnet.nl)
- Paul Burgers
(burgersp@wxs.nl)

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 overlijdt?**
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 inloopsessies 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**
6. **Nieuw inzicht in koopkrachtbescherming van de ouderdagsvoorziening**
7. **ABC van de excedentregeling**
8. **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**

Pensioenmagazine nr. 6

1. **Indexeren binnen kaders: premie- en indexatiebeleid onder FTK**
2. **Interview met Harald Werner, bestuurslid van het HP Pensioenfonds en lid van het Dagelijks Bestuur**
3. **De nieuwe Pensioenwet: meer inzicht door transparantie**
4. **Een blik achter de schermen.....**
 - De Pensioenadministratie
5. **Uitvoerder Delta Lloyd over de excedentregeling**
6. **Wat als ik met pensioen ga? Een update**
7. **Interview met Stan Bosch....**
 - De Deelnemersraad bij HP
8. **Pensioen in 't kort**

Pensioenmagazine nr. 7

1. **Medezeggenschap bij het pensioenfonds**
2. **Goed pensioenfondsbestuur**
3. **Wat gebeurt er als...**
 - Onbezorgd met sabbatical of levensloopverlof!
4. **Highlights jaarverslag 2006**
5. **Indexatiebeleid**
6. **Interview met een gepensioneerde: Nico Leerkamp**
7. **De Deelnemersraad van HP: interview met Rob van den Burg**

Pensioenmagazine nr. 8

1. **Pensioeninkoop met ingang van 1 juli 2008 'duurder'**
2. **Nieuw: het Verantwoordingsorgaan van ons pensioenfonds**
3. **Verkiezingen voor bestuurslidmaatschap HP Pensioenfonds**
4. **Interview met een gepensioneerde: Rob Kruijk**
5. **Eigen website voor ons pensioenfonds**
6. **Pensioen: belangrijk en boeiend!**
7. **Interview met Frans Smidt: Employee Relations Manager bij HP**
8. **YBR binnenkort in een nieuw jasje en weer actueel**
9. **Meest gestelde vragen aan de pensioenadministratie**
10. **Verkiezingen voor een nieuwe Deelnemersraad**

Pensioenmagazine nr. 9

1. **Intern toezicht op het bestuur door externe Visitatiecommissie**
2. **De kredietcrisis en ons HP Pensioen**
3. **Website pensioenfonds afgelopen maanden al goed bezocht**
4. **"Werken is mijn hobby"; interview met Arjaan van Wezenberg**
5. **Veranderingen in de uitvoering van de excedentregeling per 1 januari 2009**
6. **Deskundigheid van het bestuur: Pension Fund Governance**
7. **Interview met Robin Huisman en Rutger Diepeveen**
8. **Gerard van Zelst over het Verantwoordingsorgaan**
9. **Het oordeel van het Verantwoordingsorgaan over 2007**
10. **Geen ruimte voor verhoging van de ingegane pensioenen per 1 januari 2009**

Pensioenmagazine nr. 10

1. **Herstelplan - Wat zijn de maatregelen?**
2. **Beoordeling HP Pensioenfonds door externe Visitatiecommissie**
3. **Interview met bestuurslid Henk van de Weerdt**
4. **Stand van zaken overgang excedentregeling naar Robeco**
5. **Plannen voor harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden na overname van EDS**
6. **Interview met Hans Suijs**
7. **HP NL Senior Ledenvergadering**
8. **Overleg met De Nederlandsche Bank**
9. **Van de Deelnemersraad**
10. **Overzicht contactpersonen**
11. **Overzicht behandelde onderwerpen**
12. **English Summary**

General Summary in English



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 telefonisch via nummer **088 - 1006000**.

Our funding ratio recovers

Partial indexation of pensions in payment from 1 January 2010

Last year, the financial position of pension funds was regularly in the news. More than half of the pension funds were required to submit a recovery plan. Our pension fund was among them. How are things now? What are the implications for our pension indexation?

Funding ratio

The funding ratio indicates the ratio between the pension fund's assets and its liabilities – not just the liabilities for pensions already in payment, but also those for future pensions. On top of this, DNB (the Dutch Central Bank) requires pension funds to maintain substantial reserves to absorb losses on investments. With our current investment policy we are obliged to maintain a buffer of about 20%. This means that our required funding ratio is 120%. Due to the combination of low equity prices and low interest rates, the funding ratio sank below 100% at the end of 2008.

Funding Ratio

December 2008	96%
March 2009	93%
June 2009	103%
September 2009	112%
December 2009	110%

Recovery

Since April 2009 the financial markets have been on the road to recovery. At the end of 2009 our funding ratio was about 110%. This improvement is the result of the measures taken under the recovery plan, the extra contribution received from HP, the revival of the equity markets and the increase in interest rates. According to the recovery plan, the extra contribution from HP amounts to €7.3 million per year and will be paid in 2009, 2010 and 2011.

When determining the provisional funding ratio at the end of December 2009, the increased life expectancy was taken into account for the first time. The Central Bureau of Statistics published a statement about this in the autumn of 2009. DNB has decided that pension funds must now take this longer life expectancy into account when determining their pension liabilities. This leads to a funding ratio that is about 4% lower than before the adjustment.

Indexation from 1 January 2010

Based on the improved position, the Board was able to decide in December 2009 to award partial indexation of the pensions in payment and the pension entitlements of deferred members. In line with the described indexation policy, the awarded indexation is 40% of the price index, working out at 0.16% (40% of 0.4%). The indexation of the bridging pensions in payment of the former Pensioenfond Digital schemes is linked to the increased AOW state pension for married persons. This payment has been raised by 1.67%. Accordingly, the bridging pensions in payment of the former Pensioenfond Digital schemes were increased with effect from 1 January 2010 by 0.67% (40% of 1.67%). This indexation is also applied in accordance with the adopted policy.

Indexation for active members

The indexation of the accrued pension entitlements of the active members is unconditional. This indexation amounted on 1 January 2010 to 1% in conformity with the wage increase agreed in the ICK CAO (collective labour agreement for the ICT sector).

Regularly visit www.hp-pensioenfond.nl for a pension funding update.

Global HP pension audit positive about Stichting Pensioenfond Hewlett-Packard Nederland

HP recently carried out a global pension audit to ensure that the pension schemes are properly administered and that the pension contributions are invested as responsibly and profitably as possible. Stichting Pensioenfond Hewlett-Packard Nederland was also assessed.

Audit objectives

Key audit questions included:

- does HP have a good governance process for its pension schemes?
- is the investment decision-making process well-organised and prudent?
- are the assets of the pension funds adequately managed?
- are the pension liabilities fully and correctly calculated?
- are the personal details of members kept in a safe and secure manner?

The outcome

The result for the HP Pension Fund in the Netherlands was very positive. The audit demonstrated that our pension fund has its affairs on a sound footing. This outcome corresponds with the findings of the Visitation Committee which investigated the internal supervision of our pension fund in the spring of 2009.

The Board is naturally delighted with these results.





New pension scheme for new HP employees

In 2009 HP developed a new pension scheme for employees joining the organisation from 1 January 2010 onwards. The new scheme is administered by our pension fund.

Why a new scheme?

According to the accounting rules (US GAAP), HP is obliged to recognise the risks of the existing pension schemes on the company's balance sheet. This need not be a problem, but it is if the liabilities fluctuate enormously. These fluctuations play a limited role if the pension scheme is structured as a Defined Contribution scheme, where the employer pays a (fixed) pension contribution. The size of the actual pension received by the employee depends on the contributions that the employer has made available, the member's personal contributions and the return on the invested contributions.

Why has HP entrusted the scheme to the pension fund?

HP has opted to entrust the new scheme (and the Additional 'WIA' Income & Absenteeism Scheme) to the HP Pension Fund. For one thing, HP already works with and knows the pension fund. An additional advantage is that the pension fund is already familiar with administering Defined Contribution schemes, as the additional component of the current pension scheme has the same set-up.

What is the Board's view on the new set-up?

The Board is delighted about this. It is an opportunity to safeguard the continuity of the pension fund. Placing the new DC scheme with the pension fund serves to create a larger base for covering the administration

costs. The existing communication to the members can also be continued as before.

What does the expansion mean for the existing members?

- There will be no disadvantages or advantages for the members of the existing pension scheme as regards the security (buffers) for the pension payments.
- The previously mentioned expansion of the base for covering the costs is an advantage for the fund.
- There will be no substantive changes for the existing members of the pension scheme. The pension scheme will retain the same set-up. The pension fund will take care of the administration of the pension scheme.

Starting from this year, no new members will join the existing scheme. What does this mean in the longer term for the pension fund?

The consequences in the forthcoming years will be limited. The Board has requested an actuary to make an analysis of the longer-term consequences. The outcome of this analysis will also be discussed with the Members Council.



Our pension fund's investment policy

Investment decisions in the hectic investment year of 2009

In the past year the investments were a major source of concern. Equity prices fell spectacularly, but so did interest rates. Vital decisions needed to be made, both for the short and the long term. 'Should we hedge against further price falls?' was only one of the pressing questions in a period of great uncertainty.

Hedging against further price falls?

On some days, equities fell by many percentages. Across-the-board price falls of 5% or more on a single day were no exception. Interest rates also continued to decline. So pension funds were confronted with unprecedentedly severe conditions. Many saw their funding ratio sink under 100%. That's well below the required funding ratio for indexing pensions, but also below the required DNB minimum. In the first quarter of 2009 the Board of our pension fund therefore gave very serious consideration to taking out a hedge against a further decline in the equity markets. But in view of the high costs, which would have meant surrendering part of the gains made during a possible recovery, we decided against this. We now know that this was the correct decision – for the markets have been staging a recovery since April 2009. As a result, we achieved a return of over 16% (according to the provisional figures) on the overall investment portfolio in 2009.

Continue investing actively?

Next, the Board addressed the question whether the pension fund should continue pursuing an active investment policy in these conditions. The Board had found that in recent years the active investment policy had produced little or no extra return versus the benchmark. For this reason, the Board decided in September 2009 to switch over to a passive investment policy – initially for the equities – where the investments are placed in index tracker funds. Since mid-December 2009 all equities have been invested in the index funds of State Street Global Advisors.

Don't put all your eggs in one basket

It is a well-known saying in the investment world: you must spread your assets across different investment categories and also diversify within these categories – in short, don't put all your eggs in one basket. The HP Pension Fund has spread its investments across diverse categories, but also across several asset managers. The diversification at year-end 2009 was as follows:

Category	Manager	Invested assets
Equity Funds	State Street	€334.5 million
Bond Funds	BlackRock	€251.5 million
Bond Funds	Russell	€131.3 million
Property Funds	Morgan Stanley	€ 29.3 million
Total bank balances	ABN AMRO	€ 2.3 million
Total assets		€ 748.9 million

In the annual report for 2009 that will appear in July 2010, we will provide a detailed account of the investment policy and the developments in 2009. The annual report will of course be sent to you and will also be posted on our website.