

# de kern

'Hij neemt mij mee voor een wandeling over het strand en zoekt slakken op. Hij bestrooit ze met wat peper en zout, smikkelt ze op en biedt ze mij aan. Voor Stork dan maar, denk ik en slik ze met mijn beste gezicht door.' uit: **65 jaar stoeien met Stork**

Kennismaken

→ **Igor Vermeulen houdt niet van Strawinsky**

→ **7 vragen aan Gerard Rutten over Stork Food Systems**

Even bijpraten met HR

→ **Tineke Schrama van Fokker Services en Alberto Tiehuis van Stork Primotec/KMS**

→ **Jaarverslag 2007**

→ **De kredietcrisis en uw pensioen**

→ **Bestuursmutaties**



# Even kennismaken met...Igor Vermeulen

Igor Vermeulen is toegetreden tot het bestuur van Pensioenfonds Stork namens de werkgever.

## Aparte naam, Igor

Ja, mijn vader was een groot bewonderaar van Strawinsky. Mijn oudste broer is naar een oom genoemd, maar toen ik kwam vond mijn vader dat hij aan de verplichtingen jegens zijn familie wel voldaan had. Best handig hoor zo'n naam, je hoeft het altijd maar één keer te zeggen.

## Wat doe je overdag?

Ik ben HRM-directeur van Stork Industry Specialists en lid van het MT en sinds januari doe ik vanuit mijn corporate HR-rol ook de portefeuille pensioenen en is het lidmaatschap van het pensioenfondsbestuur erbij gekomen.

## Wat weet je eigenlijk van pensioen?

Steeds meer, met name vanuit de HR natuurlijk. Maar nog niet genoeg. Gerard Rutten van het pensioenfonds heeft op mijn verzoek een smakelijk stapeltje leeswerk samengesteld. En, in het kader van een stukje deskundigheidsontwikkeling, zal in september waarschijnlijk een training volgen.

## Wat zijn je aandachtspunten?

De solidariteit tussen jong en oud en actieven/niet actieven in ons fonds, vind ik een belangrijk thema. We moeten, zeker in een tijd van toenemende vergrijzing, echt oppassen dat de jongeren er straks niet bij inschieten. Verder verwacht ik dat het bestuurswerk in het teken zal staan van groepen deelnemers die erbij komen of juist vertrekken, als gevolg van de groeistrategie van onze nieuwe eigenaar.

## Welke taken krijg je in het bestuur?

Ik krijg zitting in de klachtencommissie en word betrokken bij de ombouw van de APR.

## Hoe zie jij zelf eigenlijk je pensioen?

Aan de ene kant vind ik het een bijzonder aantrekkelijke gedachte dat je iedere dag precies kunt doen waar je zin in hebt, aan de andere kant denk ik dat ik stapelgek zou worden als ik helemaal niets meer te doen zou hebben. Ik ben gewend hard te werken en vermoedelijk zal ik daar na mijn pensioen ook wel mee doorgaan - echter misschien op het charitatieve vlak. We hebben in ons gezin ooit een puppy

**‘We moeten, zeker in een tijd van toenemende vergrijzing, echt oppassen dat de jongeren er straks niet bij inschieten.’**

voor het Koninklijke Nederlandse Geleidehonden Fonds opgevoed, prachtig werk. De mevrouw die ‘m na z’n opleiding had gekregen vertelde ons, toen we haar anderhalf jaar later mochten ontmoeten, dat er een wereld voor haar was opengegaan sinds ze die hond had. Geweldig als je zo kunt helpen het leven van een ander beter te maken.

## Wat ligt er qua leeswerk op je nachtkastje?

Op het moment niks, ik heb het veel te druk. Maar ik ben een fan van Ludlum. In mijn vakanties verslind ik zijn boeken. Jammer dat ie dood is, hoewel er laatst postuum nog een boek van hem is verschenen dat ik natuurlijk meteen van de eerste tot de laatste bladzijde heb uitgelezen.

## Waar gaat de vakantie naar toe?

Met vrouw en Thomas van zeven naar Fréjus, een dorpje aan de Côte d’Azur. We hebben daar een appartement gehuurd en genieten daar jaarlijks van het mooie weer, de prachtige omgeving, het lekkere eten en zeker niet te vergeten, van elkaar.

## Hou je van Strawinsky?

Nee.





# 7 vragen aan Gerard Rutten over ... Stork Food Systems

**Bij de verkoop van Stork Food Systems aan Marel bleven de werknemers deelnemer in Pensioenfonds Stork. Wat zit daar allemaal aan vast? We vroegen het Gerard Rutten, directeur van het pensioenfonds.**

## **Waarom zijn de medewerkers van Stork Food Systems na de verkoop van hun bedrijf aan Marel toch bij Pensioenfonds Stork gebleven?**

Gerard Rutten: 'Dat zijn de verkopende en de kopende partij zo overeengekomen. Overigens is dit voor iedereen een prima oplossing. Om te beginnen voor de werknemers: er veranderde niets in hun pensioentoezegging en de uitvoering bleef bij het vertrouwde pensioenfonds. Zij hielden wat ze hadden: een goede pensioenregeling, uitgevoerd door een gezond pensioenfonds. Het pensioenfonds was er ook blij mee omdat we zo een gezonde verhouding houden tussen premiebetalende en gepensioneerde deelnemers.

## **'Wie alle onzekerheid wil uitsluiten gaat op een mooie zomerdag wandelen met een regenpak aan en een paraplu op. Maar zo kun je geen meters maken.'**

En voor de verkopende en kopende partij was het gunstig omdat het alternatief – het overdragen van de pensioenrechten van de werknemers van Food Systems naar PME – flink en onnodig wat geld gekost zou hebben.'

## **Waarom? Zouden de mensen van Stork Food Systems bij PME een betere pensioenregeling hebben gekregen?**

'Nee, de regeling van Stork is net zo goed als die van PME. Maar PME is een rijker pensioenfonds: per deelnemer hebben ze een grotere buffer. Als je met een groep nieuwe deelnemers binnenkomt, moet je je eigen buffer meenemen plus het verschil met de buffer van het rijkere pensioenfonds. Je krijgt daar geen beter pensioen voor, het is simpelweg een bedrag dat je moet storten om erbij te mogen. Dat extra bedrag zou door de nieuwe eigenaar van Stork betaald hebben moeten worden en daar voelde men niet voor. Stork had immers zelf een prima pensioenregeling en de wet staat tegenwoordig toe dat werknemers van afgestoten

bedrijven deelnemer blijven in het pensioenfonds van het voormalige moederbedrijf.

Bij een rijk pensioenfonds krijg je dus geen beter pensioen, maar je hebt wel een grotere kans dat je pensioenrechten steeds volledig worden geïndexeerd. Overigens hebben we de afgelopen tien jaar telkens bijna volledig geïndexeerd. In totaal is circa 95% van de inflatie vergoed.'

## **Hebben werknemers van Stork Food Systems dezelfde pensioenregeling als de andere deelnemers?**

'Precies dezelfde - ik zeg wel eens: alle deelnemers zijn ons even lief. Of ze nu premie betalen,

gepensioneerd zijn, bij Stork werken of bij een voormalig Stork-bedrijf.

## **Uit Boxmeer bereikt ons het bericht dat men bij Stork Food Systems erg ongelukkig is met het feit dat men geen zetel in het bestuur heeft gekregen.**

'Dat klopt. Ons bestuur bestaat uit tien leden. Vijf leden op voordracht van de werknemers en pensioengerechtigden en vijf leden op voordracht de werkgever, Stork BV dus. Bij Stork Food Systems werkt zo'n 15% van de premiebetalende deelnemers. Ik begrijp daarmee de wens van Food Systems. Er wordt hierover nog overleg gevoerd tussen Stork BV en Food Systems hoe tegemoet kan worden gekomen aan deze wens.'

## **Hoe komt het eigenlijk dat Pensioenfonds Stork minder rijk is dan PME?**

'Wij voeren een voorzichtiger beleid. En dat moet ook wel, want het PME is groter en kan de risico's beter spreiden. Daardoor kan het zich meer

risico's veroorloven. En in de beleggingswereld is het nu eenmaal zo dat de belegger die meer risico's neemt ook meer kans heeft op een hoger rendement maar ook kans heeft op een lager rendement. In de toekomst zal blijken of men voor het hogere risico ook structureel beloond wordt.'

## **Het is behoorlijk onrustig op de financiële markten. Zijn de pensioenen nog veilig?**

'Ja, pensioen is een langetermijn-zaak en goede tijden zullen altijd afgewisseld worden met slechte. Daar hebben we nou juist die buffers voor. Er wordt wel gedacht dat een pensioenfonds alle risico's zou moeten uitsluiten, maar dat is onmogelijk en trouwens ook onzinnig. Wie alle onzekerheid wil uitsluiten gaat op een mooie zomerdag wandelen met een regenpak aan en een paraplu op. Op deze wijze kun je echter geen meters maken. Neen, we moeten de fiets nemen en een regenpak in de fietstas. Met het risico dat je soms een paar druppels regen op je hoofd krijgt.

Overigens is de afgelopen jaren het beleid ontwikkeld juist voor situaties waarin het tegengit. Dit heeft geresulteerd in afspraken met de aangesloten bedrijven. Hiermee kan het bestuur adequaat reageren op tegenvallers. Misschien geen populaire maatregelen op de korte termijn maar geeft wel veiligheid op de lange termijn. En pensioen is een zaak van de lange termijn.'

## **Gezien alle onrust op de financiële markten en het feit dat nu ook een aantal banken in grote problemen is gekomen zitten wij toch met de vraag: wat gebeurt er eigenlijk met de pensioenrechten in het fonds als het slecht zou gaan met een aangesloten werkgevers?**

'Niets, de opgebouwde pensioenrechten zijn goed beschermd. De wet voorziet daar ook in: een werkgever kan in tijden van tegenspoed op geen enkele wijze aanspraak maken op het geld dat het pensioenfonds beheert. Onze beschermwallen zijn heel dik.'

# Met HR aan de pen

**Pensioen is, op het salaris na, de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Vandaar dat pensioen een belangrijk aandachtspunt is van HR-mensen. We belden er twee om te vragen naar hun ervaringen met dit onderwerp en vroegen een reactie van Arie van de Wiel van Pensioenfonds Stork.**



**Alberto Tiehuis**  
is HR-manager bij Stork Primoteq/KMS

## Hoe zit het met de belangstelling van medewerkers voor pensioen?

‘De meeste mensen zijn niet zo geïnteresseerd in hoe het nu precies geregeld is. Ze hebben er wel vertrouwen in dat het goed zit en ze willen vooral weten wanneer ze weg kunnen. Nee, dat is inderdaad niet goed. De uitstroom is groter dan de instroom, terwijl het bedrijf nog wel wil groeien. We zitten te springen om vakmensen. Vandaar dat we best tevreden zijn met de huidige CAO-afspraken waarmee medewerkers een hogere TOP-uitkering krijgen als zij nog 9 maanden willen doorwerken, en dat we daarnaast ook bezig zijn gepensioneerd aan het werk te zetten via uitzendconstructies. Alle beetjes helpen.’

## ‘Mensen willen vooral weten wanneer ze weg kunnen.’

### Waarom wil iedereen zo graag stoppen met werken?

‘Sommige mensen doen zwaar werk, dan beginnen de jaren op een gegeven moment te tellen. Ook de psychische druk is groot: er verandert veel en dat brengt spanningen met zich mee. Maar het is ook een kwestie van instelling: soms begint het aftellen al met 50, 55 jaar. Dan zegt een oudere medewerker: waarom moet ik op mijn leeftijd nog op cursus? Overigens zijn er gelukkig ook medewerkers die zeggen: waarom mag ik op mijn leeftijd niet meer op cursus? Het denken over oudere medewerkers moet veranderen, ook aan werkgeverszijde. Als werknemers zitten af te tellen en als werkgevers vervolgens ouderen afschrijven, waarna die ouderen nog fanatieker beginnen af te tellen, dan gaat het van kwaad tot erger. Die kant moeten we niet op. In ons bedrijf halen we momenteel veel junioren binnen die we laten begeleiden door de ouderen; we noemen dat mentoraat. Dit levert ons veel op: de jongeren zijn sneller inzetbaar en de ouderen vinden het mooi om hun kennis te kunnen overdragen en hiermee ook mee te kunnen bouwen aan de toekomst. Dit motiveert; dat is dus een goede zaak voor iedereen.’

### Hoe zit het met de kennis van mensen over hun pensioen?

‘Ik heb het idee dat de meeste pensioen kennis afkomstig is van familie en kennissen. Men vraagt op verjaardagsfeestjes aan een gepensioneerd zwager of die een beetje rond komt en als dat in orde is dan gelooft men het verder wel.’

### Zijn mensen tevreden over de pensioenregeling?

‘We horen regelmatig dat ze de premie nogal hoog vinden. Wat dan gemakkelijk vergeten wordt is dat je bij ons ook een veel beter pensioen krijgt dan bij bedrijven met een lage pensioenpremie. Die bieden toch vaak maar een heel schamele pensioenvoorziening.’

### Hoe zie je zelf je pensioen?

‘Ik ben 54 en zei laatst nog tegen m'n baas: jammer dat ik niet tien jaar jonger ben. Er gaan hier de komende vijf jaar spannende dingen gebeuren en op mijn leeftijd begin je dan toch soms te denken: krijg ik nog de kans om mee te doen of word ik straks ook afgeschreven? Daar heb je die mentaliteitskwestie weer. Maar goed, ik ga er van uit dat ik tot m'n 65ste zal doorwerken, en zolang ik gezond ben heb ik daar geen enkel probleem mee.’

## Reactie van Arie van de Wiel van Pensioenfonds Stork

### Hoe vroeger met pensioen hoe beter?

‘Het pensioenfonds bepaalt niet de pensioenleeftijd, dat doet de werkgever in overleg tussen de sociale partners. Maar als pensioendeskundige kan ik wel zeggen dat het inderdaad onbetaalbaar wordt als iedereen vervroegd met pensioen blijft gaan. Dat in een pensioenfonds de jongeren voor de ouderen betalen is altijd al een onderdeel van het systeem geweest. Dat is een goede vorm van solidariteit, maar het moet wel redelijk blijven. Toen de pensioenleeftijd op 65 werd gesteld, in de tijd van

Bismarck was dat, waren mensen op hun 65ste al behoorlijk ziek, zwak en kreupel en werden ze niet zo oud als tegenwoordig. De gemiddelde levensverwachting was toen ongeveer 37 jaar; nu 76 jaar!! Dat de pensioenleeftijd omhoog gaat is onvermijdelijk, ik houd er voor mezelf ook rekening mee.’

### Is er een eenvoudige manier om te berekenen hoeveel je netto overhoudt van je pensioen?

‘Het valt op zich wel mee om dat te berekenen, maar als pensioenfonds zijn we erg voorzichtig met het

doen van uitspraken daarover. Ten eerste weten we niet wat mensen privé nog aan aftrekposten hebben, en ten tweede weet niemand hoe het belasting- en premieregime er in de toekomst uit zal zien. Voor de huidige generatie kun je er zo ongeveer van uitgaan dat een vroegpensioen van bruto 80% van het laatste loon neerkomt op 85 tot 90% netto. En een pensioeninkomen van 70% van het laatste loon na 65 jaar zal neerkomen op netto ongeveer 90% van wat men gewend was.’

### Waarom is de pensioenpremie bij Stork zo hoog?

‘Net als alle andere pensioenfonds moeten we

# sioentafel



Tineke Schrama  
is HR-administrator bij Fokker Services in  
Hoogerheide

## Hoe zit het met de belangstelling van medewerkers voor pensioen?

‘Ouderen willen graag weten wat ze vanaf hun 62ste zullen gaan krijgen, maar jongeren zijn nauwelijks in hun pensioen geïnteresseerd. Die leven met de dag. Eigenlijk jammer, want de AOW-leeftijd zal ongetwijfeld omhoog gaan en daar moet je je toch een beetje op voorbereiden. Misschien zou het goed zijn als er wat meer voorlichting speciaal voor jongeren zou komen. Maar dat zal dan van het pensioenfonds uit moeten gaan, want bij onze HR hebben we daar nu echt geen tijd voor.’

elke euro die we in de toekomst moeten uitbetalen in kas hebben, met nog een buffer voor beleggingsrisico's erbij.

Wat onze pensioenregeling duurder maakt dan andere is dat we uitgebreidere voorzieningen hebben op het gebied van nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast gaat er pensioenpremie naar de overgangsmaatregelen die zijn getroffen vanwege de afschaffing van het vroegpensioen in 2006, en naar financieringsverplichtingen uit oude regelingen. Dat laatste loopt over anderhalf jaar af. Dat kan wat voordeel betekenen.’

## ‘Het pensioenfonds zou wat meer naar de mensen toe mogen komen.’

### Hoe kijken medewerkers tegen het pensioenfonds aan?

‘Ze vinden het allemaal erg op afstand. Als ze het pensioenfonds een vraag stellen per email krijgen ze zo'n standaardmail terug dat ze binnen 3 weken antwoord kunnen verwachten. Dat maakt niet bepaald een klantvriendelijke indruk, op mij ook niet. Dat krijg ik vaak te horen.

Aan de andere kant: als je iets nodig hebt van het pensioenfonds, dan zijn ze ook wel weer zeer behulpzaam. Er zijn hier een paar medewerkers achter in de vijftig en zij wilden graag weten wat ze nou netto aan inkomen zouden hebben tussen hun 62ste en hun 65ste jaar. Want ja, het bruto bedrag weet je wel, maar hoe zit het nou netto? Die zijn toen zelf aan de slag gegaan met groene tabellen en de belastinggids, en toen ze dat helemaal uitgezocht hadden zijn ze naar het pensioenfonds gestapt om het daar te laten controleren. Ik ben ook meegegaan en we hebben daar met z'n zessen een hele ochtend gezeten om het allemaal uit te pluizen. Dat is dan weer een prima service.

Al met al zou het denk ik wel goed zijn als het pensioenfonds wat meer naar de mensen toe zou komen. Bijvoorbeeld een of twee keer per jaar naar elke vestiging, even bijpraten met de

HR-mensen en misschien ook een voorlichtingspraatje of een spreekuur voor deelnemers. Het pensioenfonds verwacht nog teveel dat iedereen wel naar hun toekomst.’

### Zijn de medewerkers tevreden over de pensioenregeling?

‘De hoge pensioenpremie is absoluut een probleem. Dat merken we vooral als we nieuwe mensen aannemen. Door de hoge pensioenpremie gaan ze er bij hetzelfde salaris netto toch op achteruit. We moeten vaak bruto iets bijpassen om de mensen op het gewenste netto salaris uit te laten komen. En dat zullen we wel moeten, want we hebben die mensen hard nodig. Ik heb me eens door het pensioenfonds laten uitleggen waarom de premie toch zo hoog is en het heeft inderdaad een reden. Maar die valt eigenlijk niet uit te leggen.’

### Hoe zie je zelf je pensioen?

‘Ik hoop dat ik tegen die tijd nog fit en gezond ben, en dat mijn pensioen me in staat stelt niet op een houtje te hoeven bijten maar te kunnen blijven genieten van het leven. En daar heb ik alle vertrouwen in.’

### Het pensioenfonds staat te ver van de mensen af.

‘Daar gaan we wat aan doen. We zijn ons ervan bewust dat ons bestaansrecht mede afhankelijk is van de wijze waarop we service verlenen, en dat we door allerlei ontwikkelingen binnen Stork niet meer zo sterk op HR-mensen kunnen leunen als vroeger het geval was. Vandaar dat we werken aan de ontwikkeling van een servicedesk, die vragen sneller kan beantwoorden dan nu het geval is.’

‘Maar er zijn grenzen aan wat we kunnen doen. Alle vestigingen bezoeken bijvoorbeeld, daar hebben we echt de mankracht niet voor. Zuinigheid is ons devies. Daarom organiseren we regelmatig pen-

sioenmiddagen waar alle HR-medewerkers van harte welkom zijn. Zo hebben we bijvoorbeeld onlangs op een middag met 18 HR-mensen de regeling en het pensioenbericht nog eens ragfijn doorgenomen. En ook dat gaan we intensiveren.’

### Jongeren zijn niet in pensioen geïnteresseerd.

‘Dat weten we. Het speelt niet alleen bij ons, maar bij alle pensioenfonds. Wij hebben ervoor gezorgd dat we een zeer compleet pakket bieden. Je hoeft bij ons als jongere haast geen keuzes te maken. Enkel om bij te sparen. Je zit vanzelf in een prima pensioenregeling.’

→ **Harry Tuil gekozen in het bestuur namens gepensioneerden**

De gepensioneerden van Pensioenfonds Stork mochten iemand uit hun midden kiezen voor een zetel in het bestuur van het pensioenfonds. 4020 gepensioneerden brachten hun stem uit. Harry Tuil werd gekozen met 45% van de stemmen. Jan Willem van Sandick kreeg 33% van de stemmen en Jan Majoor 22%.



→ **Verschuivingen deelnemersraad**

Nu deelnemersraadslid Harry Tuil is toegetreden tot het bestuur van het pensioenfonds heeft de deelnemersraad een nieuwe voorzitter nodig. Benoemd is mevrouw **Tineke Eilander**. Verder zijn er drie nieuwe leden benoemd: **Alfred Lakeman** (Stork Industry Services) **Theo Peters** (Stork Food Systems) **Willem Veldhuis** (SU Aerospace Industry).

→ **Verantwoordingsorgaan ingesteld**

Pensioenfonds Stork heeft een uit de deelnemers samengesteld verantwoordingsorgaan. Aan dit orgaan moet het bestuur verantwoording afleggen over het gevoerde beleid. Het orgaan heeft 6 leden, 2 namens de gepensioneerden, 2 namens de werkgever en 2 namens de werknemers. Het zijn: **Hans Bouland** namens de werkgever (Stork B.V.) **Jan Lagasse** namens de werkgever (Fokker Elmo) **Henk Oude Brinkhuis** namens de gepensioneerden **Ben Heuver** namens de gepensioneerden **Ben Ensink** namens de werknemer (Stork Industry Services Noordoost) **Rik Helmes** namens de werknemer (Stork Industry Services)

→ **Vraag van de helpdesk**

**Wanneer wordt mijn pensioen overgemaakt?**

Pensioenfonds Stork zorgt ervoor dat, afgezien van bijzondere omstandigheden, het pensioen uiterlijk op de laatste dag van de maand is betaald. In verband met feestdagen, weekends, etcetera wordt wel eens op een eerder tijdstip betaald. Regel is echter dat betaling aan het eind van de maand plaatsvindt. U kunt er dus vanuit gaan, dat u altijd op de laatste dag van de maand over uw geld kunt beschikken, ook wanneer u het dagafschrift van uw bank- of girorekening nog niet heeft ontvangen. Dat dagafschrift komt vaak later!

→ **Deelnemersraad ontmoet bestuur**

Op 14 mei kwam de deelnemersraad van Pensioenfonds Stork bijeen voor de jaarlijkse vergadering met het bestuur van het pensioenfonds.



**VLNR Pim van Dorp, Maarten Schönfeld, Gerard Rutten**



**Deelnemersraadvergadering**



**VLNR Harry Tuil, Jacob van de Velde, Theo Peters**



**Maarten Schönfeld en het nieuwe bestuurslid Harry Tuil**

# Mager beleggingsresultaat, maar dekkingsgraad op peil

Het jaar 2007 was een druk jaar voor Pensioenfonds Stork. Op de internationale kapitaalmarkten zat het behoorlijk tegen en daarnaast waren er natuurlijk de verwikkelingen rond Stork B.V.

De invoering van de nieuwe Pensioenwet zorgde voor veel interne veranderingen op het gebied van medezeggenschap, verantwoording en toezicht. Er is besloten een duidelijke scheiding aan te brengen tussen advisering en verantwoording. Dit om te voorkomen dat bestuursorganen verantwoording moeten afleggen aan zichzelf. De deelnemersraad adviseert en heeft op bepaalde punten instemmingsrecht. Verantwoording is neergelegd bij een nieuw orgaan: het Verantwoordingsorgaan. Hierin zijn werkenden, pensioengerechtigden en werkgever gelijkgesteld. Een Visitatiecommissie gaat toezicht houden op het functioneren van het bestuur.

Het beleggingsresultaat was in 2007 licht negatief. Er werd een rendement behaald van -0,3%. Een flink verschil met 2006, toen een rendement op beleggingen werd behaald van 7,2%. De dekkingsgraad steeg met 2% van 122% naar 124%. U zult zich wellicht afvragen hoe het mogelijk is dat dekkingsgraad met 2 procentpunten is gestegen terwijl het rendement op de beleggingen maar 1,7% bedroeg. Welnu, de dekkingsgraad wordt onder andere bepaald door de marktrente aan het einde van het boekjaar. Hoe hoger de rente, des te hoger de dekkingsgraad. Bij een hoge rente heeft een pensioenfonds namelijk minder vermogen nodig om de verplichtingen te financieren. In de loop van 2007 is de marktrente iets gestegen en dat betekent automatisch een stijging van de dekkingsgraad.

Het jaarverslag 2007 is in te zien op onze website [www.pensioenstork.nl](http://www.pensioenstork.nl). U kunt ook een gedrukt exemplaar bij ons opvragen.

Bel even met 033-479 87 98 of mail naar [sps@pensioenstork.nl](mailto:sps@pensioenstork.nl)

De belangrijkste cijfers uit het jaarverslag 2007		
	2007	2006
<b>Aantallen</b>		
Aangesloten ondernemingen	42	47
Deelnemers	10.517	11.612
Gewezen deelnemers	26.420	26.901
Pensioengerechtigden	14.951	14.949
<b>Financiële kerncijfers (x 1 miljoen)</b>		
Voorziening pensioenverplichtingen	1.963	2.025
Voorziening voor rekeningen risico deelnemers (APR)	65	67
Pensioenuitkeringen	102	97
Saldo overdrachten van rechten	- 5	- 4
Bijdragen van werkgevers en werknemers	86	94
Beleggingen	2.506	2.567
Directe beleggingsopbrengsten	50	36
Indirecte beleggingsopbrengsten	-59	131
<b>Totale beleggingsopbrengsten</b>	<b>-9</b>	<b>167</b>
<b>Rendement (in %)</b>		
Totaal rendement	-0,3	7,2
Dekkingsgraad (in %)	124	122



## En de kredietcrisis?

Aan het eind van het verslagjaar 2007 barstte de kredietcrisis in volle hevigheid los en hij is nog steeds niet uitgewoed. Ook Pensioenfonds Stork heeft last van de tegenwind op de kapitaalmarkten. De dekkingsgraad, die eind 2007 nog op een veilige 124% stond, is gedaald onder het door De Nederlandsche Bank vastgestelde minimale niveau van 120% en bedroeg aan het eind van het eerste kwartaal van 2008 115%. Volgens de wet moet daarom nu een herstelplan in werking treden. Dit herstelplan houdt in dat als de dekkingsgraad te laag blijft, maatregelen moeten worden genomen als korten op de indexatie of premie verhogen. Overigens staat nog allerm minst vast dat dat ook gaat gebeuren; bepalend is immers de dekkingsgraad aan het einde van dit jaar.

Een korting op de indexatie geeft het pensioenfonds lucht zodat de dekkingsgraad weer wat kan oplopen. Als de dekkingsgraad vervolgens doorgroeit tot 130%, kan de indexatie weer volledig worden toegekend. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het vermogen van het pensioenfonds en de uitstaande verplichtingen en is een graadmeter voor de financiële gezondheid van het fonds. Omdat de rentestand van invloed is op de dekkingsgraad betekent een schommelende rentestand dat de dekkingsgraad meeschommelt. Een stijgende rente is gunstig voor de dekkingsgraad, een dalende rente is ongunstig. In het eerste kwartaal is de rente iets gedaald, onze dekkingsgraad daalde daarom mee. Maar uiteraard zijn ook de koersbewegingen op de beleggingen van invloed op de dekkingsgraad. Een lager rendement betekent immers een lagere aangroei van het vermogen.

# 65 jaar stoeien met Stork

Stork-veteraan Wim Teuling (89) schreef een fantastisch boek over zijn lange internationale carrière bij Stork. Een voorproefje.



Wim Teuling nu



1957 Hannover Messe



1960 met Japanse klanten

Wim Teuling werkte bij Stork van 1938 tot zijn pensionering in 1984. Hij reisde voor Stork de hele wereld over: verkocht sisalontvezelmachines in Afrika, repareerde een defecte textieldrukmachine in Colombia, gaf overal ter wereld demonstraties op vakbeurzen, en woonde met zijn hele gezin afwisselend in Afrika, Nederland en de Verenigde Staten.

Op de een of andere manier wisten ze bij Stork: als er ergens een probleem is, moet je Teuling erop af sturen. Zelf zegt hij daarover: 'een probleem is vaak veel kleiner dan de mensen denken die er tegenaan lopen. Omdat zij het niet weten op te lossen, denken ze vaak dat het

wel een enorm probleem moet zijn. Maar als je rustig kijkt en het stap voor stap onderzoekt, heb je het meestal snel opgelost.'

Teulings heeft er in zijn lange carrière maar één simpele filosofie op nagehouden: 'Je moet werk doen wat je leuk vindt anders wordt het niks.' En na zijn pensionering werkte Teuling dan ook gewoon door. Hij werd freelance copywriter en documenteerde het complete erfgoed van Stork. Hij schreef een hele serie boeken over de geschiedenis van de diverse Stork-onderdelen. Dat bleef hij doen tot hij ver in de tachtig was. Teuling, nu 89 jaar, heeft over zijn leven en over zijn 65 jaar 'stoeien met Stork' een fan-

tastisch boek geschreven. Het verhaal begint in de crisisjaren, de oorlog wordt erin behandeld, de enorme economische opleving van de na-oorlogse jaren, en ook de periode dat de neergang inzette. Het verhaal is met veel humor en vaart opgeschreven en schetst een geweldig tijdsbeeld. Een aanradervoor iedereen die geïnteresseerd is in de rijke geschiedenis van Stork.

**Het boek is in eigen beheer uitgegeven. Geïnteresseerd in een exemplaar? Bel dan met mevrouw Teuling, telefoon 0485-57 20 70. De kosten bedragen ongeveer 30 euro.**

**NAAR COLOMBIA 1958** Er was weer eens een ernstig probleem. Textielbedrijf FABRICATO in Medellin, Colombia lukte het niet om met de geleverde Stork DS machine ook maar één meter foutloos te drukken. Overkomst van een textielchemicus was dringend gewenst.

Peter Leijdekkers vond dat ik het varkentje maar moest gaan wassen. Dus maar weer eens prikken gehaald tegen al die ziektes die je in zo'n land zou kunnen oplopen, een bewijs van goed gedrag bij de Gemeente halen en de reis boeken.

De reis met het lokale vliegtuig van Bogota naar Medellin was een aparte ervaring. Het stadje ligt in een dal omgeven door steile bergen en bij de landing ga je steil naar beneden om nog net voor het einde van de

landingsbaan te kunnen stoppen. Daarna het inmiddels gebruikelijke recept: afgehaald worden door de agent, inboeken in het hotel, koffers op de kamer brengen en dan direct naar de fabriek.

Wat mij veel is overkomen gebeurde ook hier: niet eerst naar de machine maar geconfronteerd worden met een heel ander probleem. De afzuigmachine in de schablonenmakerij wilde niet afzuigen. Ik kende het apparaat niet maar constateerde al snel dat de ventilator wel werkte maar verkeerd om draaide. Ik vroeg een schroevendraaier en verwisselde twee draden van de stroomtoevoer. Probleem opgelost. Vanaf dat moment was ik de grote ingenieur, die geen kwaad meer kon doen.

## COLOFON

De Kern nr 36 - juli 2008 • De Kern is een uitgave van Pensioenfonds Stork • E sps@pensioenstork.nl • TEKST A-vier Communicatie • REDACTIE Arie van de Wiel en Diana Marcus (Pensioenfonds Stork), Roland Asberg (A-vier Communicatie) • GRAFISCH ONTWERP Helma Timmermans, Amsterdam • Een productie van A-vier Communicatie, Amsterdam • © 2008