

Jaarbericht over 2006

van

Stichting Pensioenfonds DSM-Chemie
Stichting Pensioenfonds Gist-Brocades

nu

Stichting Pensioenfonds DSM Nederland



Dit Jaarbericht is een uitgave van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (PDN).

PDN is op 1 januari 2007 ontstaan door de fusie van de pensioenfondsen DSM-Chemie (PDC) en Gist-Brocades (PGB).

Dit Jaarbericht is een samenvatting van het jaarverslag van PDC en PGB over 2006. Het doel van het Jaarbericht is om aan de deelnemers en pensioengerechtigden verslag uit te brengen over gebeurtenissen en resultaten bij hun pensioenfonds in het afgelopen jaar.

Verder wordt in een apart hoofdstuk aan de hand van een aantal vragen en antwoorden een toelichting gegeven op de pensioenwereld in het algemeen en op PDN in het bijzonder. Wanneer er onduidelijkheden bestaan over het functioneren van het pensioenfonds, dan kan dit hoofdstuk meer inzicht verschaffen of verder op weg helpen. Ook maakt een samenvatting van het pensioenreglement deel uit van dit Jaarbericht. Ten slotte is in dit Jaarbericht ook een lijst van afkortingen en trefwoorden opgenomen.

Profiel van PDN

Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (PDN) is een onafhankelijke stichting met een eigen bestuur, dat zelfstandig de koers bepaalt.

PDN is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenen van de volgende bedrijven:

DSM Limburg

DSM Gist Services

DSM Resins

DSM NeoResins

DSM Engineering Plastics Emmen

DSM Pharma Chemicals Venlo

DSM Special Products Rotterdam

DSM Biologics Company

DSM Executive Services

ADRESGEGEVENS

Bezoekadres	Pensioenfonds DSM Nederland, Het Overloon 1, 6411 TE Heerlen
Postadres	Postbus 6500, 6401 JH Heerlen
Telefoon	045-5788100 (Service Desk DSM Pension Services)
Telefax	045-5782772
Internet	www.PDNpensioen.nl
E-mail	Info.PDN@dsm.com

Voor opmerkingen of suggesties naar aanleiding van dit Jaarbericht kunt u contact opnemen met Jan Janssen, afd. bestuursondersteuning DSM Pension Services, tel. 045-5782144 (E-mail: jan.janssen@dsm.com).

Jaarbericht over 2006

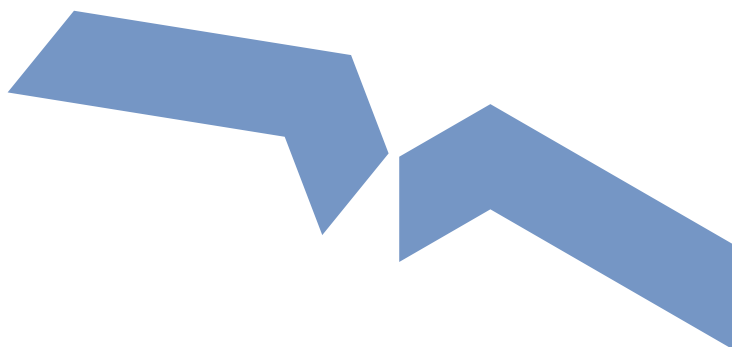
van

Stichting Pensioenfonds DSM-Chemie

Stichting Pensioenfonds Gist-Brocades

nu

Stichting Pensioenfonds DSM Nederland



Inhoudsopgave

Voorwoord	2006: PDC en PGB op weg naar PDN	3
Wat gebeurde er in 2006?	De fusie van PDC en PGB	5
	De financiële positie van PDC en PGB:	
	de startpositie van PDN	5
	Goed Pensioenfondsbestuur	5
	Een nieuw pensioenreglement en financieringsovereenkomst voor DSM Nederland	5
	Nieuw Financieel Toetsingskader (FTK)	6
	Tevredenheidonderzoek	6
	Pensioencommunicatie	6
Indexatie, pensioenopbouw en backservice	Pensioenopbouw en backservice	9
	Indexatie van ingegane pensioenen	9
Personalia		13
Resultaten 2006	Rendement 2006	15
	Wat heeft PDC en PGB verdiend en wat waren de kosten in 2006?	16
	Hoe stond PDC en PGB er eind 2006 financieel voor?	17
	De dekkingsgraad	17
	Belangrijke cijfers uit het jaarverslag 2006	18
Blik vooruit	Goed Pensioenfondsbestuur	21
	Nieuwe Pensioenwet	21
	Uitvoering pensioenregeling DSM NeoResins	21
	Maatschappelijk Verantwoord Beleggen	21
Pensioen nader toegelicht	Wat is pensioen?	23
	Hoe werkt ons pensioenstelsel?	23
	Hoe komen het ondernemingspensioen en het pensioenreglement tot stand?	23
	Wie is PDN?	23
	Wat doet PDN?	24
	Wie bestuurt PDN?	24
	Wie hebben belang bij goed pensioenfondsbestuur?	24
	Wie is DSM Pension Services (DPS)?	24
	Hoe komt PDN aan zijn geld?	24
	Van wie ontvangt PDN pensioenpremie?	24
	Waarom belegt PDN zijn vermogen?	24
	Hoe belegt PDN zijn vermogen?	25
	Hoe komt het beleggingsbeleid van PDN tot stand?	25
	Beleggingsstrategie PDN 2007	25
	Hoe weet je of het pensioenfonds goed presteert?	25
Pensioenreglement	Ouderdomspensioen	29
	Nabestaandenpensioen	29
	Overlijden tijdens DSM-dienstverband	29
	Wezenpensioen	30
	Arbeidsongeschiktheidspensioen	30
	Vervroegd uittreden	30
Lijst van afkortingen en trefwoorden		31

2006: PDC en PGB op weg naar PDN

Het doet ons als bestuur van Pensioenfonds DSM Nederland veel genoegen u deze uitgave van het Jaarbericht aan te bieden. Het Jaarbericht is een samenvatting van het wettelijk verplichte jaarverslag dat wij uitgeven. Dit jaar bevat het Jaarbericht een samenvatting van de jaarverslagen van Pensioenfonds DSM-Chemie (PDC) en Pensioenfonds Gist-Brocades (PGB), de pensioenfondsen die op 1 januari 2007 zijn gefuseerd en samen verder gaan onder de naam PDN, Pensioenfonds DSM Nederland. Er is voor gekozen om in dit Jaarbericht zowel de cijfers voor PDC als PGB op te nemen. Deze cijfers vormen samen in grote lijnen de beginstand voor PDN. In de toelichtingen die aan de orde komen is PDN en dus de nieuwe situatie telkens als uitgangspunt gekozen.

In 2006 werd onder de verzekerden van PDC een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Hierbij is ook het bereik en de waardering voor het Jaarbericht onderzocht. Gebleken is dat 60% van de verzekerden het Jaarbericht leest. Het wordt door deze lezers beoordeeld met 7,5. Dit is voor ons reden genoeg om de drie jaar geleden begonnen 'traditie', van het samenstellen van een Jaarbericht, in stand te houden. Temeer ook omdat het Jaarbericht PGB, dat vorig jaar voor de eerste keer werd uitgebracht, positief is ontvangen 'in Delft'. Over de waardering zijn we tevreden, maar we hopen wel dat het aantal lezers verder zal toenemen.

We hebben daarom ons best gedaan om de gebeurtenissen en resultaten van 2006 inzichtelijk en begrijpelijk voor u op een rij te zetten.

Er valt opnieuw veel te vertellen. Niet alleen landelijk gezien blijft het pensioenstelsel nog steeds volop in de belangstelling. Ook bij PDC en PGB gebeurde er in 2006 veel. Daarover kunt u in dit Jaarbericht alles lezen. Aan het einde van het jaar konden we voor zowel PDC als PGB een stevige dekkingsgraad noteren. Voor PDC bedroeg deze 147% en voor PGB 133%. Om de dekkingsgraad van PGB bij de fusie op een vergelijkbaar niveau te brengen als de dekkingsgraad bij PDC deed DSM op 1 januari 2007 een storting in ons pensioenfonds van 91 miljoen euro. Daardoor kan PDN op 1 januari 2007 van start gaan met een dekkingsgraad van 147%.

In dit Jaarbericht vindt u naast de belangrijkste gebeurtenissen ook de financiële resultaten van beide fondsen in 2006 terug.

Mocht u behoefte hebben aan meer, of meer gedetailleerde informatie, dan kunt u het Jaarverslag 2006 van PDC en PGB vinden op de website van PDN (www.PDNpensioen.nl). U kunt daar ook andere pensioeninformatie vinden.

Wij hopen dat dit Jaarbericht er toe bijdraagt om uw pensioenkennis te verrijken. Hebt u suggesties hoe wij het Jaarbericht nog meer naar uw wens kunnen inrichten, dan horen wij die graag van u. Wij wensen u veel leesplezier!

Het bestuur van Pensioenfonds DSM Nederland

Frans Pistorius
Voorzitter

John van Engelen
Plaatsvervangend voorzitter-secretaris



Wat gebeurde er in 2006?

De fusie van de pensioenfondsen DSM-Chemie en Gist-Brocades stond in 2006 centraal. Maar daarnaast stonden nog diverse andere onderwerpen op de agenda. Zo is opnieuw een stap gezet op het terrein van Goed Pensioenfondsbestuur.

Op 1 januari 2006 werd de nieuwe pensioenregeling voor de DSM-ondernemingen in Nederland een feit. Tegelijkertijd ging ook de nieuwe financieringsregeling met DSM van start. Per 1 januari 2006 werd bij PDC een nieuw financieel toetsingskader ingevoerd. Ook over andere onderwerpen werden in 2006 besluiten genomen. Deze en de genoemde onderwerpen komen in deze terugblik op 2006 aan de orde.



DE FUSIE VAN PDC EN PGB

De besturen van PDC en PGB besloten begin 2006 om een voorstel uit te werken om te fuseren. De Deelnemersraad van PGB, bestaande uit deelnemers en pensioengerechtigden, adviseerde positief over dit voorstel. Beide pensioenfondsen kwamen tot het voorstel omdat ze verwachten dat door bundeling van de vermogens de risico's beter beheerst kunnen worden. Ook kan de fusie hogere financiële rendementen mogelijk maken. Daarnaast kunnen door het samenbrengen van de activiteiten van beide fondsen de uitvoeringskosten verder worden geoptimaliseerd.

De deelnemers en pensioengerechtigden in beide fondsen zijn begin juli over het voorstel geïnformeerd. Nadat alle noodzakelijke juridische acties waren uitgevoerd werd de fusie op 1 januari 2007 een feit. Vanaf die datum gaan beide fondsen verder als Stichting

Pensioenfonds DSM Nederland (PDN). Met betrokkenen en relaties is in de eerste week van januari 2007 over de fusie gecommuniceerd. Ook is per 1 januari 2007 de nieuwe website van PDN in gebruik genomen.

DE FINANCIËLE POSITIE VAN PDC EN PGB: DE STARTPOSITIE VAN PDN

Aan het einde van 2006 was de dekkingsgraad van PDC 147%. De dekkingsgraad van PGB bedroeg 133%. Bij het van start gaan van PDN op 1 januari 2007 werd dit verschil in dekkingsgraad gecorrigeerd. Dit gebeurde door een storting van 91 miljoen euro door DSM in de pensioenkas. Door de storting van DSM kon PDN op 1 januari van start gaan met een dekkingsgraad van 147%. PDC verzekerden worden hierdoor niet benadeeld als gevolg van de lagere dekkingsgraad van PGB. Het beleggingsrendement bedroeg in 2006 voor PDC 5,7% en voor PGB 4,3%. In het hoofdstuk 'Resultaten 2006' leest u meer hierover.

GOED PENSIOENFONDSBESTUUR

De Stichting van de Arbeid (STAR) heeft eind 2005 de Principes Goed Pensioenfondsbestuur vastgesteld. Doel hiervan is om de kwaliteit, zorgvuldigheid en transparantie van het besturen van pensioenfondsen te verbeteren. Zo schrijven deze Principes voor dat een pensioenfonds moet zorgen dat er op het bestuur intern toezicht is. Daarnaast moet er binnen het pensioenfonds een orgaan zijn waaraan het bestuur verantwoording aflegt over het gevoerde beleid, het zogenaamde verantwoordingsorgaan.

Het bestuur van PDC en PGB heeft medio 2006 een gezamenlijke bestuurscommissie ingesteld. Deze commissie kreeg de opdracht om het bestuur te adviseren over de wijze waarop PDN het beste aan de Principes inhoud zou kunnen geven. Dit betekent dus dat deze commissie kijkt naar welke vorm van intern toezicht en verantwoording het beste past bij de doelstellingen van ons fonds.

Vanaf mei 2007 zullen de deelnemers en pensioengerechtigden uitgebreid geïnformeerd worden over de nieuwe manier waarop PDN vanaf 1 januari 2008 bestuurd zal worden.

EEN NIEUW PENSIOENREGLEMENT EN FINANCIERINGSOVEREENKOMST VOOR DSM NEDERLAND

Per 1 januari 2006 werd bij PDC en PGB een nieuw pensioenreglement ingevoerd. Dit naar aanleiding van de pensioenafspraken die DSM met de vakorganisaties in 2005 had gemaakt. Aan de basis van die afspraken stonden de diverse ingrijpende veranderingen van de

wet- en regelgeving op pensioengebied. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de inperking van de vervroegde uitredingsmogelijkheden. Tot 2006 kende elke DSM-onderneming in Nederland haar eigen pensioenreglement. Nu is er sprake van één pensioenreglement voor alle DSM-ondernemingen in Nederland. In 2006 werden de deelnemers via speciale pensioenkranten uitgebreid geïnformeerd over de nieuwe regeling. In het hoofdstuk 'Pensioenreglement op bladzijde 29 is het pensioenreglement samengevat.

Per 1 januari 2006 werd door PDC en PGB ook een nieuwe financieringsovereenkomst met DSM afgesloten. In het Jaarbericht 2005 werd al uitgebreid stil gestaan bij deze nieuwe financieringsovereenkomst. In het kort komt de nieuwe regeling erop neer dat DSM een vaste bijdrage van 21% van de loonsom betaalt aan het pensioenfonds. Een deel van deze bijdrage verhaalt DSM op de deelnemers. De deelnemers betalen hun bijdrage door middel van een inhouding op hun salaris. Met de invoering van de nieuwe regeling veranderde het karakter van de financiering duidelijk. Niet langer is DSM, maar het pensioenfonds de sluitpost van de financiering.

Medio 2006 werd tussen DSM en de vakorganisaties ook overeenstemming bereikt over de verandering van de pensioenvoorzieningen bij arbeidsongeschiktheid. De invoering van de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) maakten deze veranderingen noodzakelijk. De nieuwe regels werden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006 in het pensioenreglement opgenomen. Tegelijkertijd werd besloten om de individuele WAO-bijverzekering te beëindigen. In het hoofdstuk 'Pensioenreglement op bladzijde 30 worden de nieuwe regels rondom arbeidsongeschiktheidspensioen verder toegelicht.

NIEUW FINANCIËEL TOETSINGSKADER (FTK)

De Nederlandse overheid heeft de financiële regels voor pensioenfondsen aangescherpt en vastgelegd in het zogenoemde nieuwe Financiële ToetsingsKader (FTK). Dit nieuwe FTK is per 1 januari 2007 ook opgenomen in de nieuwe Pensioenwet. Het bestuur van PDC heeft in 2005 besloten om al met ingang van 2006 vrijwillig over te gaan op het nieuwe FTK. PGB koos niet voor de invoering in 2006. Na de fusie geldt het FTK wel voor PDN. Volgens de nieuwe regels moeten pensioenfondsen voortaan met minder optimistische economische verwachtingen rekening houden. Het FTK eist onder meer dat de reserves die pensioenfondsen moeten hebben veel hoger zijn dan tot dat moment gebruikelijk was. Dat betekent dat PDN hoge financiële buffers moet aanhouden. Ook betekent de invoering dat de pensioenverplichtingen op basis van marktrente gewaardeerd worden. Voorheen gebeurde dit tegen een vaste rekenrente van 4%.

TEVREDENHEIDONDERZOEK

In 2006 werd bij PDC het driejaarlijkse tevredenheidsonderzoek gedaan. Via telefonische vraaggesprekken met deelnemers werd onderzoek gedaan naar de dienstverlening en de informatievoorziening. In totaal werden ca. 600 verzekerden geïnterviewd. Ook werden interviews met vertegenwoordigers van DSM gehouden. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de verzekerden over het algemeen tevreden zijn en een gemiddeld rapportcijfer van 7,5 op een schaal van 1-10 geven. Het imago van PDC bleek zeer positief. De verzekerden hebben vertrouwen in hun pensioenfonds. Het bestuur van PDC was verheugd met deze uitslag. PDN zal ernaar streven om de tevredenheid onder de verzekerden te handhaven en verbeteringen door te voeren waar dat mogelijk is. Aandachtspunten hierbij zijn de frequentie waarmee wordt gecommuniceerd, verbetering van de snelheid van handelen en de begrijpelijkheid van de pensioeninformatie.

PENSIOENCOMMUNICATIE

In september 2006 is een bestuurscommissie Pensioencommunicatie van start gegaan. Deze commissie, die in 2007 verslag uitbrengt aan het bestuur, onderzoekt de mogelijkheden om de betrokkenheid van de deelnemers bij pensioenen te vergroten door verdere verbetering van de communicatie. Ook heeft deze commissie de opdracht om te kijken op welke wijze de aandachtspunten uit het uitgevoerde tevredenheidsonderzoek, opgepakt kunnen worden. Daarnaast moet de commissie toetsen of PDN aan de communicatieverplichtingen uit de nieuwe Pensioenwet voldoet. Vanaf 1 januari 2008 moet aan deze verplichtingen worden voldaan. Inmiddels is al besloten om ingaande 1 januari 2007 het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) in te voeren. Het doel van het UPO is om ervoor te zorgen dat pensioenoverzichten van verschillende pensioenfondsen gemakkelijk vergelijkbaar en optelbaar zijn. Daarom sloegen verzekeraars en pensioenfondsen de handen ineen en riepen het (gestandaardiseerde) UPO in het leven. Alle verzekeraars en pensioenfondsen gaan dus nu hetzelfde model UPO gebruiken.

In 2006 liep ook de gebruikelijke communicatie normaal door. Zo ontvingen deelnemers en slapers een overzicht van de (pre)pensioenaanspraken die zij hebben opgebouwd. Deze overzichten werden voorzien van een uitgebreide toelichting. Voor de deelnemers werd in de toelichting extra aandacht besteed aan de overgang (conversie) van het oude naar het nieuwe pensioenreglement. De gepensioneerden en nabestaanden werden in 2006 via Pensioencontact (PDC) en de Deelnemersraad Nieuwsbrief (PGB) geïnformeerd over een aantal actuele ontwikkelingen, zoals onder meer de indexatie van de pensioenen, de fusie van PDC en PGB en het

nieuwe zorgstelsel. Gepensioneerden ontvingen in 2006 maandelijks een specificatie van hun uitkering en een jaaropgave.

Naast deze gebruikelijke communicatie werd in het begin van het jaar aan alle deelnemers van PDC en PGB een Pensioenkrant gestuurd. In deze krant werd de nieuwe pensioenregeling en de overgang van de oude naar de nieuwe regeling uitgelegd. Voor elke DSM-onderneming in Nederland verscheen een eigen krant. Medio 2006 werd aan alle deelnemers via een VPS-brochure informatie

verstrekkt over de mogelijkheden van vrijwillig pensioensparen. Dit werd per 1 juli 2006 mogelijk. In de tweede helft van het jaar zijn alle betrokkenen geïnformeerd over de fusie tussen PDC en PGB. Ook over de uitslag van het uitgevoerde tevredenheidsonderzoek bij PDC werden de betrokkenen geïnformeerd.

Naast de genoemde communicatie-uitingen zet PDN nog andere communicatiemiddelen in. De belangrijkste zijn:

P&O- of HR-afdelingen

Deelnemers kunnen in eerste instantie hun vragen over pensioenen voorleggen aan hun eigen personeelsafdeling. Vanaf 1 mei 2007 is het nieuwe Business Support Center HR-NL (BSC HR-NL) in de plaats gekomen van de Limburgse P-info-afdelingen.

Telefonische Service Desk

Deelnemers en pensioengerechtigden van PDN kunnen met hun vragen over hun pensioenen tijdens kantooruren terecht bij de Service Desk van DSM Pension Services: telefoonnummer 045-5788100. Een ervaren medewerker van DPS staat hen dan te woord. Ook via e-mail (info.PDN@dsm.com) is de Service Desk bereikbaar.

Website PDN (www.PDNpensioen.nl)

Deze website bevat algemene informatie over pensioenen, vermogensbeheer en dergelijke.

Pensioencontact

Pensioengerechtigden ontvangen drie keer per jaar het magazine PDN Pensioencontact.

Het Jaarverslag

Jaarlijks geeft PDN een jaarverslag uit, met daarin onder meer een verslag van het bestuur, de jaarrekening, de verklaringen van de accountant en het verslag van de actuaaris. Omdat voor de fusie per 1 januari 2007 nog sprake was van twee pensioenfondsen (PDC en PGB) is over 2006 zowel voor PDC als PGB een jaarverslag opgesteld. Deze jaarverslagen staan op de PDN website of kunnen op aanvraag worden toegestuurd. In 2008 verschijnt voor de eerste keer een jaarverslag van PDN.

Het Jaarbericht

PDN geeft jaarlijks een Jaarbericht uit. Het Jaarbericht is een verkorte, populaire versie van het jaarverslag. Het Jaarbericht wordt aan het huisadres van deelnemers, gepensioneerden en nabestaanden gestuurd.



Indexatie, pensioenopbouw en backservice

Het leven wordt steeds duurder. Dat betekent dat de koopkracht van ingegane pensioenen en de pensioenaanspraken achteruitgaan wanneer ze niet worden aangepast. De aanpassing van de ingegane pensioenen noemt men indexatie. Ook voor deelnemers is de indexering van hun pensioenaanspraken van belang. Hierna komen deze onderwerpen aan bod. Eerst de pensioenopbouw en backservice voor de deelnemers die nog pensioen opbouwen en daarna de indexatie voor de ingegane pensioenen (gepensioneerden en nabestaanden).

In feite gebeurt hetzelfde met de algemene loonsverhogingen, zij het dat deze aanpassing *voorwaardelijk* is. Het bestuur van het pensioenfonds beslist jaarlijks, op basis van de financiële positie, of en in hoeverre de oude aanspraken in een bepaald jaar worden aangepast aan de algemene loonsverhoging bij DSM.

Inmiddels heeft het bestuur besloten dat de backservice als gevolg van de algemene loonsverhoging in 2006 gerealiseerd zal worden.



Zowel de jaaropbouw als de backservice voor de individuele loonsverhogingen worden gefinancierd uit de pensioenpremie die door de werkgever en werknemers wordt betaald. De backservice voor de algemene loonsverhogingen en de indexatie van ingegane pensioenen worden echter gefinancierd uit de zogenaamde overrendementen. De premie van de werkgever en werknemers bevat voor deze backservice en indexatie geen aparte opslag. Er is en wordt hiervoor ook geen geld gereserveerd (bestemmingsreserve gevormd). Deze backservice en indexatie zijn daarom voorwaardelijk en er is dus op dit punt geen sprake van een recht.

PENSIOENOPBOUW EN BACKSERVICE

Voor de deelnemers die nog pensioen opbouwen wordt elk jaar op basis van het nieuwe loon per 1 januari de pensioenopbouw over dat jaar bepaald. Op deze wijze worden zowel de individuele als de algemene loonsverhogingen automatisch opgenomen in de nieuwe jaaropbouw. Hierdoor is echter nog niets gebeurd met de in eerdere jaren opgebouwde pensioenaanspraken. Deze zijn nog gebaseerd op de oude (meestal lagere) inkomenssituatie. Het aanpassen van deze eerder opgebouwde pensioenaanspraken van de deelnemer aan loonsverhogingen noemt men backservice. In het pensioenreglement is bepaald dat in voorgaande jaren verworven pensioenaanspraken bij een individuele loonsverhoging worden verhoogd. Op die manier worden de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken aangepast aan het nieuwe, hogere loon.

Van het risico van een minder goede financiële positie en daarmee de kans dat backservice, maar ook de hierna besproken indexatie van ingegane pensioenen niet kan plaatsvinden, wordt jaarlijks een inschatting gemaakt. Dat gebeurt volgens de voorschriften van de landelijke toezichthouder aan de hand van een zogenaamde continuïteitsanalyse.

Met dit rekeninstrument kan worden bepaald hoe groot de kans op realisatie van backservice en indexatie is. PDN probeert haar beleid zo te voeren dat backservice en indexatie mogelijk is en blijft. Op basis van de actuele financiële positie is de kans dat dit kan ruim.

INDEXATIE VAN INGEGANE PENSIOENEN

Het pensioenreglement bepaalt dat, mits de daarvoor vereiste financiële middelen aanwezig zijn, de ingegane pensioenen kunnen worden aangepast als de

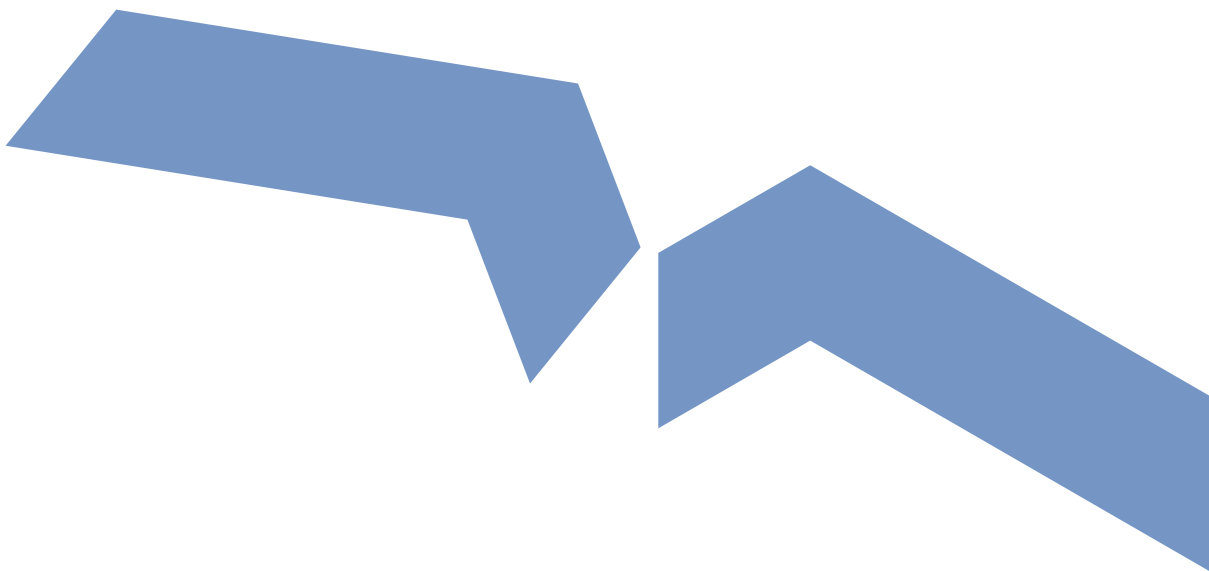
ontwikkeling van de kosten van levensonderhoud daartoe aanleiding geeft. Indexatie is echter niet vanzelfsprekend. Afhankelijk van de financiële positie van het fonds kan besloten worden om pensioenen niet of beperkt te indexeren. Indexatie is dus *voorwaardelijk*. Regel is verder dat een eventuele aanpassing niet hoger mag zijn dan de algemene loonsverhoging bij DSM in datzelfde jaar. Voor zover de indexering in enig jaar achterblijft bij de kosten van levensonderhoud kan het tekort in een volgend jaar alsnog gecompenseerd worden. Dit eveneens onder de voorwaarde dat de financiële positie van het fonds en de loonontwikkeling bij DSM dit toelaten. Op basis van deze regels zijn de ingegane pensioenen in 2006 verhoogd. Het deel van de kostenontwikkeling dat hierbij vanwege de overstijging ten opzichte van de loonontwikkeling buiten beschouwing bleef ('aftop'), wordt in 2007 opnieuw meegenomen bij de bepaling van de indexatie over 2007. Vanwege de regel dat de indexatie niet hoger mag zijn dan de algemene loonsverhoging bij

DSM was de indexatie van ingegane pensioenen in 2006 gelijk aan de loonontwikkeling bij DSM.

In verband met de invoering van het nieuwe pensioenreglement per 1 januari 2006 werd besloten om de ingegane pensioenen bij PDC extra te verhogen met 2%. Ook bij PGB werd bij de invoering van de nieuwe regeling voor een extra verhoging besloten. Bij PGB bedroeg deze extra verhoging 1%. Gepensioneerden en nabestaanden zijn in 2006 van deze extra indexatie en van de indexatie als gevolg van de kosten van levensonderhoud op de hoogte gebracht. Tot 1 januari 2006 hadden alle DSM-ondernemingen in Nederland (acht in getal) elk hun eigen pensioenreglement. Dit betekent dat over 2006 de indexatiepercentages en ingangsdatum daarvan niet voor elke onderneming gelijk waren. In onderstaande tabel zijn de indexatiepercentages voor de verschillende ondernemingen vermeld. Ook is de aftop, die in 2007 opnieuw wordt meegenomen bij de bepaling van de indexatie over 2007, vermeld.

PENSIOEN-FONDS	ONDERNEMING	INDEXATIE			Resterende aftop
		1/1/2006*	1/3/2006	1/4/2006	
PDC	DSM Biologics Company B.V. (Groningen)	2%	2,51%	-	0,25%
	DSM Engineering Plastics Emmen B.V.	2%	-	1,75%	0,25%
	DSM Executive Services B.V.	2%	2,51%	-	0,25%
	DSM Limburg B.V.	2%	2,51%	-	0,25%
	DSM Pharma Chemicals Venlo B.V.	2%	2,51%	-	0,25%
	DSM Resins B.V. (Zwolle)	2%	2,51%	-	0,25%
	DSM Special Products B.V. (Rotterdam)	2%	2,51%	-	0,25%
	PGB	DSM Gist Services B.V. (Delft)	1%	-	1,65%

* extra indexatie in verband met de invoering van nieuw pensioenreglement per 1 januari 2006







Personalía

Bestuur PDN

Benoemd door de werkgever

Leden:

Dhr. F.J.A.M. Pistorius RA (voorzitter)
 Dhr. Drs. M.A.P.M. Aertsen
 Dhr. Ir. R.M.A. van den Akker
 Mw. Drs. M.E.J. Caubo
 Dhr. Drs. L.R.M. Radix
 Dhr. Ir. J.M.H. Op Heij RC
 Mw. M.J. Keuzenkamp
 Dhr. Drs. R.J.M. Zwiers
 Dhr. Ir. R.E. Keyser

Plaatsvervangende leden:

Dhr. J.P.M. Meyer
 Mw. Mr. I.N. von der Ahé
 Dhr. J.W. Menkveld
 Vacature
 Mw. Drs. E. van de Wiel
 Dhr. Mr. F.J.C.M. de Kok
 Dhr. G.J.H.M. Wagemans
 Dhr. Ir. B.J. Schram
 Dhr. Dr. J. Balder RE

Benoemd door de ondernemingsraden

Dhr. J.F. van Engelen (plv. vrz/sec)
 Dhr. G.P. van den Anker
 Dhr. H.J.M. van den Boorn
 Dhr. J.L. Heutmekers
 Dhr. F.J. van der Sluijs
 Dhr. H. Noppers
 Dhr. Mr. M.M.G. Ubachs
 Dhr. M.A. Waltmans
 Dhr. Ing. C.N. Komen

Dhr. A.M.J. de Boer
 Dhr. H. Verbrugge
 Dhr. E.C.A.C. Gryson
 Mw. A.C.F.G. Habets
 Dhr. R. Cohen
 Dhr. C. van der Niet
 Dhr. Ir. M. Drijdijk
 Dhr. A.P.M. Appel
 Dhr. J. Veldman

Belegingsadviescommissie PDN

Interne leden:

Dhr. Ir. J.M.H. Op Heij RC
 Dhr. Mr. M.M.G. Ubachs

Externe leden:

Dhr. Drs. R. Clement (vrz)
 Dhr. Prof. Dr. P.J.W. Duffhues
 Dhr. Prof. Drs. J. Weitenberg

Assessoren:

Dhr. J.F. van Engelen
 Dhr. F.J.A.M. Pistorius RA

Certificerend Actuaris

Watson Wyatt Brans & Co

Accountant

Ernst & Young Accountants



Resultaten 2006

2006 was qua resultaten voor zowel PDC als PGB een minder goed jaar dan 2005. PDC behaalde een rendement van 5,7% en PGB van 4,3%.

De dekkingsgraad bedroeg, zoals we al zagen, aan het einde van het jaar voor PDC 147% en voor PGB 133%. In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de financiële situatie van PDC en PGB en daarmee dus ook op de financiële situatie van PDN.



RENDEMENT 2006

Met zijn beleggingen behaalde PDC in 2006 een totaalrendement van 5,7% en PGB 4,3%.

Dit rendement bestaat uit directe opbrengsten zoals dividend en rente, maar ook uit winst als gevolg van koersontwikkelingen. Het totale rendement in 2006 was voor PDC 9,8% en voor PGB 11,7% lager dan in het jaar 2005 (15,5% respectievelijk 16,0%).

In de volgende tabel is het rendement van 2006 voor PDC en PGB in de diverse beleggingscategorieën te zien. Het is naast het rendement van 2005 gezet (zie voor de verdeling van het vermogen over de verschillende beleggingscategorieën bladzijde 17).

Beleggingscategorie	Rendement (%)			
	PDC		PGB	
	2006	2005	2006	2005
Aandelen	11,5	30,0	12,0	31,2
Vastrentende waarden	- 0,9	8,2	- 1,0	7,7
Inflation-linked bonds	- 2,7	8,2	- 2,8	8,9
Absolute return	8,3	13,3	4,8	-
Onroerend goed	32,1	28,6	33,2	43,1
Totaal	5,7	15,5	4,3	16,0

Op de ontwikkelingen in de diverse beleggingscategorieën wordt hierna kort ingegaan. De genoemde percentages hebben betrekking op de situatie ultimo 2006.

Aandelen

Ondanks dat 2006 voor de aandelen lagere rendementen opleverde dan in 2005 kan het jaar voor de aandelen toch een goed jaar genoemd worden. Door onder andere mooie bedrijfswinsten, verhoogde dividenden en de inkoop van eigen aandelen door bedrijven ontwikkelde de aandelenmarkt zich goed. De aandelenportefeuille van PDC, die 40% van de beleggingsportefeuille uitmaakt, leverde een rendement op van 11,5%. Bij PGB maken de aandelen 39% uit van de totale beleggingsportefeuille. Deze aandelenportefeuille leverde een rendement van 12% op.

Vastrentende waarden

In Europa lieten de rentetarieven een aanzienlijke stijging zien. Dit kwam onder andere door de relatief hoge economische groei in Europa. Ook in de Verenigde Staten (VS) steeg de rente, maar minder hard dan in Europa. Daardoor liep het renteverskil tussen de VS en Europa terug. Als gevolg van de gestegen rente zijn de obligatiekoersen gedaald. Het rendement bestaat uit rente en koerswinsten of koersverliezen. Voor PDC bedroeg het rendement -0,9% (2005: 8,2%). In 2006 bestond 32% van de beleggingsportefeuille van PDC uit vastrentende waarden. Bij PGB is dat 37%. Het rendement bedroeg bij PGB -1,0% (2005: 7,7%).

Inflation-linked Bonds

Inflation-linked Bonds kenden in 2006 een moeilijk jaar. De wereldwijde groei bleek in 2006 sterker dan vooraf werd aangenomen. Hierdoor steeg de rente, maar nam ondanks deze hogere groei de inflatie af. Als gevolg van de gedaalde inflatie is de waarde van de Inflation-linked

Bonds gedaald. De Inflation-linked Bonds lieten bij PDC een negatief rendement van -2,7% zien. Bij PGB was het negatief rendement -2,8%. Zowel bij PDC als bij PGB is 12% van het vermogen belegd in Inflation-linked Bonds.

Absolute Return

Binnen deze beleggingsgroep werd in 2006 opnieuw goed gepresteerd. Met het belegde vermogen in deze categorie (voor PDC 8% van de beleggingsportefeuille) werd een resultaat van 8,3% behaald. Voor PGB bedroeg het rendement in deze categorie 4,8%. Bij PGB maakt de portefeuille Absolute Return 6% uit van de totale beleggingsportefeuille.

Onroerend goed

Na een dip in mei 2006 stegen de beursgenoteerde onroerendgoedfondsen in 2006 naar een hoger niveau dan begin 2006. Ook dit jaar waren de resultaten in deze beleggingsportefeuille goed. De beleggingen in onroerend goed (voor PDC 6% van het vermogen) leverden 32,1% op. Bij PGB was het rendement 33,2%. Bij PGB bestaat de beleggingsportefeuille voor 6% uit beleggingen in onroerendgoedfondsen.

WAT HEEFT PDC EN PGB VERDIEND EN WAT WAREN DE KOSTEN IN 2006?

De totale opbrengsten bij PDC bedroegen in 2006 in totaal 313 miljoen euro. Voor PGB waren de opbrengsten 55 miljoen euro. Dat is voor PDC 334 miljoen en voor PGB 84 miljoen euro minder dan in 2005. Er waren in 2006 echter ook minder lasten dan in 2005. In 2005 bedroegen de totale lasten 196 miljoen euro voor PDC en 31 miljoen euro voor PGB. Het positieve saldo van de baten en lasten bedroeg voor PDC 117 miljoen euro en voor PGB 24 miljoen euro. In onderstaande tabel zijn de baten en lasten van PDC en PGB in 2006 vergeleken met 2005.

(in miljoen euro)	PDC		PGB	
	2006	2005	2006	2005
Baten				
Premies	78	56	14	14
Opbrengst beleggingen	234	575	41	123
Overige baten	1	16	-	2
Totaal	313	647	55	139
Lasten				
Saldo waardeoverdracht*	-	- 319	- 2	- 2
Uitkeringen	- 163	- 148	- 29	- 29
Wijziging Pensioenverplichtingen	- 25	7	2	- 47
Wijziging herverzekering*	-	- 3	-	-
Vut-stichting	-	-	- 1	-
Bedrijfslasten	- 8	- 7	- 1	- 1
Overige lasten	-	- 20		
Totaal	- 196	- 490	- 31	- 79
Resultaat	117	157	24	60

* Het saldo waardeoverzicht van -319 miljoen euro betrof de collectieve waardeoverdracht aan Pensioenfonds SABIC. Deze lasten zijn gecompenseerd door een afname van de pensioenverplichtingen. Deze zijn verdisconteerd in de wijziging pensioenverplichtingen.

HOE STOND PDC EN PGB ER EIND 2006 FINANCIËEL VOOR?

PDC had eind 2006 een belegd vermogen van 4,3 miljard euro. Het belegd vermogen van PGB bedroeg op dat moment 991 miljoen euro. Dit vermogen was verdeeld over verschillende beleggingscategorieën. Deze verdeling is te zien in onderstaande tabel.

	PDC		PGB	
	in miljoen euro	in %	in miljoen euro	in %
Aandelen	1.726	40	386	39
Vastrentende Waarden	1.388	32	366	37
Inflation-linked Bonds	537	12	123	12
Absolute Return	343	8	54	6
Onroerend goed	241	6	57	6
Overige beleggingen	91	2	5	0
Totaal	4.326	100	991	100

betalen - bedroegen eind 2006 voor PDC bijna 3 miljard euro en voor PGB 665 miljoen euro. Hierbij werden de Pensioenverplichtingen voor PDC berekend op basis van de marktrente van 4,19%. Omdat PGB, zoals eerder aangegeven, het nieuwe FTK in 2006 nog niet invoerde werd bij PGB nog de vaste rekenrente van maximaal 4% gehanteerd.

DE DEKKINGSGRAAD

Een belangrijke graadmeter voor de financiële gezondheid van een pensioenfonds is de dekkingsgraad. De dekkingsgraad geeft namelijk aan hoe groot het pensioenvermogen is ten opzichte van de pensioenverplichtingen. Eenvoudig gezegd geeft de dekkingsgraad aan of er voldoende geld in kas is om alle pensioenen, nu en in de toekomst, uit te betalen.

In de onderstaande tabel staan drie dekkingsgraden. De dekkingsgraad van PDC en PGB in de afgelopen 3 jaar en de dekkingsgraad van PDN per 1 januari 2007.

De dekkingsgraad wordt bij PDC berekend op basis van de marktrente. Omdat, zoals we al eerder vermelden, bij PGB het nieuwe FTK nog niet werd ingevoerd in 2006, geldt voor PGB een afwijkende rente.

De Pensioenverplichtingen - d.w.z. de verplichting om zowel de huidige als de toekomstige pensioenen te

	Dekkingsgraad					
	PDC		PGB		PDN	
Ultimo	Dekkingsgraad	(Markt) rente	Dekkingsgraad	Rente	Dekkingsgraad	(Markt) rente
31.12.2004	136%	4,00%	120%	4,00		
31.12.2005	142%	3,68%	129%	3,68		
31.12.2006	147%	4,19%**	133%*	4,00**		
01.01.2007					147%*	4,19%

* Vanwege de lagere dekkingsgraad van PGB deed DSM op 1 januari 2007 een storting in PDN. Daardoor kan PDN op 1 januari 2007 van start gaan met een dekkingsgraad van 147%. Hierdoor ondervinden de (oud)PDC-verzekerden geen nadelige invloed als gevolg van de lagere dekkingsgraad van PGB.

** De verschillen in de gehanteerde rente bestaan omdat (zoals eerder aangegeven) PDC al in 2006 overging op het nieuwe FTK, terwijl hier bij PGB niet voor werd gekozen. Wettelijk moet daarom een ander rentepercentage gehanteerd worden.

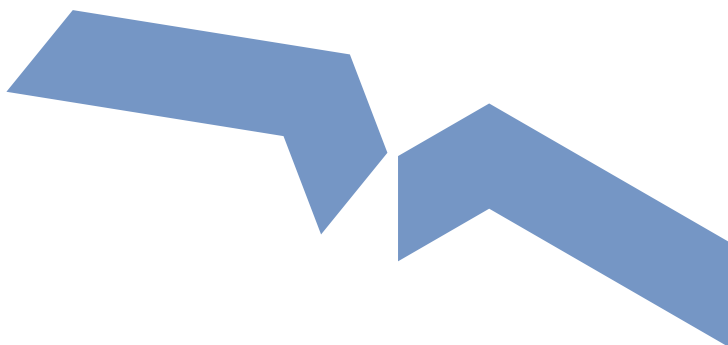
Wilt u meer weten over het beleggingsbeleid van PDN? Kijk dan op de website www.PDNpensioen.nl

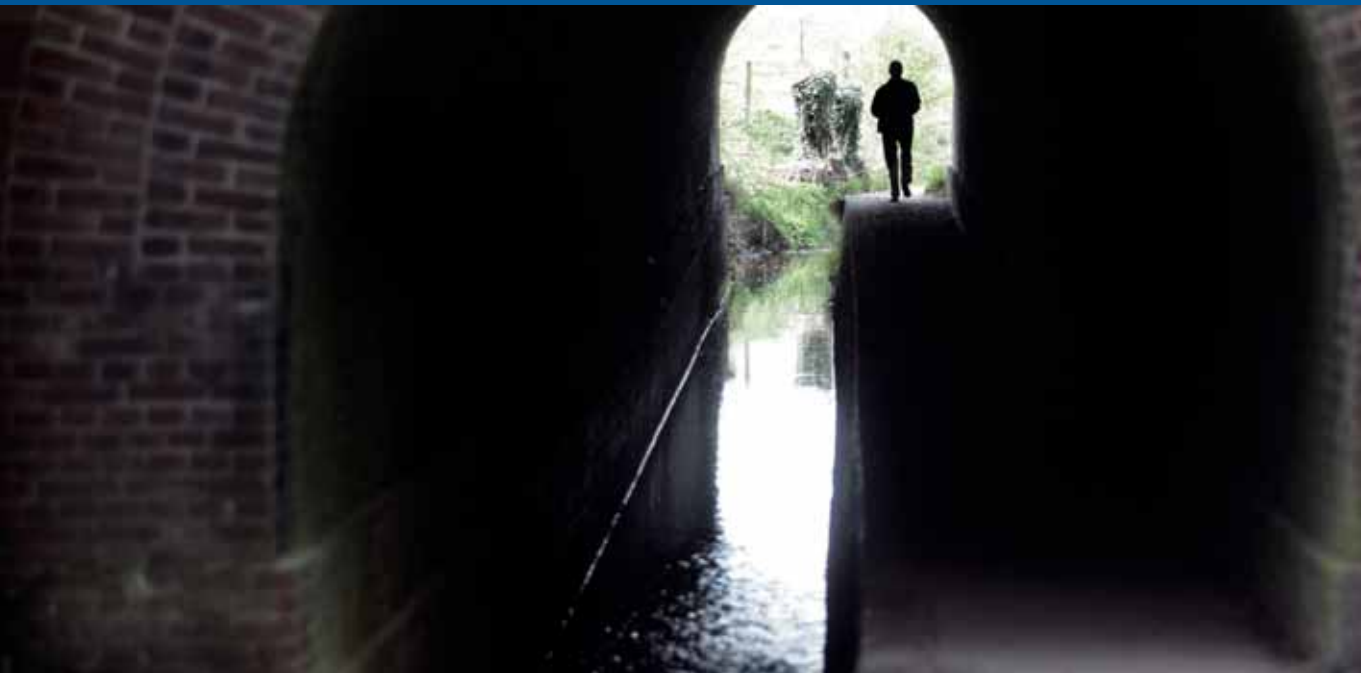
BELANGRIJKE CIJFERS UIT HET JAARVERSLAG 2006

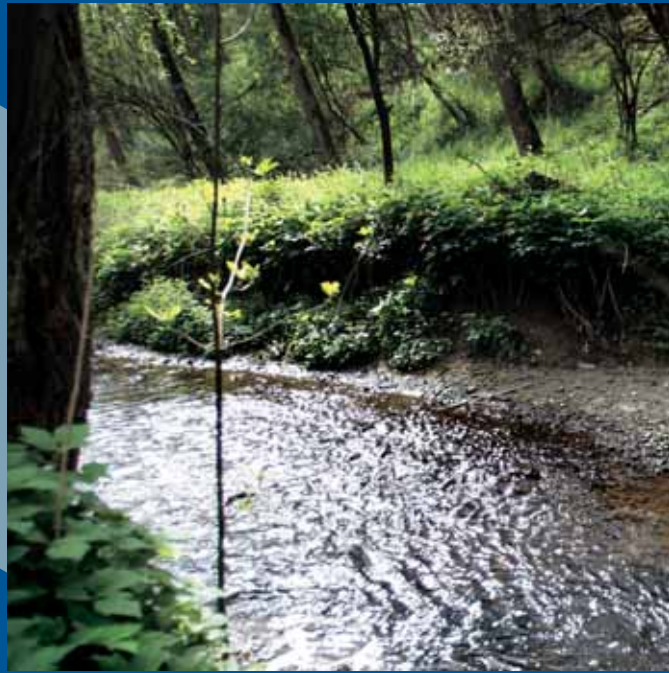
	2006		2005		2004	
	PDC	PGB	PDC	PGB	PDC	PGB
Deelnemers						
Actieve deelnemers pensioenregelingen	6.698	1.472	7.196	1.600	9.271	1.749
Gepensioneerden en nabestaanden	12.427	1.986	12.381	1.948	12.316	1.928
(Volledig) arbeidsongeschikten	473	72	520	78	607	87
Slapers (premiervrije aanspraken)	8.348	1.750	10.074	1.621	10.451	1.533
Totaal	27.946	5.280	30.171	5.247	32.645	5.297
Deelnemers vrijwillig pensioensparen (VPS)	217	25	-	-	-	-
Actieve deelnemers prepensioneringsregelingen (vanaf 2005 beschikbare premieregeling)	7.071	783	5.546	799	7.581	-
Belegd vermogen (in miljoen euro)	4.326	991	4.198	990	4.056	792
Pensioenverplichtingen (in miljoen euro)	2.997	665	2.972	666	2.979	620
Dekkingsgraad (in %)*	147	133	142	129	136	120
Gehanteerde rekenrente	4,19	4,00	3,68	3,68	4,00	4,00
Premies (in miljoen euro)	78	14	56	14	103	13
Uitkeringen (in miljoen euro)	163	29	148	29	144	28
Beleggingsrendement (in %)	5,7	4,3	15,5	16,0	10,9	8,4
Pensioenfondsreserve (in miljoen euro)	1307	208	1190	184	1033	124

In dit jaarbericht zijn de bedragen rekenkundig afgerond; bij optelling tot subtotalen en totalen kunnen daardoor kleine, schijnbare afwijkingen voorkomen.

* De dekkingsgraad is vanaf 2005 berekend op basis van het pensioenfondsvermogen. De voorafgaande jaren werd de dekkingsgraad berekend op basis van het belegd vermogen. De voorziening en het vermogen voor de beschikbare premieregeling en het vrijwillig pensioensparen zijn hierbij buiten beschouwing gelaten.







Blik vooruit

In 2007 zullen bij PDN allerlei ontwikkelingen aan de orde zijn. Zo zullen dit jaar de voorbereidingen worden getroffen om per 1 januari 2008 de nieuwe bestuursstructuur in het kader van Goed Pensioenfondsbestuur te kunnen invoeren. Per 1 januari 2008 wordt ook een groot deel van de wijzigingen in de Pensioenwet van kracht. Ook dit vereist in 2007 de nodige voorbereidingen. Een ander belangrijk agendapunt zal Maatschappelijke Verantwoord Beleggen zijn.



GOED PENSIOENFONDSBESTUUR

In het hoofdstuk 'Wat gebeurde in 2006' op bladzijde 5 is uitgelegd wat Goed Pensioenfondsbestuur beoogd. Begin 2007 zal het PDN-bestuur een beslissing nemen over de nieuwe bestuursstructuur voor PDN. Daarna worden alle voorbereidingen getroffen om deze met ingang van 1 januari 2008 te kunnen invoeren. Maar voor het zover is zal er nog veel werk verzet moeten worden. Vanaf mei worden deelnemers en pensioengerechtigden uitgebreid geïnformeerd over het besluit, de voorbereidingen en de invoering.

NIEUWE PENSIOENWET

Aan het einde van 2006 werd de nieuwe Pensioenwet aangenomen. Een aantal artikelen, zoals het nieuwe Financieel Toetsingskader, is al per 1 januari 2007 in werking getreden. Een groot deel van de regels zal echter

per 1 januari 2008 van kracht worden. In de loop van 2007 zal daarom veel aandacht worden besteed aan de nieuwe regelgeving. Er zal gekeken worden op welke onderdelen de huidige werkwijze moet worden aangepast om te kunnen voldoen aan de nieuwe wet. Vooral op het gebied van de pensioencommunicatie stelt de wet veel nieuwe eisen. In de loop van 2007 zullen de gevolgen duidelijk worden en zullen de betrokkenen worden geïnformeerd.

UITVOERING PENSIOENREGELING VAN DSM NEORESINS

DSM heeft in 2005 de onderneming NeoResins te Waalwijk overgenomen. DSM heeft besloten de pensioenregeling van DSM NeoResins te laten uitvoeren door PDN. Vanaf 1 januari 2007 zijn de medewerkers van dit nieuwe bedrijfs onderdeel van DSM deelnemer geworden van PDN. De pensioenverplichtingen en het pensioenvermogen worden begin 2007 overgenomen door PDN.

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD BELEGGEN

Een belangrijk aandachtspunt voor PDN in 2007 betreft Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB). MVB omvat zowel duurzaam als ethisch verantwoord beleggen van pensioengelden. In 2005 werd door het bestuur als beleid bepaald dat het pensioenfonds niet in een onderneming belegt, indien er duidelijke aanwijsbare factoren zijn dat deze onderneming niet op maatschappelijk verantwoorde wijze zaken doet. Verder werd door het bestuur in 2005, in het kader van corporate governance, vastgesteld op welke wijze gestemd wordt in algemene vergaderingen van aandeelhouders van ondernemingen waarin het fonds belegt. In 2006 is dit beleid door het bestuur opnieuw bekeken en afgesproken werd om in 2007 een fundamentele bezinning op MVB door het fonds aan te zetten. De reden om dit niet eerder dan in 2007 te agenderen had te maken met het grote aantal andere aangelegenheden die de aandacht van het bestuur vroegen, zoals de invoering van een nieuw pensioenreglement, de fusie van PDC en PGB, de invoering van de Principes van Goed Pensioenfondsbestuur.



Pensioen nader toegelicht

Aan de hand van een aantal vragen is hierna een toelichting gegeven op de pensioenwereld in het algemeen en PDN in het bijzonder.

WAT IS PENSIOEN?

Pensioen is een periodieke uitkering die iemand ontvangt, nadat hij/zij is opgehouden met werken wegens het bereiken van een vastgestelde leeftijd of wegens arbeidsongeschiktheid. Ook de uitkering die wordt betaald aan nabestaanden valt onder pensioen.



HOE WERKT ONS PENSIOENSTELSEL?

Het Nederlandse pensioenstelsel voorziet van overheidswege in:

- de AOW: een pensioen voor degenen die 65 jaar worden;
- de WIA of WAO: een uitkering voor mensen die arbeidsongeschikt worden respectievelijk zijn geworden;
- de Anw: een uitkering voor nabestaanden van overledenen.

AOW, WIA of WAO en Anw leveren een basisinkomen. Daarnaast is er nog het ondernemingspensioen. Het pensioen dat door bijvoorbeeld PDN wordt



uitgekeerd. Hierbij kan het gaan om ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen of arbeidsongeschiktheids-pensioen. Verder kunnen medewerkers individueel nog voor hun pensioen sparen. Bij PDN kan dit via Vrijwillig Pensioensparen (VPS). Voor medewerkers van DSM die zijn geboren voor 1950 gelden tevens andere prepensioenspaarregelingen.

HOE KOMEN HET ONDERNEMINGSPENSIOEN EN HET PENSIOENREGLEMENT TOT STAND?

Het ondernemingspensioen hoort bij de arbeidsvoorwaarden van de werkgever. Daarom komt de inhoud van de pensioenregeling tot stand in overleg tussen de onderneming en vakbonden.

Als er eenmaal een pensioenregeling is, moet de uitvoering van de regeling en het geld dat daarvoor nodig is buiten de onderneming worden gebracht, bijvoorbeeld bij een pensioenfonds zoals PDN. Pensioenfonds zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenafspraken die werkgevers en vakbonden samen hebben gemaakt. Het bestuur van het pensioenfonds heeft een eigen verantwoordelijkheid hierin. Vandaar dat zij zelfstandig beoordelen of de afspraken financieel en technisch te realiseren zijn en of zij voldoen aan de wettelijke eisen. De op deze wijze door het bestuur getoetste afspraken worden vastgelegd in het pensioenreglement.

*De pensioenregeling
(het pensioenreglement)*

*WAT?
(inhoud)*

*HOE?
(uitvoering)*

*DSM in overleg
met de vakbonden*

*Pensioenfonds
DSM Nederland (PDN)*

WIE IS PDN?

Pensioenfonds DSM Nederland (PDN) is het pensioenfonds dat voor alle DSM-ondernemingen in Nederland de pensioenregeling uitvoert.

PDN is een onafhankelijke stichting, met een eigen bestuur dat de koers bepaalt.

De pensioenregeling geldt voor de werknemers, ex-werknemers en hun nabestaanden van de volgende DSM-bedrijven:

- DSM Limburg
- DSM Gist Services
- DSM Resins
- DSM NeoResins
- DSM Engineering Plastics Emmen

- DSM Pharma Chemicals Venlo
- DSM Special Products Rotterdam
- DSM Biologics Company en
- DSM Executive Services.

Ook verzorgt PDN de pensioenen van de (ex-) werknemers van een aantal voormalige DSM-onderdelen. In totaal gaat het hierbij om ruim 30.000 deelnemers.

WAT DOET PDN?

PDN voert de pensioenregeling uit, d.w.z. is ervoor verantwoordelijk dat degene die recht heeft op pensioen dat ook krijgt. Verder moet PDN ervoor zorgen dat het pensioengeld goed wordt belegd, zodat er voldoende geld in kas is om de pensioenen te betalen, nu en in de toekomst. PDN hoeft deze taken niet zelf uit te voeren, maar mag dit ook door iemand anders laten doen. Zo heeft PDN de uitvoerende activiteiten uitbesteed aan DSM Pension Services (DPS) (zie hiernaast). Ook al worden deze werkzaamheden in feite uitgevoerd door DPS, PDN blijft ervoor verantwoordelijk.

WIE BESTUURT PDN?

Het PDN bestuur bestaat uit 18 leden. De helft daarvan bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever. De andere helft bestaat uit 5 vertegenwoordigers van de werknemers en 4 vertegenwoordigers van de gepensioneerden. Elk van de leden heeft een vervanger. De werkgeversleden worden door DSM benoemd. De Ondernemingsraad benoemt, op voordracht van de vakorganisaties, de werknemersleden en de vertegenwoordigers van de gepensioneerden. De bestuursleden worden geacht te handelen in het belang van alle betrokken partijen en niet slechts in het belang van de groep die zij vertegenwoordigen. Het voltallige bestuur bepaalt het beleid en komt daarvoor regelmatig bijeen. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter-secretaris vormen het Dagelijks Bestuur. Dit vergadert ten minste een keer per maand.

WIE HEBBEN BELANG BIJ GOED PENSIOENFONDSBESTUUR?

Meerdere partijen hebben belangen bij een goed pensioenfondsbestuur door PDN:

- De deelnemers: de werknemers die nog in dienst zijn van DSM en pensioen opbouwen.
- Pensioengerechtigden: degenen die al pensioen ontvangen.
- 'Slapers': Gewezen deelnemers, die DSM hebben verlaten vóór hun pensioen en die hun pensioenrechten niet hebben meegenomen naar hun nieuwe pensioenfonds.
- De werkgevers.

WIE IS DSM PENSION SERVICES (DPS)?

DPS is een professionele pensioenuitvoeringsorganisatie. Eigenaar van DPS is DSM NV. PDN heeft voor de feitelijke uitvoering van zijn pensioenreglementen een service-overeenkomst afgesloten met DPS. DPS verzorgt voor PDN het vermogensbeheer, het pensioenbeheer, de communicatie, de financiële administratie en de bestuurs-ondersteuning. Behalve in opdracht van PDN werkt DPS ook in opdracht van Pensioenfonds SABIC.

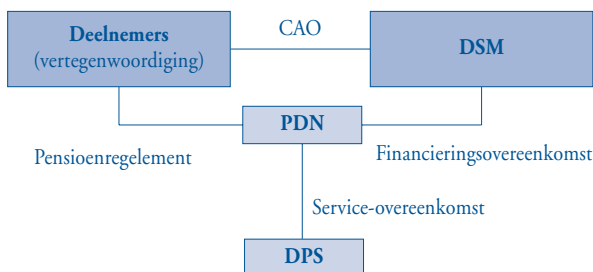
HOE KOMT PDN AAN ZIJN GELD?

PDN bouwt zijn vermogen op door de ontvangst van pensioenpremies en door inkomsten uit het beleggen van zijn vermogen.

VAN WIE ONTVANGT PDN PENSIOENPREMIE?

PDN ontvangt van de werkgever jaarlijks een vaste jaarlijkse pensioenpremie van 21% van de salarissom. Een deel hiervan incasseert de werkgever bij de werknemers. De afspraken over de betaling van de premie zijn vastgelegd in een financieringsovereenkomst tussen PDN en DSM.

Welke relatie heeft PDN met zijn diverse belanghebbenden?



WAAROM BELEGT PDN ZIJN VERMOGEN?

PDN belegt zijn vermogen om rendement te behalen. Dat rendement is nodig om pensioenen te kunnen uitkeren. Daarvoor zijn de pensioenpremies alléén niet voldoende. Een deel van de pensioenuitkeringen moet uit het daartoe opgebouwde vermogen betaald worden.

Om niet alleen nu, maar ook in de toekomst pensioenen te kunnen (blijven) uitbetalen, moet dat vermogen voldoende groeien. Ook de pensioenverplichtingen nemen immers ieder jaar toe; bijvoorbeeld door de groei van salarissen van deelnemers en door de eventuele indexatie van de pensioenrechten.

Het vermogen groeit onvoldoende als het geld simpelweg op een spaarrekening wordt gezet. Beleggingen leveren gemiddeld een hoger rendement op.

De rendementen van beleggingen zijn echter veel wisselvalliger dan die van spaartegoeden. Om deze schommelingen op te kunnen vangen, moeten wettelijk vereiste reserves worden aangehouden. Die reserves fungeren ook als buffer bij tegenvallende resultaten.

HOE BELEGT PDN ZIJN VERMOGEN?

Om de risico's te beperken belegt PDN niet in één, maar in meerdere beleggingscategorieën. Bijvoorbeeld in:

- **Aandelen.** Met aandelen wordt deelgenomen in het kapitaal van ondernemingen. Daarmee kan men op langere termijn een hoger rendement behalen dan met andere beleggingsvormen, maar men loopt wel een relatief hoog risico. Daarom moeten pensioenfondsen bij het beleggen in aandelen volgens de wet hoge reserves aanhouden. PDN tracht het risico te beperken door de aandelen in portefeuille te spreiden over verschillende (bedrijf)sectoren en regio's (landen, continenten).
- **Vastrentende waarden.** Dit zijn obligaties en leningen. Bij dit soort beleggingen wordt geld uitgeleend aan bijvoorbeeld de Nederlandse staat of aan bedrijven. Deze beleggingsvorm kan worden vergeleken met een spaarrekening, waarop het geld een aantal jaren vaststaat. Over het algemeen hebben obligaties en leningen op jaarbasis een stabiel rendement: de zo genaamde rentevergoeding. Bij vastrentende waarden loopt men dus een relatief laag risico, waardoor de wettelijk voorgeschreven reserve bij dit soort beleggingen lager is.
- **Inflation-linked Bonds.** Dit zijn obligaties waarbij de belegger wordt gecompenseerd voor geldontwaarding (inflatie). Daardoor is een vast reëel rendement gegarandeerd. Het risico is dus laag, net als de voorgeschreven reserves.
- **Absolute Return.** Dit zijn beleggingen in een mix van aandelen en obligaties, waarvan op korte termijn een aantrekkelijk rendement wordt verwacht tegen een beperkt risico. Vanwege dit beperktere risico zijn ook hier de voorgeschreven reserves lager.
- **Onroerend goed.** Er zijn twee vormen van belegging in onroerend goed: direct (huizen, winkels en kantoren) en indirect (aandelen in onroerend goed fondsen). PDN belegt alleen in indirect onroerend goed.

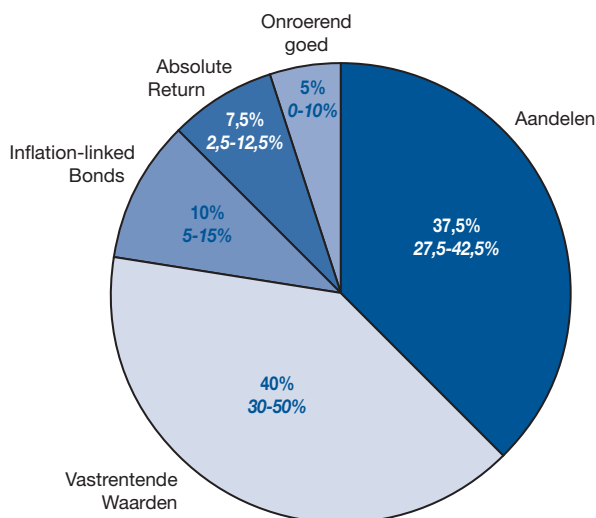
HOE KOMT HET BELEGGINGSBELEID VAN PDN TOT STAND?

Het PDN bestuur stelt jaarlijks zijn beleggingsbeleid vast. Halverwege het jaar wordt dit beleid geëvalueerd. Dan wordt het beleid zo nodig bijgesteld. Het beleid ligt vast in een 'beleggingsnota'. Daarin staat onder meer hoeveel procent van het vermogen moet worden geïnvesteerd in welke beleggingscategorie. Voor elke categorie wordt bovendien vastgesteld aan welke marges (boven- en ondergrens) de beleggingsafdeling van DPS zich daarbij moet houden. Het percentage mag nooit hoger zijn dan de bovengrens en nooit lager dan de ondergrens.

Het bestuur laat zich bij het vaststellen van het beleggingsbeleid adviseren door de Beleggingsadviescommissie PDN. Deze adviescommissie bestaat uit drie externe deskundigen en twee PDN bestuursleden (een werknemers- en een werkgeverslid). Twee andere PDN bestuursleden wonen de besprekingen van de commissie bij.

BELEGGINGSSTRATEGIE PDN 2007

Voor 2007 heeft PDN de volgende beleggingsstrategie vastgesteld:



PDN streeft naar een verdeling van zijn beleggingen over de verschillende categorieën volgens de in deze grafiek aangegeven percentages. De cursief gezette 'marges' geven aan, wat de bovengrens en de ondergrens waaraan de beleggers zich moeten houden. De marges zijn vastgelegd in de beleggingsnota van PDN.

HOE WEET JE OF HET PENSIOENFONDS GOED PRESTEERT?

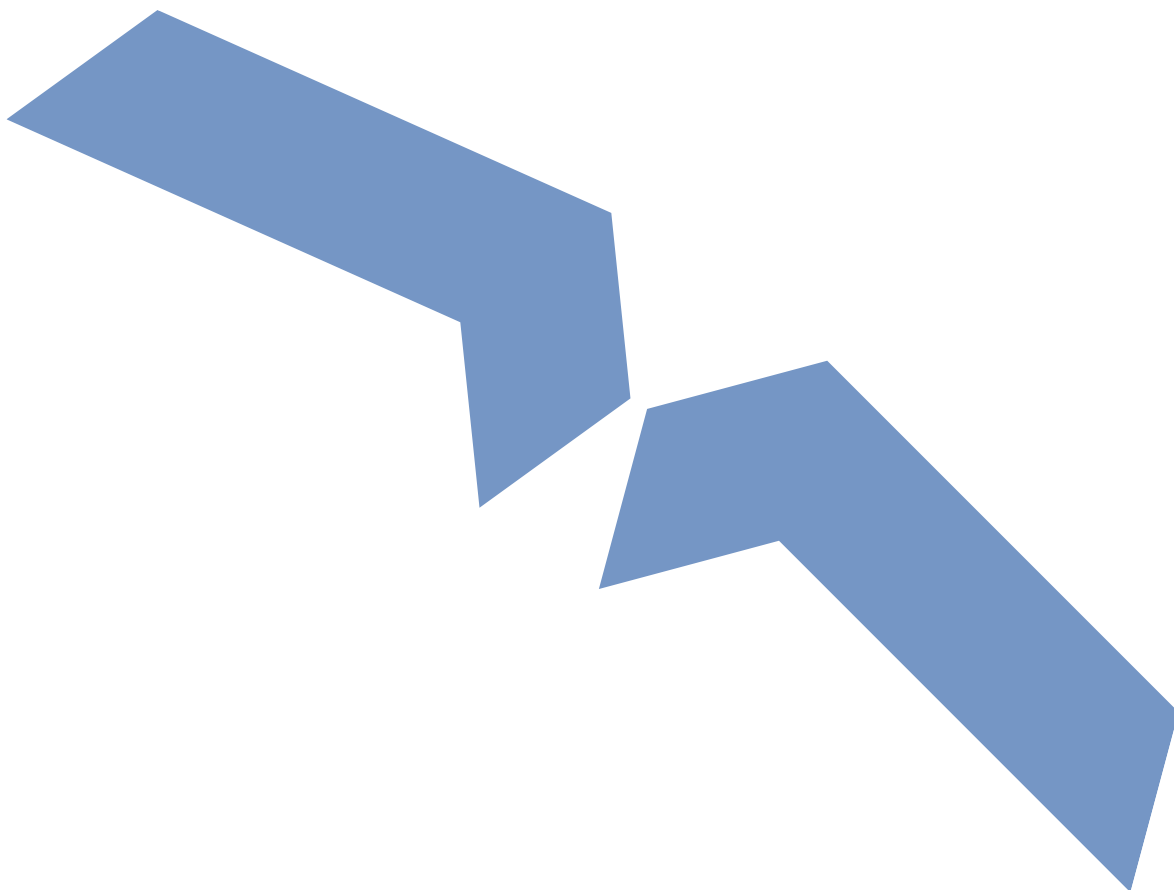
De dekkingsgraad is een belangrijke graadmeter voor de financiële gezondheid van een pensioenfonds. Die laat de verhouding zien tussen de bezittingen (het pensioenvermogen) en de verplichtingen van het fonds (de opgebouwde pensioenrechten).

Als de dekkingsgraad 100% of hoger is, is er in principe voldoende geld in kas om de pensioenen te betalen. Het gaat hierbij echter om een momentopname. De dekkingsgraad moet gezien worden als een peilstok en niet als een garantie. Om eventuele tegenvallers in de beleggingen te kunnen opvangen is daarom een beduidend hogere dekkingsgraad noodzakelijk. De overheid stelt in het kader van het toezicht op de pensioenfondsen eisen hieraan. Een pensioenfonds dat onder de minimale dekkingsgraad van 105% komt, moet een herstelplan opstellen en uitvoeren om de zo genaamde onderdekking weg te werken.

Naast de minimale dekkinggraad heeft de overheid ook buffervereisten geformuleerd. De buffervereisten gaan uit van de gedachte dat er reserve aan geld moet worden opgebouwd voor tijden waarin de financiële markten slechte resultaten laten zien. De buffervereisten zijn gekoppeld aan de opbouw van de beleggingsportefeuille. Aandelen vereisen een hogere buffer dan een stabielere beleggingscategorie zoals obligaties. In Nederland komen de buffervereisten uit op een dekkinggraad van 120 tot 130%.

Wilt u meer weten over een of meer van deze onderwerpen? Kijk dan op de website van PDN: www.PDNpensioen.nl of bel de Service Desk van DPS: 045-5788100.

Wilt u meer of meer details weten over het beleggingsbeleid en de resultaten van PDN? Bekijk dan het Jaarverslag 2006 van PDC en/of PGB op de website www.PDNpensioen.nl.







Het Pensioenreglement

Dit hoofdstuk geeft een samenvatting van het pensioenreglement. Dit reglement geldt voor alle DSM ondernemingen in Nederland. Achtereenvolgens komen aan bod ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen, overlijden tijdens dienstverband, wezenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en vervroegd uittreden. In deze samenvatting wordt niet ingegaan op de overgangsbepalingen voor medewerkers geboren voor 1950 en de overgangsbepalingen die zijn opgesteld bij de overgang van het oude naar het nieuwe reglement per 1 januari 2006. Hiervoor verwijzen wij naar het pensioenreglement zelf.



OUDERDOMSPENSIEN

Per jaar wordt 2% van het pensioen(jaar)loon, verminderd met € 11.872, aan ouderdomspensioen opgebouwd. Het bedrag van € 11.872 wordt de franchise genoemd. Over de franchise wordt geen pensioen opgebouwd omdat vanaf 65 jaar ook recht op AOW bestaat. Het franchisebedrag is bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling afgeleid van het wettelijk minimumloon en wordt jaarlijks aangepast aan de loonontwikkeling.

Een voorbeeld:

Pensioenopbouw per jaar bij een jaarsalaris van € 45.000:

Het pensioen(jaar)loon	€ 45.000
-/- de franchise	€ 11.872
Pensioenopbouw	€ 33.128 x 2% = € 663

N.B.: Omdat de overheid toestaat dat voor medewerkers die zijn geboren voor 1 januari 1950 de bestaande mogelijkheden voor vervroegde uittreding gehandhaafd blijven, geldt voor deze groep een ander franchisebedrag, namelijk € 16.732.

NABESTAANDENPENSIEN

Per (dienst)jaar wordt 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen opgebouwd als nabestaandenpensioen. Het nabestaandenpensioen geldt voor:

- huwelijkspartners;
- partners die bij de Burgerlijke Stand als zodanig geregistreerd zijn;
- partnerrelaties (geen bloed- en aanverwanten in rechte lijn) die notarieel zijn vastgelegd en zijn aangemeld bij het pensioenfonds.

Een voorbeeld:

Opbouw nabestaandenpensioen per jaar bij een jaarsalaris van € 45.000:

70 % van € 663 (zie voorbeeld hiervoor) = € 464.

OVERLIJDEN TIJDENS DSM-DIENSTVERBAND

Als een DSM-medewerker vóór zijn 65e overlijdt, ontvangt de achterblijvende partner een pensioen van 70% van het ouderdomspensioen, dat de overledene tot zijn/haar 65-jarige leeftijd zou hebben opgebouwd. Totdat de nabestaande 65 jaar wordt, ontvangt hij/zij verder ook, aanvullend hierop, een tijdelijke toeslag én een aanvullend nabestaandenpensioen. De tijdelijke toeslag bedraagt 20% van het nabestaandenpensioen en wordt onder andere toegekend omdat er tot 65 jaar sprake is van hogere fiscale inhoudingen. Het aanvullend nabestaandenpensioen is afgeleid van de wettelijke nabestaandenuitkering (Anw-uitkering) en bedraagt momenteel € 12.939. Of er daarnaast recht op een Anw-uitkering bestaat is onder andere afhankelijk van de leeftijd, het hebben van kinderen jonger dan 18 jaar en het inkomen van de nabestaande. Op het aanvullend nabestaandenpensioen van het pensioenfonds vindt géén korting plaats wanneer ook een Anw-uitkering wordt ontvangen. Van een 'nabestaandenpensioenhiaat' is dus geen sprake.

Een voorbeeld:

Stel de deelnemer met een jaarsalaris van € 45.000 zou tot zijn 65e 35 dienstjaren kunnen bereiken. Het nabestaandenpensioen is dan $35 \times € 464 = € 16.240$.

Het tijdelijk nabestaandenpensioen is dan 20% van $€ 16.240 = € 3.248$. Tevens is er recht op een aanvullend nabestaandenpensioen van € 12.939. Bij overlijden van de deelnemer tijdens dienstverband bedraagt het totale nabestaandenpensioen voor de achterblijvende partner

dan € 32.427 per jaar (exclusief een eventuele Anw-uitkering), indien en zolang de achterblijvende partner jonger dan 65 jaar is.

WEZENPENSIOEN

Als een deelnemer overlijdt, ontvangen zijn of haar kinderen, voorzover deze minderjarig of studierend zijn, een nabestaandenpensioen van 14% van het ouderdomspensioen. Voor een volle wees (beide ouders overleden) wordt dit percentage verdubbeld tot 28%. Ook hier geldt dat als de deelnemer komt te overlijden vóór zijn of haar 65e, het wezenpensioen wordt berekend over het ouderdomspensioen dat hij of zij tot op 65-jarige leeftijd zou hebben opgebouwd.

ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN

Op 1 januari 2006 is de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in werking getreden. Dit is de opvolger van de WAO. De WIA geldt voor medewerkers die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden. Zijn deze medewerkers na twee jaar (104 weken exact) nog steeds niet arbeidsongeschikt, dan vallen zij onder de WIA.

Voor de bestaande WAO-gevallen blijven de lopende arbeidsongeschiktheidspensioenen ook na 1 januari 2006 doorlopen. Voor de WIA-gevallen gelden de door DSM Nederland met de vakorganisaties gemaakte afspraken over pensioenvoorzieningen bij arbeidsongeschiktheid. Deze afspraken zijn door het bestuur opgenomen in het pensioenreglement.

Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is er onder voorwaarden recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije pensioendoorbouw.

Het loon dat uitgaat boven € 44.615 is niet via de WIA verzekerd. In het pensioenreglement is daarom een maatregel getroffen om ook het loon dat boven dit maximum uitgaat te verzekeren. Dat gebeurt in de vorm van arbeidsongeschiktheidspensioen. Het recht op deze uitkering geldt bij volledige (80-100%) arbeidsongeschiktheid volgens de WIA én indien het loon uitgaat boven € 44.615. Het recht ontstaat wanneer het deelnemerschap van PDN vanwege de arbeidongeschiktheid eindigt. Het jaarlijkse arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt 70% van het loon dat uitgaat boven € 44.615. In genoemde situatie zal ook de opbouw van ouderdomspensioen tot de pensioendatum worden voortgezet. Dit gebeurt premievrij. De opbouw is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage van de deelnemer. In de volgende tabel staan de percentages waarmee de pensioenopbouw wordt voortgezet.

Premievrije pensioendoorbouw bij arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Pensioenopbouw voortgezet voor
35% tot 45%	40%
45% tot 55%	50%
55% tot 65%	60%
65% tot 80%	75%
80% tot 100%	100%

VERVROEGD UITTREDEN

Wettelijk gezien is de officiële ingangsdatum voor pensioen 65 jaar. Niettemin is het mogelijk om vóór de 65-jarige leeftijd vervroegd uit te treden. Deelnemers geboren voor 1950 kunnen daartoe gebruik maken van overgangsregelingen die per 1 januari 2006 van kracht werden. Medewerkers geboren na 1949 kunnen dit doen via actuariële vervroeging.

• Actuariële vervroeging

Een deel van het opgebouwde pensioen kan men laten uitkeren tussen 60 en 65 jaar. Actuariële vervroeging wordt dit in vaktermen genoemd. Deze vervroeging gaat niet helemaal ten koste van de pensioenaanspraken bij 65 jaar. Per 1 januari 2006 is namelijk de franchise (zie onder 'Ouderdomspensioen') extra verlaagd tot € 11.872. Het deel ouderdoms- en nabestaandenpensioen dat door de extra franchiseverlaging wordt opgebouwd, is dus bedoeld voor de periode tussen 62 en 65 jaar.

• Nabestaandenpensioen

Het opgebouwde nabestaandenpensioen kan (gedeeltelijk) worden uitgeruild tegen meer ouderdomspensioen. Dit kan dan voor actuariële vervroeging worden aangewend.

Wilt u meer weten over een of meer van deze onderwerpen? Kijk dan op de website van PDN: www.PDNpensioen.nl of bel de Service Desk van DPS: 045-5788100.

Lijst van afkortingen en trefwoorden

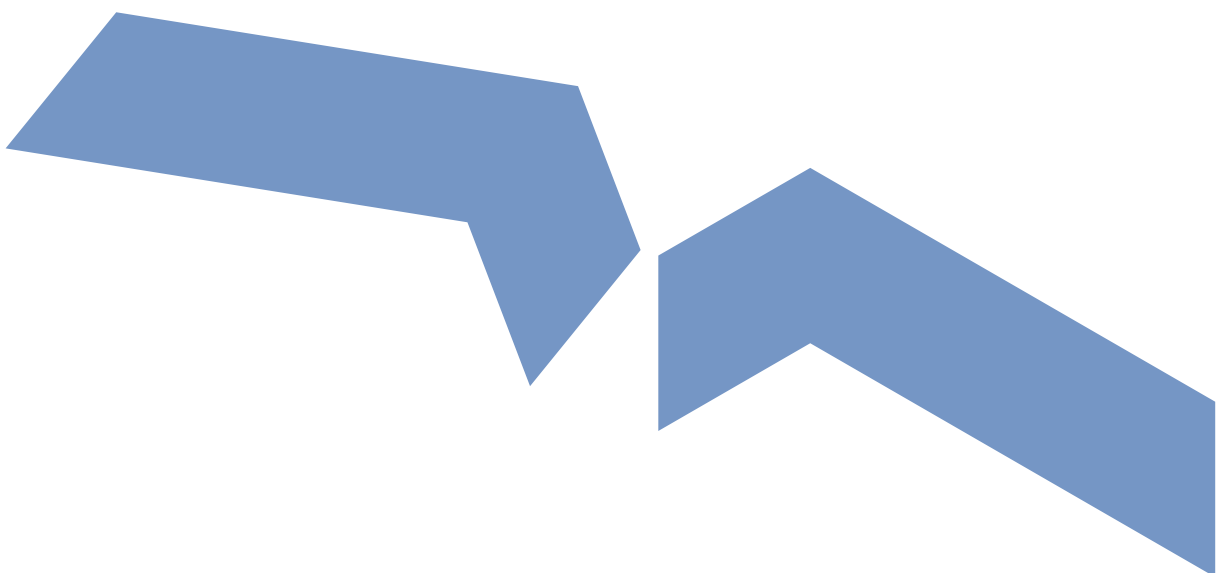
AFKORTINGEN

Anw	Algemene Nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
DPS	DSM Pension Services
FTK	Financieel Toetsingskader
PDC	Stichting Pensioenfonds DSM-Chemie
PDN	Stichting Pensioenfonds DSM Nederland
PGB	Stichting Pensioenfonds Gist-Brocades
STAR	Stichting van de Arbeid
VPS	Vrijwillig PensioenSparen
UPO	Uniform Pensioenoverzicht
VUT	Vervroegde Uittreding
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

TREFWOORDEN

Aandelen	Beleggingen in kapitaal van ondernemingen.
Absolute Return	Beleggingen in een mix van aandelen en obligaties, waarvan op korte termijn een aantrekkelijk rendement wordt verwacht tegen een beperkt risico.
Actuariële vervroeging	Een deel van het opgebouwde pensioen kan men laten uitkeren voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, namelijk tussen 60 en 65 jaar. Dit noemt men actuariële vervroeging. Als je het pensioen eerder in laat gaan dan de officiële ingangsdatum, wordt het pensioen actuariëel gekort. Het pensioen wordt dan, rekening houdend met rente en sterftেকansen, verlaagd. Vandaar dat in de pensioenwereld ook de term actuariële korting wordt gebruikt.
Backservice	Backservice is van toepassing op een pensioenregeling die gebaseerd is op het eindloon. Wanneer bij een salarisverhoging ook de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken worden verhoogd, noemt men dit de backserviceverhoging.
Beleggingsnota	Nota waarin door het bestuur het beleggingsbeleid van het pensioenfonds is vastgelegd. Hierin staat onder meer hoeveel procent van het vermogen moet worden geïnvesteerd in een bepaalde beleggingscategorie (bijvoorbeeld aandelen of vastrentende waarden).
Beleggingsrendement	Het resultaat van de opbrengsten uit het belegd vermogen (onder andere dividend en koerswinst).
Corporate Governance	De Nederlandse Corporate Governance Code ('Code Tabaksblat') is op 1 januari 2004 van kracht geworden en heeft vooral tot doel om bij te dragen aan de versterking en handhaving van het vertrouwen in financiële markten. Dit door op een heldere manier verantwoording over het gevoerde beleid af te leggen en toezicht op het bestuur van beursgenoteerde ondernemingen mogelijk te maken. Aandeelhouders, zoals pensioenfondsen, worden daarom opgeroepen van hun aandeelhoudersstemrecht gebruik te maken en verslag te doen van hun stemgedrag op aandeelhoudersvergaderingen.

Dekkingsgraad	Verhouding tussen bezittingen (het pensioenvermogen) en verplichtingen (de opgebouwde pensioenrechten).
Franchise	Dat deel van het salaris dat niet meetelt voor de opbouw van het ondernemingspensioen. Men krijgt immers later ook AOW, dus men hoeft niet over het hele salaris pensioen op te bouwen. Het franchisebedrag is vaak afgeleid van de AOW of het minimumloon.
Inflation-linked Bonds	Obligaties (zie vastrentende waarden) waarbij de belegger gecompenseerd wordt voor een eventuele geldontwaarding (inflatie) van het uitgeleende geld.
Nabestaandenpensioen	Pensioen dat wordt uitgekeerd aan de partner (of kinderen) van de deelnemer aan een pensioenregeling. Verzamelnaam voor weduwen-, weduwnaars-, wezen- en partnerpensioen.
Financieel Toetsingskader (FTK)	De in het kader van de nieuwe Pensioenwet (2007) voorgenomen, aangescherpte financiële regels voor pensioenfondsen.
Pensioenverplichtingen	De verplichtingen die het pensioenfonds heeft tegenover haar deelnemers. Met andere woorden de bedragen die nodig zijn om de huidige en toekomstige pensioenen aan de deelnemers te kunnen uitbetalen.
Goed Pensioenfondsbestuur	Naam waaronder het traject om te komen tot een plan van aanpak voor goed pensioenfondsbestuur bekend is. Eind 2005 heeft de STAR principes voor Goed Pensioenfondsbestuur gepubliceerd. Invoering is gepland voor 1 januari 2008.
Slapers	Je bent een slaper of gewezen deelnemer als je deelname aan de pensioenregeling is gestopt doordat je niet langer bij het bedrijf of in de bedrijfstak werkt. Je houdt recht op wat je hebt opgebouwd, maar bouwt nu niet meer op. Indien de daarvoor vereiste financiële middelen aanwezig zijn worden deze pensioenaanspraken geïndexeerd conform de aanspraken van pensioengerechtigden.
Vastrentende waarden	Geld dat wordt uitgeleend via obligaties (schuldbrief van een lening) of leningen met een vaste rente.
Maatschappelijk Verantwoord Beleggen	Maatschappelijk Verantwoord Beleggen combineert de financiële doelstellingen van beleggers met hun bezorgdheid over sociale, milieu- en ethische kwesties (SME).



COLOFON

Productie:	DSM Pension Services, afd. Bestuursondersteuning
Tekst:	Bestuursondersteuning DPS
Vormgeving / druk:	Publi Productions Maastricht
Foto's:	Annemiek Mommers

