

“Aanpassingen in pensioenregeling per 1 januari 2014”

De werkgevers en de ondernemingsraden en betrokken vakbonden bij Abbott en AbbVie hebben eind september overeenstemming bereikt over enkele belangrijke aanpassingen in de pensioenregeling per 1 januari 2014. Het zijn aanpassingen die voortvloeien uit gewijzigde wetgeving.

- De pensioenrichtleeftijd (de leeftijd waarop je normaal gesproken met pensioen gaat) wordt per 1 januari 2014 verhoogd van 65 naar 67 jaar. Dit betekent dat je pensioenopbouw vanaf begin volgend jaar is gebaseerd op een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. Wat je al had opgebouwd met als pensioenrichtleeftijd 65 blijft gewoon staan. Je kunt er zelf voor kiezen om eerder dan 67 met pensioen te gaan. Kijk dan wel wanneer jouw AOW ingaat, want die gaat in stappen omhoog naar 67 jaar. Het zou kunnen dat je dan aan het begin van je pensioen een aantal maanden AOW mist.
- Het opbouwpercentage (het percentage van het deel van je inkomen waarover je elk jaar pensioen opbouwt) is voor een aantal medewerkers in de Basis Module verlaagd van 2% naar 1,9%. Dit zijn voornamelijk medewerkers die voor 2006 deelnamen aan de Abbott vroegpensioenregeling. Zij hebben een hoger opbouwpercentage vanwege het vervallen van voormalige aanspraken op vroegpensioen. De betrokken medewerkers zullen voor deze teruggang individueel worden gecompenseerd. Voor 2015 heeft het kabinet een verdere teruggang van de opbouwpercentages gepland. Voor eindloonregelingen (onze Basis Module is een eindloonregeling) zou dat zelfs 1,5% kunnen worden. Dit betekent voor de meeste deelnemers van ons fonds die nu een opbouwpercentage van 1,75% hebben, een behoorlijke verlaging. Deze plannen zijn echter nog niet door het parlement goedgekeurd.
- De verhoging van pensioenrichtleeftijd en de verlaging van het opbouwpercentage resulteren in een financieel voordeel omdat de premielast daalt. Er is afgesproken dat 40% van dit voordeel ten goede komt aan de werknemers. Zij krijgen dit in de vorm van een korting op de pensioenpremie die ze betalen. De eigen bijdrage wordt verlaagd van 5% naar 4,1% van de pensioengrondslag (het bedrag waarop de opbouw van je pensioen is gebaseerd). Door die verlaging van de eigen premiebijdrage gaan de werknemers er in salaris op vooruit. De werkgever krijgt eveneens 40% van het voordeel. De resterende 20% van de besparing wordt gebruikt voor maatregelen om langer gezond doorwerken te stimuleren. Er komt een werkgroep die hiervoor voorstellen doet.
- In 2015 zal naar verwachting het opbouwpercentage dus verder worden verlaagd. De besparingen die daaruit voortvloeien zijn nog niet bekend. Maar zij zullen 50/50 worden verdeeld tussen de werkgevers en de werknemers.

[lees verder op pag. 2 >>](#)



Ellis Minnesma: “We willen dat onze medewerkers mentaal, fysiek en financieel lenig blijven”

“In 2012 zijn we gestart met flexibele arbeidsvoorwaarden, maar daarbij is heel duidelijk gesteld dat het pensioen geen keuze mocht zijn. Het zit heel diep in de genen van Abbott dat er voor de medewerkers een goede oudedagsvoorziening moet zijn. Hoewel Abbott een Amerikaans bedrijf is, ziet de onderneming bij voorkeur regelingen die zekerheid bieden. Het is dus voor Abbott geen voorkeur om beschikbare premieregelingen te bieden, terwijl die in Amerika toch de standaard zijn.” [lees verder op pag. 2 >>](#)



Bert Kemperman: “Balans zoeken tussen de belangen van de medewerkers en het bedrijf”

“We zijn blij dat we goede afspraken hebben kunnen maken over de verdeling van de financiële voordelen die voortkomen uit het aanpassen van de pensioenrichtleeftijd en het opbouwpercentage. Het is niet meer dan logisch dat de werknemers daarvan mee profiteren. Dat gaat via een verlaging van hun eigen bijdrage aan de pensioenpremie. Het is ook goed dat een deel van het voordeel wordt gebruikt voor maatregelen die ertoe kunnen bijdragen dat onze mensen dat langer doorwerken op een gezonde manier kunnen doen. Daarnaast is het redelijk dat een deel van het voordeel naar de werkgever gaat. Je wilt gezamenlijk dat het bedrijf gezond is. We hebben nog steeds de bijstortingsverplichting waar de werkgever aan moet voldoen. Dat is zo afgesproken en de werkgever heeft nu toe netjes aan die plicht voldaan.” [lees verder op pag. 2 >>](#)

COLUMN

Erik van Dam

Voorzitter Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland



Beste deelnemers,

De wijzigingen die de werkgevers, ondernemingsraden en vakbonden hebben afgesproken in de pensioenregeling per 1 januari 2014 zijn het belangrijkste onderwerp van deze nieuwsbrief. Onze taak als bestuur van het fonds is om de regeling uit te voeren zoals die door de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers is afgesproken. De regeling is nu op een paar punten gewijzigd, maar volgend jaar staan we voor een veel grotere verandering. Waarschijnlijk de meest ingrijpende die ons Nederlandse pensioenstelsel ooit heeft gekend. Dan gaat het om het nieuwe pensioencontract, dat de overheid en de sociale partners willen en om nog andere wijzigingen in de wet- en regelgeving.

Ik heb daarbij twee punten die ik in deze eerste ‘column van de voorzitter’ graag met jullie wil delen. Het eerste is tijdigheid. De regering wil dat het nieuwe contract per 1 januari 2015 ingaat, maar verwacht pas rond het

kerstreeces van dit jaar met een uitgewerkt voorstel te komen. Dan is de tijd om alles te regelen nog maar kort. Dat geldt niet alleen voor ons als fonds, maar ook voor de partijen waarmee we samenwerken, zoals onze administrateur AZL.

We hebben daarom als bestuur een dringende oproep gedaan aan de werkgevers: ook al is nog niet alles duidelijk, begin tijdig met de voorbereidingen, denk na over de belangrijke keuzes die moeten worden gemaakt en bespreek ze met de ondernemingsraden en bonden. We hebben aangegeven dat wat ons betreft 1 april volgend jaar een uiterste datum is om nog op tijd een nieuwe regeling in te kunnen voeren. Wat het voor ons extra lastig maakt, is dat dan waarschijnlijk ook de discussie loopt of AbbVie besluit tot een eigen pensioenregeling buiten ons fonds.

[lees verder op pag. 2 >>](#)

Het tweede punt dat ik heel belangrijk vind, is dat de regeling goed uit te leggen moet zijn. Natuurlijk moeten we de regeling goed kunnen uitvoeren, moeten we zorgvuldig omgaan met oude rechten en houden we de flexibiliseringsmogelijkheden zoals vervroeging of uitstel van het pensioen en deeltijdpensioen in stand. Maar de regeling moet ook niet te complex worden. Mensen vinden pensioen toch al een moeilijk onderwerp. Wij moeten er gezamenlijk voor zorgen dat we een regeling maken die transparant en duidelijk is en die mensen stimuleert om zelf ook verantwoordelijkheid te nemen voor hun pensioen. Wij hebben de werkgever aangeboden mee te praten over de nieuwe regeling, met name om de sociale partners hier alert op te houden: soms lijkt een compromis mooi, maar is het uitleggen daarvan in de praktijk zeer complex. Het gevolg is dat we als bestuur blijvend extra inspanningen en investeringen moeten leveren om bestaande en nieuwe deelnemers de regeling begrijpelijk uit te kunnen leggen.

Als laatste wil ik nog iets zeggen over een speerpunt in ons beleid dat mooi aansluit op het vorige onderwerp: communicatie met de deelnemer. We doen ons best die lastige pensioenmaterie zo eenvoudig mogelijk uit te

leggen en zoeken daarbij steeds naar nieuwe wegen. Sinds vorige maand geven we nu als eerste in Nederland nieuwe deelnemers een USB-stick waarmee ze snel en eenvoudig toegang hebben tot wat ze moeten weten over hun pensioen. In deze nieuwsbrief lees je er meer over.

Ook hebben we in ons jaarlijks pensioenoverzicht (UPO) voor de Beschikbare Premie Module nu meerdere scenario's opgenomen wat de verwachte pensioenuitkomst betreft. Rendementen kunnen immers mee- of tegenvallen en dan is het belangrijk om te zien wat je als pensioen kunt verwachten in goede en slechte tijden. En ga ook eens naar onze website (www.pensioenfondsabbott.nl), die voortdurend actueel wordt gehouden.

Mocht je zelf ideeën hebben hoe we je nog beter over je pensioen kunnen informeren: ik zie ze graag komen. Ook voor andere reacties over je pensioen kun je me mailen: erik.vandam@abbott.com.

Met vriendelijke groet,

Erik van Dam

Voorzitter Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland

is het minder erg als je een Worddocument of Excel sheet even niet kunt openen." Bert werkt inmiddels 7,5 jaar bij Abbott. Daarvoor werkte hij 21 jaar bij Fuji in Tilburg. Omdat de OR van Abbott Logistics hoofdzakelijk vertegenwoordigers uit Zwolle bevatte, meldde Bert zich als vertegenwoordiger vanuit Breda. "Destijds heb ik veel input gegeven over een wijziging in de arbeidsvoorwaarden in de ALOG organisatie aan de toenmalige OR. Daar is toen niet veel mee gebeurd. Toen dacht ik: Ik probeer het zelf beter te doen, maar dan kom je erachter dat het moeilijk is. Medezeggenschap is een balans zoeken tussen de belangen van de medewerkers en het bedrijf."

Profiteren van inbreng vakbonden

Bert vertelt dat Abbott geen centrale ondernemingsraad heeft. "Sinds een jaar of drie hebben we een Raad van Overleg van de toenmalige Abbott en AbbVie entiteiten. De OR-en hebben in principe afgesproken dat de voorzitter en de secretaris deelnemen in een Raad van Overleg. Dat is een club van ongeveer 12 man die iedere 3 maanden bij elkaar komt om gemeenschappelijke dingen te bespreken. Die is gestart naar aanleiding van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden een aantal jaren terug. Abbott heeft als werkgever getracht om voor alle entiteiten een uniform arbeidsvoorwaardenpakket neer te leggen. Want wij hebben een eigen arbeidsvoorwaardenpakket en geen CAO zoals andere bedrijven.

Maar toen heeft Abbott Solvay gekocht. De Solvay entiteiten heten nu Abbott Health Care Products (Weesp) en Abbott Biologicals (Olst). Solvay had wel een CAO en werkte ook veel met bonden. Die zijn uiteindelijk ook in de Raad van Overleg terecht gekomen. Sommige entiteiten zijn voorstander van een COR, maar wij zijn een beetje bang dat onze eigen medezeggenschap dan verloren gaat. Bij de afspraken die nu over de pensioenregeling voor 2014 zijn gemaakt, zijn de vakbonden ook betrokken geweest. Die zijn gesprekspartners voor de CAO in Weesp en Olst en in het kader van efficiënt omgaan met de tijd is besloten de bonden in het OR HR overleg te betrekken. Ik denk dat wij daar wel profijt van hebben gehad. Ze brengen veel kennis in en kunnen zich ook wat harder opstellen dan de OR."

40 jaar werken is voldoende

Bert heeft gemengde gevoelens bij het verhogen van de pensioenleeftijd. "Het wordt nu 67, maar jongeren die je spreekt zijn bang dat ze straks tot 75 moeten doorwerken. Ik vind dat mensen die 40 jaar hebben gewerkt, in ieder geval voldoende hebben bijgedragen aan de samenleving. Kijk, als je tot je 35ste studeert, dan is dat jouw keuze en moet je langer doorwerken. Waar de AOW-leeftijd in stappen naar 67 jaar gaat, gaat de pensioenrichtleeftijd bij Abbott in één keer naar 67. Alle pensioen dat je opbouwt vanaf 1 januari 2014 is gebaseerd op een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en alles wat je tot nu toe hebt opgebouwd blijft gewoon staan en wordt potentieel op 65-jarige leeftijd uitgekeerd. Ik ben 52 en heb pas recht op zowel mijn pensioen als mijn AOW in 2027. Maar mensen die nu 60 of 61 zijn en die met 65 met pensioen willen, krijgen wel 7 of 8 maanden later AOW."

In principe kan iedereen nu doorwerken bij Abbott tot 67, ook als voor iemand de AOW al op 66-jarige leeftijd ingaat. Bert denkt niet dat veel medewerkers dit zullen doen omdat dit fiscaal niet aantrekkelijk is.

Er is nu een overeenkomst voor 2014 waarbij Abbott aansluit bij de wettelijke verhoging van de AOW-leeftijd en bij de veranderingen in het Witteveen kader in 2014. Maar hoe zit het met de toekomst waarbij zaken zoals het nieuwe pensioencontract gaan spelen?

Ellis Minnesma: Hierover zijn we in gesprek met de ondernemingsraden en de vakorganisaties. Niemand weet eigenlijk nog precies hoe het er na 2014 uit gaat zien, dus het is best lastig onderhandelen. Want waar maken we een afspraak over? Praten we straks over een maximum opbouw percentage van 1,75%, over 1,65%, of over 1,5%? We weten het niet. Maar we weten wel dat per 1 januari 2014 de pensioenleeftijd naar 67 moet en dat we wat moeten met die mensen die nu nog 2% opbouw hebben. Die 2% opbouw komt voor de meeste betrokken medewerkers nog uit een stukje compensatie voor het afschaffen van het vroegpensioen, dus de verlaging van die 2% zal voor de betrokken medewerkers individueel worden gecompenseerd. De overheid zal eerst duidelijkheid moeten geven over de spelregels

We spraken Ellis Minnesma namens de werkgevers en Bert Kemperman namens de OR-en en de deelnemersraad. Zij geven eerst individueel hun visie op de gang van zaken rond het pensioen bij Abbott en AbbVie en beantwoorden daarna ieder enkele vragen over toekomstige ontwikkelingen.



Ellis Minnesma: "We willen dat onze medewerkers mentaal, fysiek en financieel lenig blijven"

Ellis Minnesma is Manager Compensation and Benefits bij Abbott. Ze heeft een dubbel gevoel bij de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 65

naar 67. Abbott moet wel voldoen aan de overheidsregels, maar ze heeft er zorgen over. "Je ziet toch dat naarmate de jaren gaan tellen de productiviteit wat minder wordt omdat mensen fysiek en geestelijk een stukje veerkracht verliezen. We zien in tevredenheidsonderzoeken dat mensen over veel dingen bij Abbott enthousiast zijn, maar dat de werkdruk hun zorgen baart. Het is een feit dat we toch met steeds minder mensen dezelfde of soms nog een betere prestatie moeten neerzetten. Aan de andere kant wordt dat wel weer opgeheven doordat je meer systemen en hulpmiddelen krijgt. Maar de verantwoordelijkheid is er wel en die voelen de mensen. Wat zaken als werkdruk betreft, is Abbott een veeleisende werkgever en wij denken ook niet dat dit zal veranderen. Daarbij komt dat we het nog langer met elkaar moeten zien te redden. Dat vraagt een mentaliteitsverandering bij de werkgever en de werknemers. Vroeger konden mensen bij Abbott op hun 62ste met pensioen en vaak werkten ze in werkelijkheid niet eens zo lang door. Nu moet iedereen in principe doorwerken tot 65 en een groot deel straks tot 67. Dat betekent dat je zelf moet gaan nadenken als medewerker: hoe wil ik dat en hoe zorg ik dat ik voldoende financiële middelen heb om wat minder te gaan werken."

Zelf verantwoordelijkheid nemen

Ellis vertelt dat er wel eens medewerkers op de HR afdeling kwamen met de mededeling: 'Ik kom voor dat potje.' "Wat bedoelt u?", vroegen wij dan. 'Dat ik eerder kan stoppen' was het antwoord. "Het slechte nieuws was dat zo'n potje niet bestond. Mensen moeten zelf hun verantwoordelijkheid nemen voor hun financiële toekomst en op tijd maatregelen nemen als ze eerder willen stoppen met werken. Je schrikt als je het aantal 55+ers op dit moment vergelijkt met het aantal in de toekomst. We weten inmiddels dat over 15 tot 20 jaar de helft van onze organisatie ouder dan 50 is. Vroeger hadden we een handjevol mensen van rond de 60. Daar vond je met elkaar wel een oplossing voor, maar dat kan niet meer. Dus medewerkers zullen zelf ook moeten nadenken over hoe ga ik nu die laatste fase in en hoe ga ik die financieel in?"

Samen oplossingen zoeken

Daarbij staat een bedrijf als Abbott voor bijzondere uitdagingen zoals werken in de nachtdienst. "Het is niet voor niets dat in veel arbeidsvoorwaarden en CAO's een vrijstelling voor werken in de nacht is voor mensen boven een bepaalde leeftijd. Aan de andere kant, als we nu weten dat over 15 – 20 jaar de helft van onze medewerkers ouder is dan 50, wie gaat dan dat werk nog doen? Daar zijn we naar aan het kijken. We hebben dit jaar een heel leuk project hier in de fabriek in Zwolle gedaan. Leidingsgevenden en medewerkers in de 3-ploegen roosters zijn met elkaar gaan kijken: welke werkzaamheden kunnen we van de nacht naar de dag en de late dienst verplaatsen, zodat we gewoon minder mensen in de nachtdienst hoeven te hebben. Daar zijn ze heel goed uitgekomen. Ik ben blij dat een deel van het financiële voordeel dat voortvloeit uit de aanpassingen in de pensioenregeling gaat naar maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te vergroten. Dit laat ook zien dat zowel de werkgevers als de werknemers bij Abbott en AbbVie het belangrijk vinden dat we samen zoeken naar oplossingen om te zorgen dat onze mensen op een gezonde manier langer kunnen doorwerken. Er komt een speciale werkgroep die daarover gaat nadenken. Ik kijk uit naar de voorstellen die daaruit gaan komen."

Drie lijnen in sociaal beleid

Ellis vertelt dat Abbott in haar sociale beleid drie lijnen heeft uitgezet. "We vinden het belangrijk dat je mentaal, fysiek en financieel lenig blijft. Voor die mentale lenigheid krijgt iedereen een persoonlijk ontwikkelbudget. Dat is een pot met 1000 euro per 3 jaar die je kunt besteden aan opleidingen die niets met je functie te maken hebben. Verder krijgt iedereen een sportbudget van 200 euro per jaar. Dat is bedoeld voor actief bewegen, dus niet voor de vis- of schaakvereniging. Ten slotte mag je eens per 5 jaar op kosten van Abbott je financiële positie laten doorlichten door het onafhankelijke adviesbureau Partners in Planning. Ik heb dat laatste zelf laten doen. Het vergde de nodige voorbereiding, maar het resultaat was verhelderend en waardevol."



Bert Kemperman: "Balans zoeken tussen de belangen van de medewerkers en het bedrijf"

Bert Kemperman is secretaris van de OR van Abbott Logistics en hij is lid van de deelnemersraad van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland. In het dagelijks leven is hij IT support engineer van het distributiecentrum in Breda. Het is een verantwoordelijke baan. "Als bij ons een computer op een bepaalde plek een paar uur uitvalt, gaan er goederen niet de deur uit en dat kunnen potentiële life savers zijn. In een gewone kantooromgeving

rond het pensioen. In ieder geval hebben wij binnen Abbott en AbbVie al wel de afspraak gemaakt dat de financiële voordelen van eventuele maatregelen 50/50 zullen worden gedeeld door werkgevers en werknemers.”

Bert Kemperman: “De inzet was nu alleen de verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 en de verlaging van het opbouwpercentage. Over de financiële effecten daarvan zijn nu goede afspraken gemaakt en ook over hoe we mogelijke voordelen van maatregelen in 2015 gaan verdelen. We zullen zien waar de overheid en de pensioensector mee komen. Ongetwijfeld gaat er nog een vervolgdiscussie komen over de plannen voor 2015.”

Blijft Abbott vasthouden aan een eindloonregeling als basisregeling of is een andere oplossing denkbaar?

Bert Kemperman: “Ik vermoed dat bij de medewerkers ongeveer 50% is voor behoud van de eindloonregeling en dat de andere 50% wel zou willen kiezen voor een geïndexeerde middelloonregeling. Ik denk dat we een prima basisregeling hebben, maar heb er mijn twijfels over hoe lang die nog houdbaar is. Misschien gaat de regering die verbieden of misschien wil Abbott uiteindelijk overstappen naar een middelloonregeling. Met een middelloonregeling kan ik nog leven, maar met een verzekerde regeling leg je voor mij de risico's teveel bij de deelnemers. Bij een middelloonregeling kun je nog aan bepaalde knoppen draaien zodat die niet nadeliger is dan een eindloonregeling, zeker als je geen grote carrièresprongen meer maakt. En als je een geleidelijk stijgend loon hebt dan is een geïndexeerde middelloonregeling eigenlijk niet slechter dan een eindloonregeling.”

Ellis Minnesma: “Dat zal helemaal afhangen van wat de mogelijkheden zijn met opbouwpercentages. Ik denk als je nu kijkt naar de splitsing van Abbott en AbbVie en je dan kijkt naar de populatie die bij Abbott is achtergebleven,

dan zou een middelloonregeling met een hogere opbouw misschien wel een betere oplossing kunnen zijn dan een eindloonregeling met een lagere opbouw. Druk om voor de hele onderneming te komen tot een beschikbare premie-regeling is er niet. Daar zit weer dat ‘caring’ (goed zorgen voor de medewerkers) in. Er is vanuit onze corporate organisatie een duidelijke voorkeur om mensen zoveel mogelijk zekerheid te geven over hun pensioeninkomen.”

Het Abbott concern is gesplitst in Abbott en AbbVie. Is het denkbaar dat er op den duur twee aparte pensioenregelingen komen?

Bert Kemperman: “AbbVie is echt een aparte onderneming en bij de split is gezegd: we zijn twee zusters die elkaars linnenkast nog wel inzien en elkaars spulletjes af en toe lenen. De eerste twee jaar zou je nog in elkaars keuken mogen kijken en elkaar ondersteunen. Maar omdat je gekozen hebt om een heel aparte onderneming op te zetten, kun je uiteindelijk ook concurrenten worden. Wat hopelijk nog wel blijft, is de handling die wij hier doen voor veel AbbVie producten. Voor het pensioenfonds zou het beter zijn als AbbVie bleef, want hoe meer deelnemers hoe lager de administratiekosten per deelnemer. Maar het zou kunnen dat AbbVie een eindloonregeling met bijstortingsverplichting te duur vindt en naar een eigen regeling wil gaan.”

Ellis Minnesma: “Ik denk het eigenlijk wel. Als je kijkt naar AbbVie in Nederland, dan bestaat dat voornamelijk uit commerciële mensen met nog een beetje logistiek en dat is voornamelijk logistieke planning. Commerciële mensen staan wat anders in het leven dan medewerkers in manufacturing en logistiek. De gemiddelde leeftijd bij AbbVie is lager dan bij Abbott. Dat maakt dat je anders naar pensioen kijkt. Ik zie wel gebeuren dat AbbVie kiest voor een eigen signatuur. Het bedrijf is met 220-225 mensen relatief klein, dus misschien dat ze gaan voor een verzekerde regeling. ◀

Nieuwe bestuursleden

In de newsflash van februari jl. hebben we jullie geïnformeerd dat het aantal leden van het bestuur van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland is uitgebreid. Dat was nodig vanwege de groei van het aantal deelnemers, vooral door de toetreding van de voormalige Solvay onderdelen, de uitgebreidere regelgeving rond pensioen en het steeds strengere toezicht door De Nederlandsche Bank. In deze nieuwsbrief stellen we de nieuwe bestuursleden graag aan jullie voor.



Bert Broecks (1966) is Finance Director bij Abbott Healthcare Products in Weesp. Bert, die bedrijfseconomie studeerde, werkte onder meer bij Transavia en PTT Post voor hij in 1998 bij Solvay kwam. Ook heeft hij voor zijn afstudeerscriptie een half jaar bij een effectenkantoor gewerkt. Tot 2000 was hij Finance Controller bij Solvay Pharmaceuticals, toen zijn aanstelling volgde als Finance Director bij Solvay Pharma, de Nederlandse verkooporganisatie. Van 2003 tot 2007 was hij Finance Director van Solvay Healthcare in Engeland. Tijdens zijn verblijf in Engeland was hij bovendien een tijd als managing director verantwoordelijk voor de vestiging in Ierland. In 2007 kreeg hij zijn huidige functie bij Solvay Pharmaceuticals, dat nu Abbott Healthcare Products heet. Bert was bij Solvay Pharmaceuticals al bestuurslid van het pensioenfonds en lid van de beleggingscommissie. Bij het Abbott pensioenfonds zal hij ook zitting nemen in de beleggingscommissie.



Ronald Voorhaar (1959) is evenals Bert werkzaam bij Abbott Healthcare Products in Weesp. Hij is daar Manager External Controlling EPD Development. Ronald studeerde chemische technologie aan de HTS. In de afgelopen 14 jaar bouwde hij ruime bestuurservaring op bij Solvay in verschillende functies. Van 1999 tot 2001 was hij Manager Project Office, Global R&D Project Management en daarna tot 2004 Senior Resource Allocation Coordinator. In 2004 werd hij Senior Manager Global R&D Resources en in 2007 volgde zijn benoeming tot Director Global R&D Portfolio Management. Zijn huidige functie vervult Ronald sinds 2011. In dat jaar werd hij ook lid van het Verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds van Abbott Healthcare. Zijn opgedane ervaring gaat hij nu verbreden als bestuurslid van het Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland. Daarnaast neemt hij sinds 2012 zitting in de beleggingscommissie.



Jonathan Negro (1981) is medio 2013 toegetreden tot het bestuur. Hij volgt Rolfe van de Spreng op, die aftreedt omdat hij het bestuurslidmaatschap van het pensioenfonds niet langer kan combineren met zijn nieuwe functie bij AbbVie. Het bestuur is Rolfe erkentelijk voor zijn inzet voor het pensioenfonds als bestuurslid, penningmeester en lid van de beleggingscommissie. Jonathan is in april van dit jaar bij Abbott in dienst gekomen als Director Global Retirement Plans. Daarvoor werkte hij bij Towers Watson in Amsterdam, eerst vanaf 2008 als actuarial consultant en sinds eind 2011 als international benefits consultant. Jonathan komt oorspronkelijk uit de Verenigde Staten en is afgestudeerd als actuaaris. Voor hij naar Nederland kwam werkte hij als actuarial associate bij Towers Perrin in Philadelphia. In het bestuur zal hij tevens fungeren als penningmeester. Daarnaast zal hij zitting nemen in de risicomanagement commissie. ◀



Abbott fonds pioniert in digitale communicatie

Wij willen onze deelnemers graag goed informeren over hun pensioen. We vinden het ook leuk om dit een beetje anders dan anders te doen. Daarom krijgen nieuwe deelnemers van ons geen pak papier meer met reglementen en brochures, maar een USB-geheugenstick. We zijn het eerste pensioenfonds in Nederland dat dit zo doet. Het is een stick in de vorm van een lego bouwsteentje. Dat is symbolisch, want je begint bij ons met de opbouw van je pensioen. Elk jaar komt er een stukje bij.

De stick bevat verschillende documenten en links naar internetpagina's. Via een digitale 'Start hier' presentatie wordt de nieuwe deelnemer snel en overzichtelijk geleid door de belangrijke informatie over zijn of haar pensioen. Daarbij hoort de formele startbrief, die overigens flink is aangepast om de informatie zo compact en begrijpelijk mogelijk aan te bieden. We zijn daarbij wel gebonden aan de richtlijnen die de Autoriteit Financiële Markten (AFM) stelt, waardoor er meer details moeten worden opgenomen dan ons lief is.

Integraal onderdeel van de startbrief is onze nieuwe digitale pensioenbrochure. Die is niet alleen voor nieuwe deelnemers beschikbaar, maar voor iedereen. Ga naar onze website www.pensioenfondsabbott.nl, klik in het menu rechts op 'Publicaties' en daarna op 'Pensioenbrochure'. De brochure heeft een menu op de voorpagina waarmee je snel doorklikt naar relevante onderwerpen over pensioen en onze pensioenregeling.

De USB-geheugenstick bevat ook het 'Start UPO' voor de nieuwe deelnemer en links naar onze website, onze pensioenfيلمs en naar andere sites met nuttige informatie over pensioen. Er is verder een enquête opgenomen om te kijken hoe nieuwe deelnemers deze nieuwe vorm van pensioencommunicatie waarderen. Nieuwe deelnemers die de documenten toch liever op papier willen ontvangen, kunnen deze gewoon aanvragen bij onze administrateur AZL. ◀



Jaarverslag 2012:

Pensioenfonds realiseert sterke kostendaling

Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland heeft zich in 2012 goed staande gehouden in een nog steeds moeilijk economisch klimaat en temidden van belangrijke veranderingen binnen het Abbott concern. De komst van een groot aantal nieuwe deelnemers van bedrijfs-onderdelen van het voormalige Solvay, AMO en STARLIMS heeft grote invloed gehad op de ontwikkeling van de jaarcijfers over 2012 ten opzichte van 2011. In totaal kwamen er meer dan 700 nieuwe actieve deelnemers bij.

Belegd vermogen sterk gestegen

Het belegd vermogen steeg van EUR 150 miljoen eind 2011 naar EUR 189 miljoen eind 2012. Naast de invloed van gestegen premies door de nieuwe deelnemers, droegen ook de beleggingsopbrengsten bij aan de stijging. Het totale beleggingsrendement van 12,9% bleef iets achter bij het totale rendement van 13,6% over 2011. Een belangrijke oorzaak van dit hoge rendement is dat het fonds haar renterisico voor een groot deel heeft afgedekt: door de verder dalende rente in 2012 heeft dit een gunstig effect gehad op dit deel van de beleggingen. Het totale vermogen van de beleggingen van de deelnemers in de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module steeg van EUR 12 miljoen naar EUR 16 miljoen. Hiervan was het totale rendement van 5,5% aanzienlijk beter dan het teleurstellende cijfer van 0,1% over 2011.

Dekkingsgraad hoger: geen herstelplan meer

De dekkingsgraad van ons fonds steeg van 108,8% eind 2011 naar 116,4% eind 2012. Deze stijging is voor een belangrijk deel te danken aan de gewijzigde methodiek voor het waarderen van langlopende verplichtingen die De Nederlandsche Bank heeft ingevoerd. Daarnaast hadden de beleggingsopbrengsten een positief effect op de dekkingsgraad. Inmiddels geldt er geen herstelplan meer voor ons fonds.

Kosten per deelnemer bijna gehalveerd

Opvallend was dat de kosten voor het uitvoeren en administreren van de pensioenregeling in 2012 sterk zijn gedaald. De kosten per deelnemer zijn bijna gehalveerd van EUR 1196 in 2011 tot EUR 612 in 2012. Door de groei van het aantal deelnemers werd het kostendraagvlak groter. Maar ook een sterke nadruk op kostenbeheersing en de overgang naar de nieuwe administrateur AZL droegen bij aan de kostendaling.

Uitbreiding aantal zetels in bestuur

In verband met het kunnen waarborgen van de continuïteit binnen het bestuur en de aansluiting van de voormalige Solvay entiteiten, is per 1 januari 2012 het aantal bestuurszetels uitgebreid van vier naar zes. Elders in deze nieuwsbrief stellen we de nieuwe bestuursleden aan jullie voor.

Splitsing Abbott Worldwide

De in 2011 aangekondigde wereldwijde splitsing van de Abbott organisatie in twee afzonderlijke beursgenoteerde ondernemingen, Abbott en AbbVie, is per 1 januari 2013 doorgevoerd. Met AbbVie heeft het pensioenfonds een aparte uitvoeringsovereenkomst gesloten die begin 2013 is ondertekend. Vanuit het Abbott concern zijn werknemers toegetrokken tot de AbbVie ondernemingen. Zij blijven gedurende de periode van de uitvoeringsovereenkomst deelnemer van het pensioenfonds van Abbott Nederland (met behoud van deelnemersjaren vanaf datum in dienst bij Abbott en dezelfde pensioenregeling als Abbott deelnemers).

In 2013 zullen de AbbVie ondernemingen onderzoeken of zij per 2015 de afspraken willen wijzigen.

Positief oordeel visitatiecommissie

Het pensioenfonds heeft het intern toezicht geregeld via een visitatiecommissie. Deze commissie, die bestaat uit externe deskundigen, toetst één keer per drie jaar het beleid van het bestuur en de gang van zaken binnen het in fonds. Nadat in 2010 de visitatiecommissie haar eerste onderzoek heeft uitgevoerd, heeft zij in het derde kwartaal van 2012 opnieuw een visitatie gehouden. De commissie heeft aangegeven dat het bestuur 'in control' is en dat het bestuur sinds de vorige visitatie in 2010 duidelijke verbeteringen heeft aangebracht in de werkwijze en aansturing van het fonds.

Aanscherpen van strategie en beleid

Begin 2012 heeft het bestuur de doelstelling van het fonds aangescherpt. Na twee strategische sessies onder begeleiding van externe adviseurs heeft het bestuur een primaire doelstelling en secundaire doelstellingen geformuleerd. De risicobereidheid van de verschillende

belanghebbenden is bij de formulering van het beleid afgewogen. Omdat het fonds een eindloonregeling heeft toegezegd, is het bestuur behoudend en zal er eerst een buffer worden opgebouwd worden voordat er meer risico wordt genomen. Het mogelijk nemen van extra risico zal het bestuur afstemmen met de werkgevers. Het risico-beleid is verder aangescherpt en de werkgroep die zich ermee bezig hield wordt omgezet in een permanente risicomangement commissie.

Aandachtspunten voor 2013

Verdere inbedding van het risicomangement in de organisatie is een belangrijk aandachtspunt voor 2013. Ook het beleggingsbeleid en daarmee verbonden de risicobereidheid van de werkgevers, zal in 2013 veel aandacht krijgen. Andere hoofdpunten zijn de ontwikkelingen rond de wereldwijde splitsing van Abbott en wijzigingen in de pensioenregeling als gevolg van overheidsmaatregelen.

Meerjarenoverzicht

	2012	2011	2010	2009	2008
Aantallen					
Actieve deelnemers	1.919	1.205	1.182	1.066	986
Gewezen deelnemers	577	472	468	411	376
Pensioengerechtigden	81	75	65	56	70
Totaal	2.577	1.752	1.715	1.527	1.432
Financiële gegevens (in duizenden euro)					
Beleggingen voor risico pensioenfonds					
Belegd vermogen	188.935	149.639	122.810	94.508	71.695
Beleggingsopbrengsten	21.514	18.375	11.568		
Rendement op basis van total return	12,9%	13,6%	11,8%	7,6%	-10,2%
Beleggingen voor risico deelnemers					
Belegd vermogen	15.931	11.627	9.877		
Beleggingsopbrengsten	1.505	13	754		
Rendement op basis van total return	5,5%	0,1%	8,7%	17,4%	-22,8%
Reserves					
Algemene reserve	14.937	627	6.127	4.849	-8.453
Risicoreserves	12.621	11.628	10.677	9.076	0
Totaal reserves	27.558	12.255	16.804	13.925	-8.453
Totaal technische voorzieningen					
Voorziening pensioenverplichtingen voor risico deelnemers	15.931	11.627	9.877	7.575	5.198
Premiebijdragen van werkgevers en werknemers					
Bijdragen voor risico deelnemers	2.823	1.737	1.547	1.296	1.676
Pensioenuitkeringen	1.794	1.900	1.695	1.578	1.424
Pensioenuitvoerings- en administratiekosten					
Totaal	1.223	1.531	1.503	1.395	1.051
Per deelnemer in euro (actieven en pensioengerechtigden)	612	1.196	1.205	1.250	995
Dekkingsgraad					
Aanwezige dekkingsgraad	116,4%	108,8%	115,5%	116,4%	89,5%
Minimaal vereiste dekkingsgraad	104,6%	104,8%	105,0%	105,0%	105,0%
Vereiste dekkingsgraad	107,5%	108,3%	109,9%	110,7%	115,0%



Abbott pensioenfonds neemt risicobeleid zeer serieus

Het eerste waar je bij risico's voor een pensioenfonds aan denkt, is dat de aandelenkoersen instorten. Maar ook een computercrash bij de uitvoerder waardoor de pensioenen niet kunnen worden uitgekeerd, fouten bij het behandelen van vragen of klachten of fraude door personen, zijn risico's waar een pensioenfonds mee te maken heeft. Wat doet het pensioenfonds van Abbott om die risico's te beheersen?

Er is een Risico Management Commissie die ervoor zorgt dat het bestuur zicht houdt op alle mogelijke risico's en die maatregelen neemt om de risico's zoveel mogelijk te beperken/beheersen. Nathalie Houwaart heeft als senior adviseur bij Montae veel ervaring op het terrein van beleggingsbeleid en risicobeheer. Zij ondersteunt de Risico Management Commissie, bereidt de vergaderingen voor en verzorgt de controle van de rapportages van externe partijen die bij het fonds betrokken zijn. "Een pensioenfonds heeft doelstellingen, waarvan de belangrijkste is te waarborgen dat het fonds nu en in de toekomst de pensioenen van de deelnemers kan uitkeren", zegt zij. "Om die doelstelling te kunnen bereiken moet je een beleid formuleren en daarbij zul je risico's moeten nemen. Het lukt gewoon niet om geheel risicovrij je pensioenverplichtingen na te kunnen komen. Door al het negatieve nieuws rond pensioenen in de afgelopen jaren, hoor je wel eens mensen zeggen: hadden we maar gewoon gespaard, dan hadden we in ieder geval nog de rente gehad. Maar ze vergissen zich, want als je kijkt over een periode van 30 tot 40 jaar – wat voor een pensioenfonds normaal is – en je zou hebben gespaard in plaats van belegd, dan zou je pensioen veel lager zijn geweest. Nu is de rente helemaal laag en ontvang je heel weinig op spaarrekeningen. Als pensioenfonds moet je dus wel beleggingsrisico's lopen om je doel te bereiken. Het bereiken van die doelstelling kun je zien als een weg van A naar B. Je stippelt een beleggingsbeleid uit om daar te komen en dan is meteen de volgende vraag: ga ik dat zelf doen of ga ik het uitbesteden? Als je iets uitbesteedt, loop je risico's op je tegenpartij. Uiteindelijk is de hele weg van A naar B omgeven door risico's. Het is de kunst om die risico's zodanig te beheersen, tegen aanvaardbare kosten, dat je met een bepaalde mate van zekerheid je doelstelling gaat bereiken."

"Je moet wel risico lopen om je doel te bereiken"

Kritische processen controleren

Binnen het Nederlandse pensioenlandschap is het pensioenfonds Abbott een vrij klein fonds. Het heeft naast het beheer van de beleggingen ook de pensioenadministratie uitbesteed. "Wij verzorgen dus niet zelf de pensioenuitkeringen. Dat doet AZL in Heerlen", legt Nathalie uit. "Voorbeelden van risico's die je daarbij loopt, zijn dat AZL pensioenen niet op tijd uitkeert, dat de hoogte van de uitkering niet juist is, dat klachten van deelnemers niet serieus genomen worden of dat deelnemers verkeerde antwoorden op vragen krijgen. We bouwen daarom controles in op de meest kritische processen en leggen die controles vast. Als bepaalde doelstellingen door de uitvoerder niet worden gehaald, zijn daar consequenties aan verbonden. Door middel van afspraken die contractueel vastliggen, maar ook via rapportages over die afspraken per kwartaal, kijken we hoe



Nathalie Houwaart: "Als je risicomangement onderdeel maakt van hoe je alles aanpakt, ga je met een andere bril naar dingen kijken."

de uitvoerder het doet. We letten er ook op dat de uitvoerder de juiste administratiesystemen heeft en dat als een systeem uitvalt er voldoende back-up is om te zorgen dat de pensioenuitkeringen niet in gevaar komen. Verder kijken we naar de integriteit van de medewerkers. Het is immers belangrijk dat zij de informatie van de deelnemers vertrouwelijk behandelen." AZL zorgt zelf voor een gedegen interne controle en daarnaast is er de controle door de externe accountant. Voor Nathalie betekent het heel wat rapporten doornemen om zeker te zijn dat de genoemde zaken in orde zijn."

Afspraken over tijdige en volledige informatie

De beleggingsrisico's vormen natuurlijk een belangrijke risicocategorie. Het fonds heeft een speciale beleggingscommissie die zich bezighoudt met het beleggingsbeleid en die controleert hoe de vermogensbeheerder van de Basis Module en de uitvoerder van de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module dat beleid uitvoeren en hoe ze presteren ten opzichte van de markt. Uiteraard is er een nauwe samenhang tussen het beleggingsbeleid en het risicobeheer. Nathalie vertelt dat er met de vermogensbeheerder afspraken zijn gemaakt over onder andere de tijdigheid en volledigheid van rapportages. Als die afspraken niet worden gehaald, heeft dat gevolgen voor de vergoeding van de vermogensbeheerder."

Bestuur is gebonden aan gedragscode

Het risicobeheer strekt zich uit tot alle partijen die bij het fonds betrokken zijn en ook tot het bestuur zelf. "Het bestuur moet zich houden aan de gedragscode die het pensioenfonds heeft opgesteld", zegt Nathalie. "Die gedragscode moet minimaal voldoen aan de wettelijke vereisten. Er is een externe compliance officer die elk jaar toetst of het bestuur zich houdt aan die gedragscode. Er gelden binnen het bestuur ook regels dat alle contracten getekend moeten worden door minimaal twee personen en dat altijd het vier-

Definitie "partner" gewijzigd

Als je een partner hebt die wordt erkend als partner in de zin van het pensioenreglement, dan heeft hij of zij recht op een partnerpensioen als je zou komen te overlijden. Je partner is degene met wie je gehuwd bent of met wie je een geregistreerd partnerschap bent aangegaan. Ook geldt als partner de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie je een gemeenschappelijke huishouding voert. Vroeger gold voor die laatstgenoemde mogelijkheid een termijn van minimaal twee jaar, maar die is in het nieuwe reglement komen te vervallen.

Het is wel belangrijk dat je je partner aanmeldt bij het pensioenfonds. Het daartoe bestemde formulier kun je opvragen bij onze administrateur AZL. Dit hoeft niet als je gehuwd bent, dan worden wij ingelicht door de gemeente (tenminste als je in Nederland woont).

ogen principe wordt gehanteerd. Er mag nooit een besluit worden genomen door één persoon. Besluiten moeten minimaal de steun hebben van de meerderheid van het bestuur. Die besluiten worden vastgelegd. Zo is er binnen het bestuur een aantal regels op basis waarvan de bestuursleden moeten aantonen dat ze een integere bedrijfsvoering voeren."

Risicobereidheid is zeer laag

Een speciaal aspect bij het risicobeheer voor het pensioenfonds van Abbott is dat het fonds een heel jong deelnemersbestand heeft en dus een relatief lange beleggingshorizon. Dan zou je bij het beleggingsbeleid meer risico (met kans op een beter rendement) kunnen nemen. Bij tegenvallers is de hersteltijd namelijk nog lang. "Maar", zegt Nathalie, "de basis regeling is een eindloonregeling zonder indexatie-ambitie. Er hoeft dus uit de beleggingsopbrengsten geen indexatie te worden gefinancierd. Het beleid is daarom behoorlijk defensief. Over het geheel genomen is de risicostategie bij het Abbott fonds defensief. Er worden maar weinig echte risico's geaccepteerd behalve waar het aan de beleggingenkant nodig is om aan de pensioendoelstelling te voldoen. Aan de operationele- en uitbestedingskant worden er heel weinig risico's getolereerd. De risicobereidheid is zeer laag."

Steeds koppeling met risicobeheer

Nathalie vertelt dat het risicobeheer sinds de kredietcrisis in 2008 is versterkt en geformaliseerd. "Er is nu een commissie waarin twee leden van het bestuur zitting hebben en die periodiek vergadert. Er is een risicostategie geformuleerd, er zijn processen ingericht en de informatievoorziening is afgestemd op wat echt belangrijk is voor het realiseren van de doelstelling van het fonds. Elke keer wordt de koppeling gemaakt met wat kan onze doelstelling bedreigen. Welke risico's zijn dat, zijn ze hoog of laag, welke risico's accepteren we en wat moeten we doen om ze te beheersen?"

Omgevingsrisico's vragen veel aandacht

De Risico Management Commissie besteedt veel aandacht aan de omgevingsrisico's. "Dat zijn externe factoren waar het fonds zelf weinig invloed op kan uitoefenen, maar die wel op je afkomen en waar je iets mee moet. Voorbeelden zijn het Pensioenakkoord, de veranderingen in de belastingregels voor pensioenopbouw (het Witteveen kader) en de nieuwe wetgeving voor de besturing van pensioenfondsen. Als je daar niets mee doet, voldoe je niet aan de wet- en regelgeving en loop je een juridisch risico. Daar zijn we dus nu heel intensief mee bezig en ook met het helemaal in kaart brengen en beschrijven van de echt kritische administratieve processen. Als je risicomangement onderdeel maakt van hoe je alles aanpakt, ga je met een andere bril naar dingen kijken en kun je later beter beargumenteren waarom je een bepaalde beslissing genomen hebt." ◀

Log in op Mijn Pensioen

“Pensioen is te belangrijk om er geen interesse in te hebben”

Pensioen is niet een populair onderwerp waar mensen zich graag mee bezighouden. Dat blijkt ook uit de bezoekcijfers van Mijn Pensioen, de website van onze Beschikbare Premie Module en Vrijwillige Bijspaar Module. Via <https://mijnpensioen.ingim.nl> kun je je pensioengegevens van deze beide modules inzien. Om gebruik te kunnen maken van de keuzemogelijkheden die binnen de regelingen worden aangeboden moet je op de website de zorgplichtmodule doorlopen. De module heeft als doel je kennis over pensioen en beleggen te vergroten. In maart van dit jaar bleken nog maar 21 deelnemers dit te hebben gedaan. Na een herinneringsmail was het aantal gestegen tot 89. Nog niet om over naar huis te schrijven op een totaal van 730 deelnemers vindt Nathalie de Reede, Client Communication Manager Mijn Pensioen bij ING Investment Management.

Nu nadenken hoeveel geld je later nodig hebt

Ze herkent het wel. Ook bij andere pensioenfondsen is het aantal deelnemers dat actief bezig is met de opbouw van hun pensioenkapitaal bij Mijn Pensioen laag. Maar Nathalie wil met die lage interesse geen genoegen nemen en waar ze kan promoot ze krachtig het actief betrokken zijn bij de opbouw van je pensioenkapitaal. “We leven gemiddeld allemaal langer en dat betekent dat we langer met pensioen zijn. Daar is geld voor nodig. Natuurlijk is dat sterk afhankelijk van de wensen die je hebt. Als je na je pensioen je huis verkoopt en in een huurflatje gaat wonen, dan ziet je financiële plaatje er heel anders uit dan wanneer je verre reizen gaat maken of in een zonnig land gaat genieten van je pensioen. Iedereen heeft zijn eigen plannen en het is belangrijk dat je nu al nadenkt over hoeveel geld je straks nodig denkt te hebben om je wensen te kunnen realiseren. Daarom is het belangrijk te volgen wat er gebeurt met je pensioenkapitaal. Als je de zorgplichtmodule doorloopt, ben je beter geïnformeerd over pensioen en de keuzes die je kunt maken.”

Zorgplichtmodule doorlopen is belangrijk

Om van de standaardkeuze LifeCycle Mix te kunnen wisselen naar een van de andere beleggingsmogelijkheden van Mijn Pensioen (Eigen Verdeling, Vrije Keus of Sparen) ben je verplicht de zorgplichtmodule te doorlopen. Doe je dat niet, dan worden jouw premies en die van de werkgever belegd in de LifeCycle Mix Neutraal, die het Abbott pensioenfonds heeft gekozen als de standaard mix. Ongeveer 95% van de deelnemers kiest er voor om in de LifeCycle Mix te beleggen. Nathalie begrijpt dat veel deelnemers kiezen voor de standaard mix. Maar ze vindt toch dat iedereen de zorgplichtmodule zou moeten doorlopen. “Je wordt in 10 stappen door vier thema's geleid:

1. wat is pensioen?
2. wat is beleggen?
3. wat is beleggen voor je pensioen?
4. wat betekent dit voor mijn pensioen?

Onderdeel van de module zijn vier tests; die zijn niet verplicht, maar ze geven je wel inzicht of je de informatie hebt begrepen. Als je de hele module wilt doorlopen, ben je daar ongeveer 45 minuten mee bezig.”

Bepaal je risicoprofiel

Het is goed om je risicoprofiel te bepalen om een idee te krijgen hoeveel risico je kunt en wilt nemen en hoe je financiële kennis is. “Je risicoprofiel wordt bepaald door 14 vragen te beantwoorden”, vertelt Nathalie. Het is belangrijk om de vragen eerlijk te beantwoorden. Een van de vragen is bijvoorbeeld: Hoe erg zou je het vinden als je pensioenkapitaal ineens 5.000 euro minder waard wordt? Het is heel erg afhankelijk van waar je je pensioenpotje voor nodig hebt, hoe je die vraag beantwoordt. Wij stellen voor om jaarlijks je risicoprofiel opnieuw vast te stellen om te kijken of deze nog past bij jouw situatie.”

Op basis van je risicoprofiel in combinatie met de tijd tot je pensioendatum komt er een adviesmix tot stand. Het principe van de LifeCycle Mix is dat het risico wordt afgebouwd naarmate je dichterbij je pensioendatum komt. Twee keer per jaar controleert ING Investment Management of de samenstelling van je portefeuille niet te veel afwijkt van de adviesmix en wordt die met een 'rebalance' weer in lijn gebracht. Bovendien wordt eens per jaar het model voor de optimale portefeuillemix geëvalueerd en indien nodig aangepast.

Zelf keuzes maken

Naast de LifeCycle Mix kun je zelf keuzes maken hoe je premies worden belegd. Daarbij zijn er twee mogelijkheden: bij Eigen Verdeling kun je binnen het beschikbare fondsenaanbod zelf bepalen hoe je premies over de verschillende fondsen worden verdeeld met een verdeelsleutel. Bij Vrije Keus ben je zelf verantwoordelijk voor de aan- en verkoop van beleggingsfondsen. ING IM belegt dan niet voor je. Nadat de premie is gestort kun je via de website zelf gaan beleggen.

Alerts bij afwijkingen

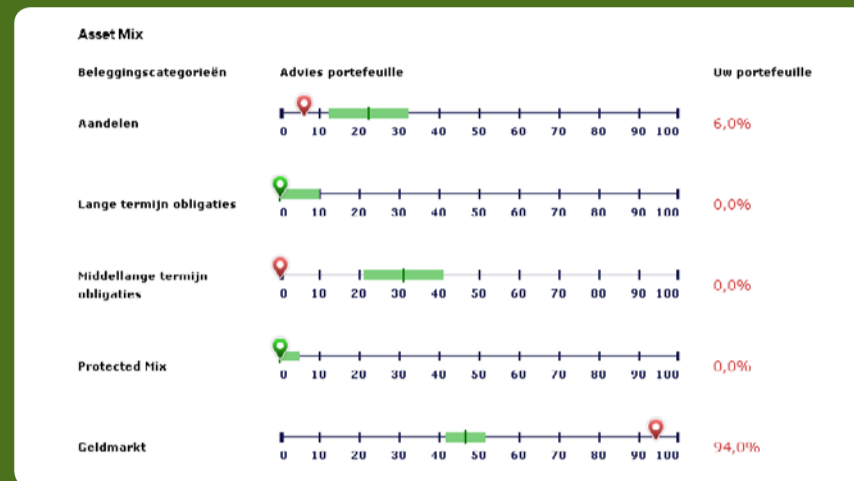
Als je kiest om te beleggen volgens Eigen Verdeling of Vrije Keus dan wordt via de zorgplichtmodule een alert afgegeven als je beleggingen afwijken van de adviesmix. Als je inlogt op de website krijg je op de pagina met je rekeningoverzicht een alert te zien. In bijgaande illustratie is aangegeven in hoeverre de gekozen beleggingen afwijken van de adviesmix voor de betreffende deelnemer.

Oproep om in te loggen

Nathalie merkt ook dat er deelnemers zijn die weliswaar begonnen zijn met de zorgplichtmodule, maar die niet hebben afgemaakt. Ze raadt ze aan dat alsnog te doen. “Pensioen is te belangrijk om er geen interesse in te hebben.” Dus via deze nieuwsbrief nogmaals een oproep: log in op je Mijn Pensioen rekening en doorloop de zorgplichtmodule.

Inloggegevens opvragen

Heb je je inloggegevens niet meer? De Klantenservice van Mijn Pensioen stuurt ze je graag toe. Je kunt ze bellen via 0800-645 6736 (ma-vr 8-21 uur, za 9-17 uur) of stuur een e-mail naar info@mijnpensioen.ingim.nl.



Nog een primeur: UPO toont verschillende rendementsverwachtingen

Je kent dat regeltje misschien nog wel uit de reclames voor financiële producten: ‘Rendementen uit het verleden bieden geen garantie voor de toekomst’. Dat geldt ook voor de uitkomst van het pensioen dat je opbouwt in de Beschikbare Premie Module (BPM) en Vrijwillige Bijspaar Module (VBM).

Bij de eerste module betalen Abbott en jij premies en bij de tweede (als je daaraan meedoet) betaal jij vrijwillig een zelf gekozen premie. Wat die premies uiteindelijk voor pensioen opleveren, is afhankelijk van twee dingen: de tarieven voor het inkopen van pensioen op het moment dat je met pensioen gaat en de beleggingsrendementen die op de premies zijn behaald. Immers, hoe hoger de rendementen, hoe hoger je pensioenkapitaal en dus hoe hoger je pensioenuitkering. Maar rendementen kunnen ook tegenvallen en dan ziet het resultaat er helaas anders uit.

Tot voor kort baseerden we de prognose in jaarlijkse overzichten (UPO's) voor de BPM en de VBM op een gemiddeld rendement van 4%. Het werkelijke gemiddelde rendement kan hoger of lager zijn. Daarom heb je in het UPO dat je onlangs hebt ontvangen, meerdere prognoses gekregen zodat je kunt zien wat de gevolgen voor je pensioen zijn als de rendementen meevallen of tegenvallen. Hierin zijn we een voorloper binnen de Nederlandse pensioensector.

Zoals hierboven vermeld, is de pensioenuitkering die je te zijner tijd kunt aankopen ook afhankelijk van de rentetarieven die gelden op het moment dat je met pensioen gaat. We gingen altijd uit van een rente van 4%. De werkelijke rente is echter al lange tijd veel lager, zodat we de prognose nu hebben gebaseerd op een renteniveau van 2,4%.

Met deze aanpassingen geven we je een realistischer beeld van wat je straks naar verwachting aan pensioen zult ontvangen uit de BPM en de VBM.

Waar kan ik terecht met vragen?

Heb je vragen over je pensioenregeling, de overdracht van je pensioen of andere pensioengerelateerde vragen? Neem dan contact op met AZL, de administrateur van het pensioenfonds. De contactgegevens van AZL zijn: Telefoon: 045 576 36 86. E-mail: pf-abbott@azl.eu. Postadres: Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen

Colofon

Deze nieuwsbrief is een uitgave van de Communicatiecommissie van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland.

Eindredactie Erik van Dam en Edgar Geervliet
Redactie Montae Corporate Communicatie, Rijswijk
Ontwerp Oranje boven, 's-Hertogenbosch
Fotografie Abbott, Montae Corporate Communicatie
Drukwerk QantesArtoos, Rijswijk

