

Voorzitter pensioenfonds Jonathan Negro:

“A promise for life geldt ook na de pensionering”

WN

VWN

GP



“De Nederlandse overheid maakt het naar mijn gevoel moeilijker dan het zou moeten zijn. Vorig jaar hebben we onze pensioenregeling moeten aanpassen door veranderingen in de regelgeving en dit jaar weer. In het Nederlandse poldermodel moet iedereen er wat over zeggen. Het gevolg is dat er na vijf jaar praten over het pensioenstelsel nog weinig concrete stappen zijn gezet. Dat is soms best frustrerend.”

Jonathan Negro is bij Abbott wereldwijd verantwoordelijk voor de pensioenregelingen binnen het bedrijf. Hoewel de Nederlandse bedrijven qua omvang niet de grootste zijn in het internationale netwerk, vergt de pensioenregeling in Nederland verreweg het grootste deel van zijn tijd door alle wijzigingen die er zijn. Ook het strenge Nederlandse toezicht kost hem veel tijd. Daar heeft hij wel begrip voor. “Soms vind ik het toezicht wat te streng, maar je kunt beter te streng zijn dan te tolerant. Nederland heeft immers veel meer gespaard aan pensioen als percentage van het bruto nationaal product dan alle andere landen. Dan is het belangrijk dat daar goed toezicht op is.”

Van Wisconsin naar Nederland

Jonathan is in 2013 toegetreden tot het bestuur van Stichting Pensioenfonds Abbott en in het kader van de rolatie van het voorzitterschap tussen vertegenwoordigers

“Abbott biedt een genereuze pensioenregeling”

namens de werkgevers en de werknemers, heeft hij dit jaar het stokje overgenomen van Erik van Dam. Hoog tijd dus voor een nadere kennismaking. Jonathan groeide op in de Amerikaanse staat Wisconsin te midden van boerderijen met koeien, melk en kaas. “Dat past goed bij Nederland. Mensen verbazen zich er soms over dat ik melk drink, maar ik doe het al mijn hele leven. Ik heb wiskunde gestudeerd en nadat een actuaaris een keer een verhaal gehouden had, ben ik die examens ook gaan doen. Zo ben ik actuaaris geworden. Ik heb na mijn studie ongeveer 3,5 jaar als pensioenadviseur bij Towers Perrin in Philadelphia gewerkt. Later werd dat Towers Watson en werd ik uitgezonden naar Nederland. Na daar vijf jaar te hebben gewerkt, kreeg ik mijn huidige baan bij Abbott.”

Zorg voor medewerkers zit in Abbott cultuur

Jonathan is niet alleen vanwege het voorzitterschap van het fonds, maar vooral ook door zijn baan fulltime met pensioen bezig. De pensioenregeling verschilt per land, maar wat niet verschilt, is dat Abbott haar medewerkers een goed pensioen wil bieden. “Abbott heeft van oudsher een cultuur waarin de zorg voor de medewerkers heel belangrijk is”, zegt Jonathan. “Daarom biedt Abbott een genereuze pensioenregeling. Ook hecht Abbott aan financiële educatie van haar medewerkers. We hebben een speciale stichting, de Clara Abbott Foundation, die mensen via allerlei voorlichting en kennisoverdracht wil helpen financieel onafhankelijk te zijn.”

De taak van Jonathan is te zorgen dat de pensioenregelingen in de verschillende landen goed worden ontworpen en uitgevoerd, dat het geld verstandig wordt

Lees verder op pag. 2 >>

WN

VWN

GP

COLUMN

Jonathan Negro

Voorzitter Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland



Beste deelnemers,

Nederland is een regelland. Voor mij als Amerikaan is dat af en toe wennen. In de Verenigde Staten hechten we sterk aan individuele vrijheid met liefst zo min mogelijk regels. Nederland koestert zijn poldermodel waarin iedereen wordt gehoord en vervolgens wordt gezocht naar een compromis dat recht doet aan alle standpunten. Zo gaat het ook bij pensioenfonds. Dat is goed, want het is belangrijk dat er rekening wordt gehouden met de belangen van alle groepen deelnemers.

In het kennismakingsinterview met mij kunnen jullie lezen dat ik mij dagelijks bezighoud met de pensioenregelingen van Abbott in de hele wereld. Die verschillen van land tot land. Maar nergens zijn er zo veel veranderingen in de regels die de overheid stelt als hier. Aan de ene kant begrijp ik dat wel. Er is in Nederland enorm veel gespaard aan pensioen en dan moeten er goede regels zijn om dat geld op een

verantwoorde manier te beheren. Aan de andere kant betekent al die regelgeving veel extra werk voor het bestuur en voor alle partijen die bij ons fonds zijn betrokken. Daardoor nemen de kosten toe en die waren al hoog.

In deze nieuwsbrief kunnen jullie lezen hoe wij inspelen op de verschillende wettelijke veranderingen. Zo hebben we met Charles Merison een vertegenwoordiger namens de gepensioneerden in het bestuur. Ook hebben we een nieuw Verantwoordingsorgaan dat ons als bestuur zal adviseren en controleren.

De Nederlandse regering heeft een wetsontwerp ingediend voor een nieuw Financieel toetsingskader. Het doel is de pensioensector stabiel te maken,

Lees verder op pag. 2 >>

Sommige artikelen in deze Nieuwsbrief zijn speciaal gemarkeerd voor:

WN Werknemers in actieve dienst

VWN Voormalige werknemers die nog niet met pensioen zijn

GP Gepensioneerden

Vervolg van pag. 1

zodat fondsen minder gauw in financiële problemen komen. Verder worden de fiscale grenzen voor pensioenopbouw verder beperkt. Onze huidige pensioenopbouw is hoger dan de maximumgrens die in 2015 gaat gelden. Wij zullen dus in ieder geval iets moeten doen, want als onze pensioenregeling buiten het toegestane fiscale kader valt, heeft dat grote nadelige gevolgen voor de werkgever en jullie als deelnemers.

In juli zijn we gestart met het overleg tussen de werkgevers, de ondernemingsraden en vakbonden binnen Abbott over hoe de pensioenregeling er in

2015 uit moet gaan zien. Het definitieve resultaat van die besprekingen is op dit moment nog niet bekend. Inmiddels woon ik al zo lang in Nederland dat ik er het volste vertrouwen in heb dat het poldermodel ook dit keer goed zal werken en dat er een resultaat uit komt waar we allemaal tevreden mee kunnen zijn.

Wil je reageren op deze column. Stuur me gerust een e-mail via jonathan.negro@abbott.com.

Met vriendelijke groet,
Jonathan Negro
Voorzitter Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland

namens de werkgever, twee namens de werknemers en één namens de gepensioneerden. Ik vind dat een faire behartiging van de belangen. Het bestuur is een goed team. We zijn het weleens niet met elkaar eens, maar de samenwerking gaat heel goed. Ik heb veel respect voor mijn medebestuurders. Het zijn geen professionals die dagelijks met pensioen bezig zijn, maar hun kennis is groot. Zij hebben het fonds gebracht waar het nu staat en het is absoluut een goed geleid fonds." De eisen die aan pensioenfondsbesturen worden gesteld, worden steeds strenger. Veel fondsen hebben moeite geschikte kandidaten voor het bestuur te vinden in de eigen achterban. Dat geldt ook voor Abbott. "We hebben in Nederland ongeveer 2.000 medewerkers, maar toch kost het moeite om een paar kandidaten te vinden die voldoen aan de eisen. Je ziet dan ook dat andere fondsen op zoek gaan naar professionele bestuurders."

Abbott doet wat zij belooft

Voor het fonds van Abbott is dat nu niet aan de orde. "Voor de korte termijn hebben we onze handen vol aan de aanpassing van de regeling per 1 januari 2015 en de overgang van AbbVie naar een andere oplossing." Zoals gezegd, vindt Jonathan dat Nederland het zichzelf te moeilijk maakt met alle discussies over hoe het pensioencontract van de toekomst eruit moet gaan zien.

"Begrijpelijk dat AbbVie arbeidsvoorwaarden op eigen manier wil invullen"

"Ik houd niet van zachte rechten, zeker als die mogelijk kunnen worden gekort. Het pensioen is op die manier moeilijker om te managen en mensen begrijpen het niet." Een mogelijke korting is het ergste dat Jonathan zou kunnen overkomen tijdens zijn voorzitterschap van het fonds. "Ik wil voorkomen dat we nog eens de situatie van 2008 moeten meemaken dat het fonds Abbott moet vragen om met een substantieel bedrag te hulp te komen. Er zullen ongetwijfeld nieuwe crises komen. Daarom moeten we zorgen dat we er alles aan doen om een gezonde financiële positie te houden." Overigens heeft Abbott in 2008 ruimhartig aan haar verplichting voldaan. Jonathan is ervan overtuigd dat het bedrijf ook in de toekomst pal achter het pensioenfonds blijft staan. "Verschillende werkgevers in Nederland hebben met hun fonds afspraken dat ze bij tegenvallers eventueel zullen bijspringen als de financiële positie het toelaat. Bij Abbott kunnen onze deelnemers ervan op aan dat als het bedrijf een belofte heeft gedaan, het die belofte gestand doet. De slogan van Abbott 'A promise for life' geldt dus ook voor het leven na de pensionering."

Jonathan Negro: "Ik ben voorstander van een eindloonregeling omdat je daarmee een heel goede overgang realiseert van het inkomen voor je pensionering en erna."

beheerd en dat de regelingen worden aangepast aan de geldende wetgeving. "Kort gezegd moet ik bewaken dat de regelingen doen wat ze moeten doen, namelijk onze mensen een goed pensioen bieden."

Voorstander van eindloonregeling

Abbott heeft als een van de weinige ondernemingen in Nederland nog een eindloonregeling. Kan die ook in de toekomst gehandhaafd blijven? "Het type regeling is geen probleem", zegt Jonathan. "Waar het om gaat is of de regeling in de toekomst nog betaalbaar blijft. Zelf ben ik een voorstander van de eindloonregeling omdat je daarmee een heel goede overgang realiseert van het inkomen voor je pensionering en erna. Met een middelloonregeling blijft het resultaat toch vaak achter bij het vroegere salaris. Wij hebben een hybride regeling: eindloon tot een bepaalde salarisgrens en daar bovenop een beschikbare premiereregeling. Ik vind die combinatie een mooie vorm van risicodeling tussen de werkgever en de werknemers. Maar de regeling moet wel betaalbaar blijven. De kosten van ons pensioen zijn in de afgelopen jaren behoorlijk gestegen. Abbott let natuurlijk goed op de kosten. Het lastige bij pensioen is dat je een heel lange termijn visie moet hebben. De beslissingen die je nu neemt, hebben nog steeds hun uitwerking over 30 of 40 jaar."

Goed idee van ondernemingsraden

Die kosten van het pensioen worden wel wat beperkt doordat de overheid de maximaal toegestane opbouwpercentages verlaagt. Dit jaar had dat alleen effect voor een groep werknemers met een overgangsregeling, maar voor 2015 geldt dat het opbouwpercentage van Abbott van 1,75% boven het fiscale maximum van 1,657% ligt dat de overheid voor eindloonregelingen gaat hanteren. Jonathan wil niet vooruitlopen op de besprekingen tussen de sociale partners. "Dat overleg loopt nog, maar het is duidelijk dat we iets zullen moeten doen omdat onze regeling anders fiscaal bovenmatig wordt en dat zou grote nadelige gevolgen hebben."

"Het bestuur is een goed team"

Vorig jaar besloten de sociale partners het financiële voordeel dat ontstond doordat de pensioenleeftijd omhoog ging van 65 naar 67 en doordat de fiscale opbouw mogelijkheden werden beperkt, op een bijzondere manier te verdelen. De werkgever en de werknemers kregen een gelijk deel van 40% van het voordeel en de resterende 20% werd bestemd voor maatregelen om gezond langer doorwerken mogelijk te maken. "Dat laatste kwam van onze ondernemingsraden en dat vond ik een heel goed idee. Er zijn allerlei studies over de invloed van veroudering op de arbeidsproductiviteit. Omdat we langer leven, zullen we langer moeten blijven werken. Ook is het een feit dat de babyboom generatie straks massaal met pensioen gaat. We hebben goede mensen nodig en die willen we graag behouden. Het is dus heel waardevol om een deel van het pensioengeld te bestemmen voor maatregelen die het mogelijk maken dat je dat langer doorwerken met plezier en in goede gezondheid kunt doen."

Vertrek van AbbVie uit pensioenfonds

Naast de aanpassing van de regeling wacht nog een andere uitdaging aan het eind van het jaar. Dat is de splitsing van de pensioenen van de Abbott en de AbbVie deelnemers. "Er is een principeafspraken dat AbbVie eind dit jaar het pensioenfonds verlaat en met alle AbbVie deelnemers en hun opgebouwde pensioenen overgaat naar een nieuwe regeling. "Dat ligt op het bord van mijn collega bij AbbVie", legt Jonathan uit. "De verwachting is wel dat dit gaat gebeuren en dat AbbVie dus kiest voor een andere oplossing om de pensioenen van haar medewerkers onder te brengen." Is het niet jammer omdat er schaalvoordelen verloren gaan als het aantal deelnemers van het fonds kleiner wordt? "Dat is in beginsel waar, maar de pensioenen van de AbbVie deelnemers vertegenwoordigen ongeveer 10-15% van de waarde van het totale pensioenvermogen van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland. Het effect is dus ook niet zo heel groot. Abbott en AbbVie hebben wel dezelfde wortels, maar in feite zijn het twee verschillende bedrijven die soms ook heel andere belangen hebben. Daarom is het niet zo vreemd dat AbbVie haar arbeidsvoorwaarden, inclusief het pensioen, op een eigen manier wil invullen."

Waardering voor collega bestuurders

Per 1 juli van dit jaar is de bestuursstructuur van het fonds veranderd door nieuwe wetgeving. De Deelnemersraad en het Verantwoordingsorgaan zijn opgegaan in een Verantwoordingsorgaan nieuwe stijl. Elders in deze nieuwsbrief worden de leden voorgesteld. Jonathan legt uit dat Abbott heeft gekozen voor handhaving van een paritair bestuur met drie leden namens de werkgevers en drie namens de werknemers en gepensioneerden. "Volgens de nieuwe wet komt er nu rechtstreeks een vertegenwoordiger namens de gepensioneerden in het bestuur. Dat gaat ten koste van één van de drie zetels voor de werknemers. In de nieuwe constructie hebben we dus drie bestuursleden



Pensioenleeftijd van 65 naar 67: wat betekent dat voor mijn pensioen?

WN

Bij Abbott en AbbVie is sinds begin dit jaar de pensioenleeftijd in de pensioenregeling verhoogd van 65 naar 67 jaar. Dit komt door nieuwe regels van de overheid die bepalen dat de pensioenopbouw vanaf 2014 gebaseerd moet zijn op een pensioenleeftijd van 67 jaar. Wat betekent dit voor de hoogte van je pensioen en kun je nog eerder met pensioen? Deze en andere vragen behandelen we in dit artikel.

VWN

Tot eind 2013 bouwde je pensioen op waarbij was gerekend met een pensioenleeftijd van 65 jaar. Vanaf begin dit jaar is je opbouw gebaseerd op een pensioenleeftijd van 67 jaar. We willen voorkomen dat er twee verschillende pensioenpotjes ontstaan met een verschillende leeftijd waarop de uitkering begint. Daarom hebben we je tot eind 2013 opgebouwde aanspraken omgerekend van een pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar. De waarde van je al opgebouwde pensioen verandert niet, maar je toekomstige

uitkering wordt wel hoger. Je pensioen gaat immers twee jaar later in en wordt dus tot het eind van je leven over een kortere periode uitgekeerd. Per jaar dat je later met pensioen gaat, wordt je opgebouwde pensioen bijna 7% hoger.

Deze omrekening hebben we gedaan voor alle actieve en gewezen deelnemers, behalve voor de 64- en 65-jarigen omdat die al heel dicht bij hun pensioen zijn. Voor gepensioneerden verandert er niets omdat hun pensioen al is ingegaan.

Rekenvoorbeelden

Om dit wat duidelijker en concreter te maken, hebben we drie rekenvoorbeelden gemaakt van fictieve medewerkers. Voor de eerste medewerker leggen we hieronder uit hoe de rekensom wordt gemaakt.

Bedragen die voor jou gelden staan op je UPO

Op je Uniform Pensioen Overzicht (UPO) over 2013, dat je in het najaar zult ontvangen, kun je lezen wat voor jou persoonlijk de bedragen zijn. Vanwege de omrekening van de pensioenaanspraken van 65 naar 67 jaar krijgen dit jaar ook alle gewezen deelnemers een UPO. Het nabestaandenpensioen wordt niet omgerekend met bovengenoemde omrekeningsfactor. Wat je aan nabestaandenpensioen had opgebouwd blijft onveranderd.

Veel gestelde vragen

Wellicht heb je vragen over de gevolgen van de verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar. Die vragen, evenals alle andere vragen over je pensioen, kun je stellen aan onze administrateur AZL. De contactgegevens vind je op de laatste bladzijde van deze nieuwsbrief. Hieronder geven we een paar veel gestelde vragen over de pensioenleeftijd met de antwoorden op die vragen.

Ik had er vast op gerekend om met 65 jaar met pensioen te gaan. Kan dat nog steeds?

Ja, dat kan nog steeds. Je kan de pensioendatum vervroegen. Je naar 67 jaar omgerekende aanspraken worden dan weer teruggerekend naar de door jou gekozen pensioenleeftijd van 65 jaar.

Als ik er toch voor kies om met 65 jaar met pensioen te gaan, krijg ik dan ook AOW?

Nee, je krijgt pas AOW op het moment dat voor jou de AOW-leeftijd ingaat. Die was vroeger voor iedereen 65 jaar, maar wordt inmiddels in stappen opgetrokken naar 67 jaar. Op de website van de rijksoverheid kun je via de volgende link zien wat jouw AOW-leeftijd is:

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/aow-leeftijd-berekenen>

Wanneer kan ik op zijn vroegst met pensioen?

Binnen onze pensioenregeling kun je vanaf je 60ste jaar met pensioen gaan. Je moet dat zes maanden voor de gewenste pensioendatum aanvragen bij het fonds. Bedenk wel dat hoe eerder je met pensioen gaat, hoe lager je pensioen wordt. Het wordt immers over een langere periode uitgekeerd. Ook moet je bedenken dat je pas AOW gaat ontvangen op het moment dat voor jou de AOW-leeftijd ingaat.

De pensioenleeftijd bij Abbott is verhoogd naar 67 jaar, maar ik krijg vanaf mijn 66ste AOW. Hoe zit dat?

De pensioenleeftijd binnen de pensioenregeling is verhoogd naar 67 jaar. Je Abbott pensioen gaat dus in principe in op het moment dat je 67 jaar wordt. Volgens de cao eindigt jouw arbeidsovereenkomst op het moment dat je de AOW-leeftijd bereikt. Je zou dan al wel AOW ontvangen, maar nog geen Abbott pensioen. Je kunt echter je Abbott pensioen vervroegen (zoals hierboven beschreven) tot je AOW-leeftijd zodat je AOW en je Abbott pensioen tegelijk ingaan. Dit is in de praktijk de oplossing waar veel oudere werknemers nu voor kiezen. Onze administrateur AZL zal je een brief sturen 6 maanden voordat je de AOW-leeftijd bereikt. In die brief staan alle details over je aanstaande pensionering.

[Lees verder op pag. 4 >>](#)



- KEES is een medewerker van 50 jaar.
- Hij werkt fulltime en zijn jaarsalaris is € 50.000.
- Hij heeft 15 dienstjaren.

Om te zien wat de verandering voor Kees betekent, maken we de volgende berekening:

- Zijn salaris is € 50.000. Hier gaat de franchise af. Dit is het deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je later ook AOW van de overheid gaat ontvangen. De franchise wordt jaarlijks aangepast.
- Het bedrag dat overblijft, is de pensioengrondslag. Voor Kees is dit € 35.560.
- Zijn pensioenopbouw wordt gebaseerd op de pensioengrondslag. De opbouw is 1,75% van de pensioengrondslag per jaar.
- Tot eind 2013 heeft hij met zijn 15 dienstjaren opgebouwd: € 9.334 pensioen per jaar vanaf 65-jarige leeftijd.
- Dat bedrag wordt vermenigvuldigd met 113,9324%. Dit is de factor waarmee wordt gerekend omdat de pensioenleeftijd met twee jaar wordt verhoogd. Deze factor is voor alle medewerkers gelijk.
- Tot eind 2013 heeft Kees daarom opgebouwd: € 10.635 pensioen per jaar vanaf 67-jarige leeftijd.

Door de omzetting krijgt hij dus levenslang vanaf zijn 67ste jaar € 1.301 extra pensioen per jaar. Dit bedrag wordt eenmalig vastgesteld en zal niet veranderen in de toekomst. We noemen dit een premievrije aanspraak.

In onderstaand schema zie je de berekening voor nog twee medewerkers. Zij zijn veel jonger dan Kees en hebben minder dienstjaren. Ook is hun salaris lager. Zij hebben dus veel minder aan pensioen opgebouwd.



- MARJAN is een medewerkster van 25 jaar.
- Ze werkt fulltime en haar jaarsalaris is € 30.000.
- Ze heeft twee dienstjaren.



- BERT is een medewerker van 25 jaar.
- Hij werkt parttime voor 80%.
- Zijn jaarsalaris is € 30.000 op fulltime basis.
- Voor Bert is het dus € 24.000.
- Hij heeft twee dienstjaren.

De berekening zoals boven uitgelegd, werkt voor de drie fictieve medewerkers als volgt:

Deelnemer	Leeftijd	Jaarsalaris fulltime 1-1-2014	Parttimepct 1-1-2014	Diensttijd 31-12-2013	Pensioengrondslag fulltime 1-1-2014	Opgebouwd OP65 31-12-2013	Omreken factor	Opgebouwd OP67 31-12-2013	Extra aanspraak OP vanwege uitstel pensioen-leeftijd 65 naar 67
KEES	50	50.000,00	100,00%	15,00	35.560	9.334	113,9324%	10.635	1.301
MARJAN	25	30.000,00	100,00%	2,00	14.821	519	113,9324%	591	72
BERT	25	30.000,00	80,00%	2,00	14.821	415	113,9324%	473	58



Vervolg van pag. 3 >>

Veel gestelde vragen

Ik ben binnenkort aan mijn pensioen toe, maar wil nog heel graag blijven werken. Kan ik mijn pensioen uitstellen?

Ja, dat kan. De pensioenregeling biedt je de mogelijkheid je pensioen uit te stellen tot maximaal de 70-jarige leeftijd op voorwaarde dat je werkgever het eens is met dat uitstel. Dit moet je dus met jouw werkgever bespreken. Hoe langer je je pensioen uitstelt, hoe hoger je pensioen wordt omdat het over een kortere periode wordt uitgekeerd. Overigens kun je je AOW niet uitstellen. Op het moment dat je de AOW-leeftijd bereikt, krijg je maandelijks je AOW-uitkering van de overheid.

Ik weet nog niet precies wanneer ik met pensioen wil, maar wellicht wel wat eerder dan 67 jaar. Wat zijn mijn financiële mogelijkheden dan?

Allereerst geldt dat die mogelijkheden afhankelijk zijn van jouw specifieke situatie. Daarbij spelen ook andere factoren dan je salaris en je pensioen een rol. Voorbeelden zijn of je wel of geen eigen huis hebt en in hoeverre de hypotheek is afgelost en of er ander vermogen is, bijvoorbeeld door een erfenis. Wij beperken ons hier tot de keuzemogelijkheden die er zijn binnen de pensioenregeling. Je kunt, zoals we in de antwoorden op bovenstaande vragen al beschreven, kiezen voor vervroeging of uitstel van je pensioen. Een heel interessante mogelijkheid is te kiezen voor deeltijdpensioen. Voor een deel van je tijd gaat je pensioen dan al in. Voor het andere deel blijf je nog werken en over dat inkomen bouw je ook nog pensioen op. Zo kun je geleidelijk naar je pensioen toegroeien. Bespreek met jouw werkgever wat de mogelijkheden hiervoor zijn.

Je kunt ook de hoogte van je pensioenuitkering variëren, waarbij je eerst een hogere uitkering krijgt en vervolgens levenslang een lagere uitkering. Dit kan bijvoorbeeld nuttig zijn om de periode te overbruggen totdat je AOW krijgt.

Ook kun je bij je pensionering het partnerpensioen geheel of gedeeltelijk inruilen tegen een hoger ouderdompensioen, bijvoorbeeld als je partner zelf een goed pensioen heeft opgebouwd. Deze uitruil kan alleen als je partner daarin toestemt.

Al deze keuzemogelijkheden staan beschreven op de website van ons fonds: www.pensioenfondsabbott.nl. Op het moment dat je overweegt met pensioen te gaan, kun je AZL (zie de contactgegevens op onze website of op de laatste pagina van deze nieuwsbrief.) vragen een berekening te maken als je interesse hebt in een bepaalde keuze.

BPM/VBM: eerder met pensioen? Dan zelf actie ondernemen!

De verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar geldt voor de hele pensioenregeling van Abbott en AbbVie. Dus niet alleen voor de Basis Module, maar ook voor de Beschikbare Premie Module (BPM) en de Vrijwillige Bijspaar Module (VBM). Je in deze modules opgebouwde pensioenkapitaal blijft gelijk. De leeftijdsafhankelijke beleggingsmixen schuiven twee jaar door. Omdat je twee jaar langer premie opbouwt en je opgebouwde kapitaal twee jaar langer rendeert, kan je uiteindelijke pensioenkapitaal hoger zijn. Dat hangt echter sterk van de marktomstandigheden af. Normaal gesproken dien je nu op je 67ste jaar je opgebouwde kapitaal om te zetten in een levenslange pensioenuitkering. Zoals elders in dit artikel vermeld, kun je er zelf wel voor kiezen om eerder met pensioen te gaan. Je moet dan zelf actie ondernemen en via onze administrateur AZL laten weten dat je eerder met pensioen wilt gaan.

Voorzitter Yvonne Groen van het nieuwe Verantwoordingsorgaan:

“We zullen ons positief kritisch opstellen”

“De prioriteit voor de komende maanden is dat we als Verantwoordingsorgaan goed in het zadel komen. We moeten afspraken maken over hoe we zaken gaan inrichten en aanpakken. We zullen meteen aan de bak moeten, want het pensioenfonds staat voor stevige uitdagingen zoals de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling en het uitreden van AbbVie.”

Yvonne Groen is voorzitter van het nieuw gekozen Verantwoordingsorgaan. In het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfonds is dit orgaan gekomen in de plaats van de Deelnemersraad, die vooral een adviserende taak had, en het Verantwoordingsorgaan oude stijl, dat vooral een controlerende taak had. Het nieuwe Verantwoordingsorgaan verbindt die functies, waarbij volgens Yvonne de nadruk wat meer zal liggen op de verantwoording over het gevoerde beleid achteraf.

Gek op rekenen

Yvonne werkt op de salarisadministratie voor de Nederlandse bedrijfsonderdelen van Abbott. Ze is sinds 1997 is dienst van Abbott. Eerst werkte ze een aantal jaren op de afdeling Finance van de fabriek in Zwolle. In 2004 ging ze over naar de salarisadministratie. Als lid van de OR is ze begonnen zich te verdiepen in het onderwerp pensioen en heeft er in de loop der jaren steeds meer over geleerd. “Daarbij komt dat ik gek ben op rekenen en dat helpt om de pensioenmaterie goed te snappen. Ook de demografische aspecten en de indeling van je leven in de verschillende fases en de keuzes die daarbij horen, vind ik interessant. Ik vind ook dat je zelf bepaalt wanneer je gaat stoppen met werken, los van wat er allemaal verandert in de regelgeving rond pensioenen. De fundamentele keuzes maak je zelf en daarom is het belangrijk te weten hoe je pensioenregeling in elkaar steekt en wat voor keuzemogelijkheden je daarin hebt.”

Wezenlijk andere rol

Toen jaren geleden de Deelnemersraad werd opgericht, heeft Yvonne zich daarvoor aangemeld. Nu is ze gekozen in het nieuwe Verantwoordingsorgaan, waarvan ze de voorzitter is. Voor haar een nieuwe rol, die ze met open vizier gaat invullen. “Ik wil gewoon die rol goed vervullen”, zegt ze. Eigenlijk geldt dat voor het hele Verantwoordingsorgaan. “Onze rol zal wel wezenlijk anders zijn”, zegt Yvonne. “Vroeger kregen we als Deelnemersraad bijvoorbeeld de ABTN (actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds) voorgelegd met een advies en dan moesten wij daar onze mening over geven. Nu zullen we nog steeds daarover zinnige dingen moeten kunnen zeggen, maar we zullen meer met een helicopterblik naar het fonds moeten kijken. Het is meer een rol op de achtergrond.”

Invloed is niet minder groot

Dat wil volgens Yvonne niet zeggen dat het nieuwe Verantwoordingsorgaan minder invloed heeft dan de vroegere Deelnemersraad. “Die invloed is zeker niet minder groot, maar wel anders. We hebben geen adviesrecht zoals vroeger meer, maar wij moeten schriftelijk een goedkeurende verklaring afgeven die wordt opgenomen in het jaarverslag. Dat kan alleen als we steeds goed geïnformeerd zijn geweest en als het bestuur zijn werk goed heeft gedaan. Het bestuur heeft die verklaring nodig. Die wordt gepubliceerd in het jaarverslag. Als wij daarin zouden aangeven dat wij het niet eens zijn met het gevoerde beleid, heeft het bestuur echt een probleem, want het jaarverslag wordt ook bekeken door De Nederlandsche



Yvonne Groen: “De invloed van het nieuwe Verantwoordingsorgaan is zeker niet minder groot, maar wel anders.”

Bank. Overigens is onze relatie met het bestuur goed. Wij zijn tevreden over hoe het bestuur functioneert en de discussie voert over de belangrijke onderwerpen voor de deelnemers van het fonds.”

Kennis vergaren

Het Verantwoordingsorgaan zal een paar keer per jaar samen met het bestuur vergaderen volgens een schema en daarbuiten zal men elkaar opzoeken wanneer nodig. “Natuurlijk zullen we ook als Verantwoordingsorgaan zelf bij elkaar komen. We moeten ervoor zorgen dat we de kennis vergaren, behouden en uitbreiden die nodig is om onze taak naar behoren te kunnen uitvoeren. Sommige leden van het Verantwoordingsorgaan zijn nieuw en zullen daarin hun weg moeten vinden, net zoals ik destijds. Daarbij zie je dat de verschillende leden gezien hun belangstelling en achtergrond vaak een focus hebben op speciale aspecten zoals beleggingsrendement, communicatie of de inhoud van de pensioenregeling.”

Prima ploeg mensen

Er waren geen verkiezingen nodig voor het Verantwoordingsorgaan. “Je ziet dat het moeilijker wordt om geschikte kandidaten te vinden die zo’n functie kunnen en willen combineren met een volledige baan en hun gezin. Maar gelukkig hebben wij nu een prima ploeg mensen bij elkaar waarmee we aan de slag gaan. Voor de toekomst zouden we graag nog wat extra mensen zien die zich hiervoor willen inzetten. Je leert er zelf veel van en het is mooi om je te kunnen inzetten voor het pensioen van jou en je collega’s. Specialisten hoeven het niet te zijn. Wel mensen die bereid zijn gaandeweg zich te verdiepen in het onderwerp pensioen en er actief bezig mee te zijn. Je moet er wat voor doen. Aan bankzitters hebben we niets. Als Verantwoordingsorgaan zullen we ons positief kritisch opstellen. We zullen daarbij geregeld contact zoeken met de deelnemers, zowel persoonlijk op de werkvloer als via publicaties.”

WN

VWN

GP



Het Verantwoordingsorgaan stelt zich voor

Sinds 1 juli 2014 is het nieuwe Verantwoordingsorgaan in de plaats gekomen van de Deelnemersraad en het oude Verantwoordingsorgaan. Het Verantwoordingsorgaan is een belangrijke verbindingsschakel tussen de deelnemers en het bestuur van het pensioenfonds. Voorzitter Yvonne Groen vertelt in het interview over de taken van het Verantwoordingsorgaan. Hieronder stellen de overige leden van het Verantwoordingsorgaan zichzelf voor.



Gerben Holtmaat
vertegenwoordigt de actieve deelnemers van Abbott.
"Ik werk nu zo'n 8 jaar bij Abbott. Ik ben begonnen op de customer serviceafdeling van Abbott Logistics en ben nu werkzaam op de planningsafdeling van de Established Products Division

(EPD) in Zwolle. Ik ben zelf zeer geïnteresseerd in beleggen en vind het dan ook erg boeiend om te zien hoe het pensioenfonds het vermogen voor de deelnemers beheert. Een pensioenfonds heeft een heel ander doel dan de meeste individuen. Vooral het langetermijndenken en het risicobeheer zijn hierbij erg belangrijk. Ik ben hiervoor 3 jaar lid van de Deelnemersraad geweest en heb me in die jaren veel van de ingewikkelde pensioenmaterie eigen gemaakt. Ik vond onze rol in de Deelnemersraad erg interessant en nuttig en wil graag verder gaan in het nieuwe Verantwoordingsorgaan. Ik vind het erg belangrijk dat er mensen van buiten het pensioenfondsbestuur meekijken met het bestuur. Als deelnemer kijken we soms toch net even iets anders tegen bepaalde zaken aan. Vanuit het Verantwoordingsorgaan krijgen wij de mogelijkheid om vragen en ideeën voor te leggen aan het bestuur. Ik zit namens alle deelnemers in het verantwoordingsorgaan, maar wil ook in het bijzonder de belangen van de wat jongere deelnemers behartigen. Daarnaast is onlangs de verkoop aangekondigd van een deel van EPD aan Mylan. Voor mij en voor mijn EPD collega's zal dit straks waarschijnlijk ook gevolgen hebben voor de deelname aan het Abbott pensioenfonds. Het is goed dat het Verantwoordingsorgaan dan straks ook vertegenwoordigd is door iemand van EPD."



Wouter Jans
vertegenwoordigt de actieve deelnemers van AbbVie.
"Ik ben sinds juli 2013 werkzaam bij AbbVie. Als financieel analist zet ik mezelf dagelijks in om juiste beslissingen op de korte- en middellange termijn te (doen) nemen voor de toekomst

van AbbVie. Graag zou ik ook een bijdrage willen leveren aan de toekomst van mijn collega's door mijn kennis en expertise in te zetten voor het Verantwoordingsorgaan. Pensioen is voor veel mensen ongrijpbaar en niet

het meest sexy onderwerp. Maar structureel goede beslissingen nu hebben een enorme impact op wat je later zult ontvangen.

Mijn doel is om alle werknemers een rechtvaardig pensioen te laten ontvangen en de risicospreiding en beloning van jongere en oudere werknemers en oud-werknemers in balans te brengen."



Bert Kemperman
vertegenwoordigt de actieve deelnemers van Abbott.
"Ik ben IT support engineer voor het Abbott Warehouse in Breda en ben sinds 2005 werkzaam voor Abbott Logistics. Pensioen wordt door de meeste mensen gezien als iets van ver weg. Ze zijn nog

te jong om daar nu al aan te denken. Dat had ik zelf ook altijd, maar toen ik 50 werd en door de grote veranderingen op pensioengebied van de laatste jaren werd mijn interesse gewekt. Ik wil mij volop voor ons pensioen inzetten. Ik hoop dat er een goed pensioen kan worden opgebouwd dat voor zowel de werknemers als de werkgevers betaalbaar blijft. Het zou ook heel erg mooi zijn als we uiteindelijk naar een geïndexeerd pensioen gaan. Dat mag wat mij betreft best een middelloon pensioen zijn, als de indexatie maar niet voorwaardelijk is."



Ellis Minnesma
vertegenwoordigt de werkgevers.
Na mijn indiensttreding bij Abbott Logistics in 1998, waar ik als HR manager begon, heb ik in 2005 de switch gemaakt naar een specialistische functie in arbeidsvoorwaarden. En omdat pensioen zo'n belangrijke (en

ondergewaardeerde) arbeidsvoorwaarde is, heb ik er veel in mijn dagelijkse werk mee te maken. Binnen het HR team heb ik het meeste met pensioen te maken en het is dus ook niet onlogisch dat ik als 'vrijwilliger' namens de werkgever ben aangewezen voor deelname aan het Verantwoordingsorgaan.

Met plezier overigens, want pensioen is taaie maar vooral belangrijke materie! Wanneer je pensioen ziet als salaris wat je na je dienstverband nog krijgt, breng je het dichterbij en wordt het boeiender om je er in te verdiepen. Het Verantwoordingsorgaan heeft een controlerende functie en evalueert de besluiten en de handelswijze van het pensioenfonds. Met elkaar volgen we de stappen van het pensioenfonds (opbouwend) kritisch. Dat houdt ons allemaal scherp en dat is belangrijk! De leden van het Verantwoordingsorgaan zijn geen professionele pensioenbestuurders. Soms kun je, omdat je niet vanuit de techniek kijkt maar meer vanuit de praktijk of in je rol als gebruiker, hele verhelderende vragen stellen. Dat houdt ons allemaal scherp en dat is belangrijk werk!"



Marchel Mol
vertegenwoordigt de actieve deelnemers van AbbVie.
"Ik werk zo'n 15 jaar bij Abbott/AbbVie en mijn huidige functie is QA Program Manager. Het pensioen lijkt een stabiele factor, maar is continu in ontwikkeling door wijzigende regelgeving en onzekerheid

op de financiële markten. De impact voor de deelnemers kan groot zijn en ik vind het boeiend om dit in de gaten te houden.

Als voormalig lid van de Deelnemersraad ben ik mij ervan bewust dat het bestuur van het pensioenfonds een belangrijke rol vervult. Een kritische houding van het Verantwoordingsorgaan kan daarbij helpen het bestuur alert te houden.

Met mijn ervaring hoop ik bij te dragen om het nieuwe Verantwoordingsorgaan een vliegende start te geven."



Ferry Naron *vertegenwoordigt de actieve deelnemers van Abbott.*
"Ik ben process engineer in de influenza vaccine fabriek in Weesp en werk hier sinds oktober 2006. Ik ben al jaren geïnteresseerd in financiële zaken. Via de pensioencommissie van de OR-en ben ik vorig jaar

uitgebreider met pensioen in aanraking gekomen. Dat heeft mijn interesse versterkt. Pensioen is een ingewikkeld maar uitdagend onderwerp dat dynamisch blijft door de veranderende economie en wet- en regelgeving. Ik vind het belangrijk dat we ook na ons werkende leven ons geen zorgen hoeven te maken over onze financiën. Het pensioen is daar een groot onderdeel van. Om zeker te zijn dat we dat pensioen daadwerkelijk krijgen, is het van belang om toezicht te houden op de instantie die het pensioen gaat uitkeren. Ik hoop bij te dragen aan een pensioenfonds waarbij de deelnemers geen zorgen hoeven te hebben over hun oudedagsvoorziening. Hierbij vind ik het belangrijk dat alle informatie duidelijk en te begrijpen is voor alle deelnemers."



Jaap Zandstra *vertegenwoordigt de pensioengerechtigden.*
"Ik heb vanaf december 1996 tot aan mijn pensionering per 1 oktober 2013 bij Abbott Logistics in Zwolle gewerkt, eerst als analist/programmeur en later als application support medewerker. Eerlijk gezegd ben ik mij pas de laatste

jaren voor mijn (pre)pensionering gaan verdiepen in de pensioenmaterie. Toen ontdekte ik ook dat het hele pensioengebeuren een boeiende aangelegenheid is en dat een goede pensioenregeling uitermate belangrijk is. Vandaar dat ik mij kandidaat heb gesteld voor het Verantwoordingsorgaan. Ik hoop er aan bij te dragen dat alle deelnemers het gevoel hebben dat zij deelnemen in een uitstekend en solide pensioenfonds." ◀

Jaarverslag 2013: Vorbereiden op veranderingen

Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland heeft in 2013 voorbereidingen getroffen voor belangrijke wijzigingen die in 2014 zijn ingegaan. Zo is de bestuursstructuur aangepast om te voldoen aan de Wet versterking bestuur pensioenfonds en is de pensioenregeling op enkele punten gewijzigd per 1 januari 2014. Ook op terreinen als communicatie, risicomanagement en vermogensbeheer is hard gewerkt om het fonds voor te bereiden op de toekomst.

Nadruk op balansmanagement

Het bestuur besteedt veel aandacht aan balansmanagement. De naam zegt het al: het bestuur streeft er naar de balans tussen de beleggingen en de verplichtingen zo gunstig en stabiel mogelijk te houden. De dekkingsgraad is een maat voor deze balans. De toezichhouder, De Nederlandsche Bank, gebruikt de dekkingsgraad om te controleren of er sprake is van een financieel gezond pensioenfonds. Hoe hoger en stabielere de dekkingsgraad hoe beter. Het belegde pensioenkapitaal wordt ruwweg op twee manieren ingezet:

De zogenaamde matching portefeuille (het grootste gedeelte van het belegde kapitaal) wordt door het bestuur gebruikt om rentewijzigingen (het renterisico) op te vangen en daarmee de dekkingsgraad te stabiliseren. Vooral voor een jong fonds als dat van ons hebben rentewijzigingen een heel grote invloed op de dekkingsgraad en is stabilisatie van groot belang. In 2013 is de rente licht gestegen hetgeen een negatief rendement tot gevolg heeft voor deze portefeuille. Maar door deze rentestijging nemen ook de verplichtingen af en dat is precies de bedoeling: stabiliteit van de dekkingsgraad.

Daarnaast heeft het fonds (een veel kleinere) return portefeuille die meer risicovol wordt ingezet om te profiteren van positieve beursontwikkelingen. Het totaal belegd vermogen steeg van EUR 189 miljoen eind 2012 naar EUR 196 miljoen eind 2013. De stijging is toe te schrijven aan de gestegen premie-inkomsten door de deelnemers. Het totale beleggingsrendement was -6,2%. De returnportefeuille heeft over 2013 een bescheiden positief rendement gemaakt. Al met al is de dekkingsgraad licht gedaald van 116,4% eind 2012 tot 112,8% eind 2013. Dit is nog ruim boven het vereiste niveau van 108,4%.

Positief rendement op beleggingen BPM en VBM

De beleggingen voor rekening en risico van de deelnemers aan de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module worden beheerd door ING. Het gemiddelde rendement van de Life Cycle Neutraal mix, die het fonds voor de Abbott deelnemers als standaard heeft gekozen, was gemiddeld 5,3%. Voor deelnemers die binnen enkele jaren met pensioen gaan en voor wie het beleggingsrisico dus wordt teruggebracht, was het rendement lager. Voor deelnemers met nog een lange tijd tot het pensioen kon het rendement oplopen tot 6,3%.

Kosten per deelnemer blijven gelijk

De kosten voor het uitvoeren en administreren van de pensioenregeling bedroegen in 2013 EUR 612 per deelnemer. Dit is precies hetzelfde niveau als in 2012. Dit is een mooie prestatie omdat het fonds vanwege alle wijzigingen in de wet- en regelgeving veel extra tijd en kosten heeft moeten maken. Dankzij de grote nadruk op kostenbeheersing slaagde het bestuur erin de kosten per deelnemer toch op hetzelfde niveau te houden.

Vorbereiden op veranderingen

De in 2013 van kracht geworden Wet versterking bestuur pensioenfonds betekende een herziening van de governance en medezeggenschap van pensioenfonds. Ons fonds heeft ervoor gekozen om het paritaire bestuursmodel met een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers te handhaven. Dit model werkt goed in de praktijk en bovendien wilde het bestuur zo min mogelijk veranderen om reden van efficiency en vanwege komende ontwikkelingen zoals het uitreden

van AbbVie per 2015 en komende wijzigingen in het Financieel toetsingskader voor pensioenfonds. Het bestuur zal uit zes leden blijven bestaan, waarbij een vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden de plaats van een van de werknemersleden inneemt. De nieuwe bestuurssamenstelling is per 1 juli 2014 in werking getreden. Per die datum zijn het Verantwoordingsorgaan en de Deelnemersraad vervangen door een Verantwoordingsorgaan nieuwe stijl. Elders in deze nieuwsbrief lees je er meer over.

Aanpassingen in de pensioenregeling

Door wijzigingen in de belastingregels voor pensioenopbouw, heeft het fonds per 1 januari 2014 een aantal veranderingen aangebracht in de pensioenregeling. Zo is de pensioenleeftijd verhoogd van 65 naar 67 jaar. Verder is de premiestaffel voor de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module aangepast en is het opbouwpercentage voor deelnemers met een overgangsregeling verlaagd van 2 naar 1,9%. De eigen bijdrage van werknemers aan de pensioenpremie is verlaagd van 5% naar 4,1% van de pensioengrondslag.

Vernieuwingen in risicobeheer en communicatie


In 2013 heeft het fonds belangrijke stappen gezet op het gebied van risicobeheersing. Zo is de risicostrategie beschreven in een apart document waarin staat aangegeven hoe het fonds omgaat met de verschillende risico's. Ook is de risicomanagementcommissie begonnen met het uitvoeren van een implementatieplan Integraal Risicomanagement. Hiermee zorgt het fonds

voor een structurele aanpak van het totale risicomanagementproces dat daarmee volledig is geïntegreerd in de besturing van het fonds.

Ook op het gebied van communicatie is er veel werk verzet. Naast de gebruikelijke communicatie aan de deelnemers heeft het bestuur enkele innovaties geïntroduceerd zoals het digitaal op memorystick beschikbaar stellen van de startbrief. In het UPO zijn voor de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module voor het eerst meerdere pensioenprognoses opgenomen. Hierdoor hebben de deelnemers een indicatie van wat hun pensioen kan worden bij een tegenvallend, gemiddeld of meevallend scenario.

Aandachtspunten voor 2014

De implementatie van de Wet versterking bestuur pensioenfonds per 1 juli 2014 is een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast zal het bestuur zich intensief bezig houden met de verwachte uittreding van AbbVie uit het pensioenfonds en wat dit betekent voor de betrokken deelnemers en andere partijen.

De omzetting van de pensioenaanspraken van 65 naar 67 jaar per 1 januari 2014 zal worden uitgevoerd. In deze nieuwsbrief lees je er meer over. Verder zal er in 2014 overleg dienen plaats te vinden tussen de sociale partners over wijzigingen van de pensioenregeling per 1 januari 2015 als gevolg van verdere belastingmaatregelen en het toekomstige nieuwe Financiële toetsingskader. In de tweede helft van 2014 zal het bestuur een complete heroriëntatie uitvoeren voor de organisatie van het vermogensbeheer en de inrichting van de beleggingsportefeuille. Ten slotte zal er in de tweede helft van 2014 een update van de risicoanalyse plaatsvinden. 

Meerjarenoverzicht

	2013	2012	2011	2010	2009
AANTALLEN					
Actieve deelnemers	1.978	1.919	1.205	1.182	1.066
Gewezen deelnemers	680	577	472	468	411
Pensioengerechtigden	91	81	75	65	56
Totaal	2.749	2.577	1.752	1.715	1.527
FINANCIËLE GEGEVENS (in duizenden euro)					
Beleggingen voor risico pensioenfonds					
Belegd vermogen	196.286	188.935	149.639	122.810	94.508
Rendement op basis van total return	-6,2%	12,9%	13,6%	11,8%	7,6%
Pensioenverplichtingen (inclusief technische voorzieningen)	177.553	167.791	140.733	109.425	85.716
Reserves					
Algemene reserve	7.806	14.937	627	6.127	4.849
Risicoreserves	14.880	12.621	11.628	10.677	9.076
Totaal reserves	22.686	27.558	12.255	16.804	13.925
Beleggingen voor risico deelnemers (BPM en VBM)					
Belegd vermogen	19.484	15.931	11.627	9.877	7.575
Rendement op basis van total return	5,3%	5,5%	0,1%	8,7%	17,4%
Premiebijdragen van werkgevers en werknemers	22.922	25.844	11.970	16.814	22.474
Bijdragen voor risico deelnemers	3.078	2.823	1.737	1.547	1.296
Pensioenuitkeringen	1.818	1.794	1.900	1.695	1.578
Pensioenuitvoerings- en administratiekosten					
Totaal	1.266	1.223	1.531	1.503	1.395
Per deelnemer in euro (actieven en pensioengerechtigden)	612	612	1.196	1.205	1.250
Dekkingsgraad					
Aanwezige dekkingsgraad	112,8%	116,4%	108,8%	115,5%	116,4%
Minimaal vereiste dekkingsgraad	104,6%	104,6%	104,8%	105,0%	105,0%
Vereiste dekkingsgraad	108,4%	107,5%	108,3%	109,9%	110,7%

Wilt u meer weten: kijk dan op onze website www.pensioenfondsabbott.nl onder Publicaties > Jaarverslagen.



Charles Merison: "Ik wil graag de band met de gepensioneerden versterken."

Charles Merison: Nieuw bestuurslid namens gepensioneerden

WN "Vroeger had Abbott een pensioenverzekering. Daarna is er ineens een
VWN eigen pensioenfonds opgericht. De gepensioneerden, bij wie ik inmiddels
GP behoorde, waren daar helemaal niet bij betrokken. Daar was ik verbaasd over. Het heeft mij geprikkeld om actief betrokken te raken bij het fonds."

Per 1 juli 2014 is Charles Merison namens de gepensioneerden bestuurslid van het pensioenfonds van Abbott. Het is een direct gevolg van de nieuwe Wet versterking bestuur pensioenfonds waarbij pensioengerechtigden rechtstreeks vertegenwoordigd dienen te zijn in het bestuur. Charles is niet nieuw bij het fonds. Hij was al lid van de Deelnemersraad en het Verantwoordingsorgaan oude stijl.

Van de koopvaardij naar de wal

Hij geniet al 13 jaar van zijn pensioen. Hij begon zijn loopbaan in de farmaceutische industrie bij Pfizer als artsbezoeker, specialistenbezoeker en field salesmanager. Daarna was hij salesmanager bij Bristol Myers. Bij Abbott begon hij als product manager maar in verband met het vertrek van de salesmanager hospital products, werd hij tijdelijk ook hoofd hospital products. "De eerste jaren waren zeer leerzaam bij Abbott", vertelt Charles. "Het bedrijf had alleen Erythrocyne, Ferrogradumet en Selsun te bieden. Dat waren dure producten waar geen patent op zat. Toch moest elk jaar de omzet stijgen. Met de komst van Klacid ging Abbott Pharmaceuticals weer meetellen in Nederland en ik ben ik er trots op dat wij er in geslaagd zijn om Pfizer en Roussel te verslaan in de strijd om het grootste marktaandeel in de macroliden. Dit was het resultaat van een zeer intensieve samenwerking van marketing en sales." Aanvankelijk zag de loopbaan van Charles er heel anders uit. "Ik heb gestudeerd aan de Hogere Zeevaartschool en ben daarna gaan varen als stuurman bij de Stoomvaart Maatschappij Nederland. Door allerlei fusies was de vloot enorm gekrompen en waren er minder mogelijkheden om

door te groeien. Ik heb toen gekozen voor een loopbaan aan de wal als artsbezoeker. De werkweken waren korter en ik kreeg een hoger salaris, een auto van de zaak en een onkostenvergoeding. De overgang was zeer groot maar na een jaar voelde ik me als een vis in het water. Het leren roeien met de riemen die je hebt en omgaan met mensen kwamen toen zeer goed van pas."

Strijdbaar voor rechtvaardigheid

Pensioen heeft van jongs af aan zijn interesse gehad. "Bij de koopvaardij ging je met je 55ste met pensioen. Omdat het duidelijk was dat ik door alle reorganisaties vrij lang in de lagere rangen zou moeten doorvaren, zou mijn pensioen niet erg hoog worden. Dat was ook een van de overwegingen om uit te zien naar iets anders". In de loop der jaren is zijn interesse in pensioen alleen nog maar toegenomen. Daarbij is hij bijzonder strijdbaar als het gaat om zaken die in zijn ogen niet rechtvaardig zijn. Daarnaast is indexatie natuurlijk een belangrijk punt, vooral omdat je als gepensioneerde daar direct de gevolgen van merkt. Zo kent de huidige eindloonregeling regeling geen indexatie. Maar is een eindloonregeling op zich al niet heel speciaal? "Nu hebben maar zeer weinig bedrijven nog een eindloonregeling", beaamt Charles. "Maar vergeet niet dat vroeger bijna alle grote ondernemingen een eindloonregeling hadden. Destijds is tussen werkgevers en werknemers een regeling met een hoge opbouw maar zonder indexatie afgesproken, een overwogen keuze van beide partijen. Maar als gepensioneerde merk je wat dat precies betekent. Ga maar na, ik ben ondertussen 13 jaar met pensioen en de inflatie is gemiddeld 2% per jaar. Dan kun je eenvoudig uitrekenen hoe zeer de koopkracht van

het pensioen is gedaald. Als in de toekomst de werkgevers en werknemers gaan praten over een aanpassing van de regeling hoop ik dat ze die informatie meenemen en goed over alle keuzes nadenken."

Band met gepensioneerden versterken

Als bestuurder van het fonds zit Charles er voor alle deelnemers en hij benadrukt dat zijn eerste zorg is dat er een goed pensioen blijft voor alle groepen deelnemers. Natuurlijk hebben de gepensioneerden zijn speciale belangstelling. "Het liefst zou ik een vereniging van gepensioneerden oprichten. Het lastige is dat de groep gepensioneerden bij Abbott nu nog vrij klein is en heel divers. Ze komen van heel verschillende bedrijfsonderdelen. Sommigen hebben maar een klein deel van hun pensioen bij ons. Het grootste deel krijgen ze van een ander fonds waar ze dan meer binding mee hebben. Anderen hebben gewoon nog maar weinig interesse. Ik wil wel graag de band met de gepensioneerden versterken door brieven of enquêtes. Ook zal ik nauw contact houden met mijn opvolger in het Verantwoordingsorgaan."

Enorm gemotiveerd

Voor hij bestuurslid van het fonds kon worden, moest Charles de toets van De Nederlandsche Bank doorstaan. "Ik moest op gesprek komen in Amsterdam. Op zich was het al bijzonder om daar binnen te komen waar bewakers met karabijnen bij de ingang staan. Ik kwam aan een tafeltje te zitten met drie man tegenover me die me anderhalf uur lang hebben doorgezaagd over allerlei onderwerpen. Het oordeel was positief." Charles is enorm gemotiveerd. Als bestuurder van het fonds wordt hij ook lid van de Risico management-commissie en van de Communicatiecommissie. De communicatie mag wat hem betreft nog eenvoudiger. "En ik zou graag zien dat er in de nieuwsbrieven naast de noodzakelijke informatie over de pensioenregeling ook wat meer luchtige berichten komen over ontwikkelingen binnen Abbott zodat mensen op de hoogte blijven van wat er in het bedrijf gebeurt." <

WN

VWN



Bij wisseling van baan: waardeoverdracht of niet?

Als je gaat werken bij Abbott of AbbVie ga je pensioen opbouwen bij Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland. Wellicht heb je hiervoor ergens anders gewerkt en daar ook pensioen opgebouwd. Wat gebeurt daar dan mee? En hoe zit het met je pensioen als je Abbott of AbbVie verlaat en ergens anders gaat werken. Je moet dan een keuze maken: laat ik mijn pensioen staan of neem ik het mee. Dat laatste heet waardeoverdracht.

Lees verder op pag. 8 >>

Vervolg van pag. 7 >>

Bij waardeoverdracht worden de pensioenaanspraken die je bij je oude werkgever hebt opgebouwd, ingebracht in de pensioenregeling van je nieuwe werkgever. Het is wettelijk geregeld dat werkgevers en pensioenuitvoerders (pensioenfondsen en verzekeraars) verplicht moeten meewerken aan waardeoverdracht. Alleen als een pensioenfonds een dekkingsgraad heeft van minder dan 100%, mag het niet meewerken aan waardeoverdracht. Zodra deze financiële situatie is verbeterd, kan de overdracht weer plaatsvinden.

Binnen zes maanden aanvragen

Pensioenregelingen kunnen per werkgever sterk verschillen. Dus als je besluit tot waardeoverdracht moet de waarde van je oude pensioenaanspraken eerst worden vastgesteld op basis van de regeling van je nieuwe werkgever. Daarvan krijg je een voorstel en vervolgens beslis je definitief of je de waardeoverdracht wilt. Als je je pensioen wilt overdragen, moet je dat binnen zes maanden na je indiensttreding aanvragen bij de pensioenuitvoerder van je nieuwe werkgever. Ook je partner moet instemmen met de waardeoverdracht.

ZZP-ers en pensioen

Er zijn tegenwoordig ook veel mensen die na in loondienst te hebben gewerkt ZZP-er (zelfstandige zonder personeel) worden. Dan is waardeoverdracht niet aan de orde, want als ZZP-er ben je zelfstandig ondernemer en moet je zelf zorgen voor je pensioenvoorziening. Dat kan bijvoorbeeld via banksparen of een pensioenverzekering. Vanaf 2015 komt er een pensioenfonds speciaal voor ZZP-ers. De samenwerkende ZZP-organisaties en pensioenuitvoerder APG hebben hierover een akkoord bereikt. Hoe dat fonds precies gaat functioneren moet nog duidelijk worden. Ook is nog niet bekend of waardeoverdracht naar dit fonds mogelijk is. In een volgende nieuwsbrief komen we erop terug.

Let op de verschillen tussen pensioenregelingen

Het is zinvol waardeoverdracht te overwegen. Je houdt dan je opgebouwde pensioenkapitaal bij elkaar in plaats van het te spreiden over meerdere kleinere potjes bij verschillende werkgevers. Maar of waardeoverdracht in jouw specifieke situatie zinvol is, hangt sterk af van de verschillen tussen de pensioenregelingen van je oude en je nieuwe werkgever.

Er kan ook sprake zijn van collectieve waardeoverdracht als bijvoorbeeld een bedrijf wordt overgenomen door een ander bedrijf of als een bedrijf overgaat naar een andere pensioenuitvoerder. Dan ligt de beslissing bij de sociale partners. Collectieve waardeoverdracht zal



waarschijnlijk aan de orde zijn als Abbott/AbbVie per 2015 overgaat op een andere pensioenregeling.

Waardeoverdracht gaat over het hele pensioen

Abbott en AbbVie kennen een samengestelde pensioenregeling. Tot een jaarsalaris van € 58.711 bouw je pensioen op in de Basis Module. Als je meer verdient dan die grens bouw je voor het meerdere pensioen op in Beschikbare Premie Module. Het zijn modules met een verschillend karakter, waarbij dus ook verschillende afwegingen spelen als het gaat om waardeoverdracht. Die leggen we hieronder uit. Je kunt er echter niet voor kiezen om je pensioen in maar één van de modules over te dragen. Als je kiest voor waardeoverdracht, betreft dat je gehele pensioen.

Overwegingen bij waardeoverdracht

De basis module van Abbott/AbbVie is een eindloonregeling waarbij het pensioen wordt gebaseerd op het laatstverdiende salaris. Dat betekent dat tijdens je dienstverband alle salarisverhogingen tot die grens worden meegenomen in je pensioenopbouw. Er zijn in Nederland nog maar weinig eindloonregelingen. Als je bij Abbott of AbbVie komt werken, dan kan het vaak gunstig zijn je pensioen te laten overdragen naar Abbott/AbbVie.

Als je Abbott of AbbVie verlaat en je bent nog vrij jong, dan kan het gunstig zijn om je pensioen mee

te nemen naar je nieuwe werkgever. Abbott/AbbVie kent namelijk geen indexatie. Hierdoor worden je pensioenaanspraken, als je die bij Abbott/AbbVie laat staan, dus niet aangepast aan de stijgende kosten van het levensonderhoud. Vooral op de lange termijn kan dat een behoorlijk verschil maken. Dus als je nog vrij jong bent, kun je over het algemeen beter je pensioen meenemen en inbrengen in de regeling van de nieuwe werkgever als die wel toeslagverlening kent.

Bij de Beschikbare Premie Module en/of de Vrijwillige Bijspaar Module (waarin je vrijwillig zelf extra pensioen kunt opbouwen) bouw je een pensioenkapitaal op. Je premies worden belegd en het beleggingsrisico is voor jou. Een afweging voor waardeoverdracht bij deze modules is dat het interessant kan zijn als je je gespaarde kapitaal kunt omzetten in pensioenaanspraken waarbij je zelf minder risico loopt.

Vraag deskundige hulp

Waardeoverdracht is geen eenvoudige zaak omdat de verschillen tussen pensioenregelingen soms groot zijn. Om alle voors en tegens goed tegen elkaar te kunnen afwegen is het aan te raden de hulp van een deskundige in te roepen. In dit kader is het ook handig om te weten dat je als werknemer van Abbott of AbbVie één keer per vijf jaar op kosten van de werkgever je financiële positie kan laten doorlichten door het onafhankelijke bureau Partners in Planning. ◀

Wijziging in de LifeCycle Mix van Mijn Pensioen

Home | Contact | Inloggen deelnemer | Inloggen werkgever | English

ING **MIJN PENSIOEN**

Een eigentijds pensioen!

Een eigentijds pensioen betekent dat u zelf de touwtjes in handen hebt. Daarom kunt u via deze site beleggen voor later. Als gebruiker bepaalt u zelf hoe actief u zich met uw beleggingen en het resultaat wilt bezig houden.

Voor pensioenfondsen	Voor deelnemers	Over Mijn Pensioen	Contact voor deelnemers
Voor het pensioenfondsen hebben wij een website ontwikkeld waar u zelf de gegevens van de deelnemers kunt onderhouden.	Voor u als de deelnemer hebben wij een website ontwikkeld waar u inzage heeft in uw portefeuille en o.a. uw risicoprofiel kunt bepalen.	Lees meer over de complete online oplossing die voorziet in uw behoeften en in die van uw deelnemers.	0800-645 6736 Stel uw vraag via e-mail Heeft u een klacht?
Naar de werkgeverportal	Naar de deelnemerportal	Over Mijn Pensioen	Meer contactmogelijkheden

Juridische Informatie | Over Mijn Pensioen | Veiligheid | Klachten 2001 - 2014 ING Asset Management B.V. is onderdeel van NN Group N.V., NN Group N.V. is beursgenoteerd en zij en haar dochterondernemingen hanteren momenteel onder licentie de "ING" naam en bijbehorende beeldmerken van ING Groep N.V. (ING Group). Alle rechten voorbehouden.

Voor de deelnemers aan de Beschikbare Premie Module (BPM) en de Vrijwillige Bijspaar Module (VBM) komen er een paar belangrijke veranderingen aan. Allereerst heeft het bestuur van het pensioenfonds gekozen voor een aanpassing van de LifeCycle Mix. Daarnaast zullen er in de toekomst enkele vernieuwingen worden doorgevoerd op de website van Mijn Pensioen.

Wie bij Abbott of AbbVie een jaarsalaris heeft dat hoger is dan € 58.711 (de grens voor de Basis Module) bouwt ook pensioen op in de BPM. Verder kun je zelf vrijwillig extra pensioen opbouwen via de VBM. De BPM en de VBM zijn beschikbare premieregelingen die worden beheerd door ING Investment Management (ING IM). Jij en Abbott of AbbVie betalen een premie en die premies tezamen worden voor jou belegd via je persoonlijke pensioenrekening bij ING IM.

Minder risico als je ouder wordt

Het beleggen gaat via het LifeCycle principe. Dat houdt in dat het risico in de beleggingsportefeuille wordt afgebouwd naarmate je dichterbij je pensioendatum komt. Als je nog jong bent, kun je meer risico nemen omdat er bij eventuele tegenvallers nog voldoende hersteltijd is. Meer risico kan betekenen dat je mogelijk ook een kans op een hoger rendement hebt. Als je ouder bent, kun je je minder risico veroorloven omdat de tijd tot je pensioen (de hersteltijd) nog maar kort is. Dan wil je vooral je opgebouwde kapitaal veiligstellen.

Vervolg van Wijziging in de LifeCycle Mix van
Mijn Pensioen >>

Nieuwe mix: lagere kosten en betere bescherming

Hoewel je binnen Mijn Pensioen mogelijkheden hebt om zelf invloed uit te oefenen op de beleggingskeuzes, kiest de overgrote meerderheid van de deelnemers daar niet voor. Bijna iedereen blijft in de standaard beleggingsoptie, de LifeCycle Mix. Tot op heden bestaat de LifeCycle Mix uit acht verschillende fondsen. Binnenkort worden dat vier hoofdfondsen.

Een belangrijk voordeel van deze aanpassing is dat de beleggingskosten per deelnemer gemiddeld 0,21% per jaar lager zullen zijn. Dat deel van je premie komt dus extra ten goede aan je pensioenkapitaal.

Door de aanpassing zal de LifeCycle Mix meer stabiliteit en bescherming tegen schommelingen van de rente kunnen bieden. De hoogte van je pensioenuitkering hangt voor een belangrijk deel af van de rente op het moment dat je met pensioen gaat. Als de rente heel laag is, kun je met je opgebouwde kapitaal minder pensioen inkopen. Zoals hierboven aangegeven, biedt de 'nieuwe' LifeCycle mix een betere bescherming tegen dat renterisico.

De 'nieuwe' Lifecycle Mix is eenvoudiger en dus beter te begrijpen dan de 'oude' Lifecycle Mix. Drie van de vier hoofdfondsen zijn vooral gericht op de bescherming van je kapitaal. Het vierde fonds, een balanced return fund, heeft als doel een goed rendement te behalen. Dat fonds spreidt je beleggingen over verscheidene beleggingscategorieën, economische regio's en beleggingsstrategieën.

De wisseling van de 'oude' naar de 'nieuwe' LifeCycle Mix zal mogelijk in november 2014 plaatsvinden. Dit is afhankelijk van de marktsituatie, ter beoordeling van het bestuur. Te zijner tijd ontvang je een brief met meer informatie over het uiteindelijke tijdstip en de procedure.

Website Mijn Pensioen

In het kader bij dit artikel kun je lezen dat veel Abbott en AbbVie medewerkers nog niet eerder hebben ingelogd op hun persoonlijke pagina. Een gemiste kans en wij doen dan ook een dringende oproep om dat toch eens te doen en je persoonlijke pagina te bekijken.

Op jouw persoonlijke pagina op de website van 'Mijn Pensioen' wordt informatie gegeven over jouw opgebouwde kapitaal, je beleggingen en over beleggen in het algemeen, maar ook over de verschillende beleggingsmogelijkheden naast de LifeCycle Mix. Om van deze functionaliteit gebruik te kunnen maken moet je wel eerst de Zorgplichtmodule doorlopen. Dat is een online educatiemodule waarin de volgende vier thema's worden besproken: wat is pensioen, wat is beleggen, wat is beleggen voor je pensioen en hoe werkt dit bij Mijn Pensioen?

Alternatieven

Als je niet wenst te beleggen in de LifeCycle Mix, bieden wij twee alternatieven: Eigen Verdeling of Vrije Keus. Bij Eigen Verdeling wordt jouw premie door ING IM belegd volgens de door jou aangegeven verdeelsleutel in de fondsen die jij hebt geselecteerd uit het beschikbare aanbod.

Bij Vrije Keus belegt ING IM niet voor jou. Als je premie is gestort, kun je zelf via de site gaan beleggen in fondsen uit het beschikbare aanbod. Ook kun je tijdelijk kiezen voor sparen. Je ontvangt dan een variabele rente over je kapitaal. Bij de spaarvariant is je risico, en in zekere zin je rendement, beperkt. Je kunt er uiteraard op elk moment voor kiezen om (terug) over te stappen naar beleggen conform je risicoprofiel.

Het is interessant om de site en je pensioenrekening te doorlopen. Alle reden dus om in te loggen! 🐘

Wat betaal je voor je pensioen?

WN

Elk jaar krijg je een pensioenoverzicht waarop staat hoeveel pensioen je tot nu toe hebt opgebouwd en wat je later naar verwachting aan pensioen gaat ontvangen.

Maar hoeveel betaal je eigenlijk voor je pensioen? Velen hebben geen idee. Daarom besteden we er in dit artikel aandacht aan.

Abbott of AbbVie en jij betalen premie voor jouw pensioen. Daarbij moeten we onderscheid maken tussen de premie voor de Basis Module (de eindloonregeling) en de premie voor de Beschikbare Premie Module (beschikbare premieregeling). De Vrijwillige Bijspaar Module laten we hier buiten beschouwing, want alles wat je daarvoor betaalt, is je eigen keus. De werkgever betaalt hier niet aan mee. We leggen hieronder de methodiek van de premieberekening uit. Daarna illustreren we de berekening met een voorbeeld. In het voorbeeld kun je zien waar de werknemersbijdrage op neerkomt. Misschien vind je dat een flink bedrag, maar weet wel dat jij zelf maar een klein deel van je pensioen betaalt. De totale kosten van het pensioen bij Abbott en AbbVie bedroegen in 2013 25,1% van de totale salarissom binnen de Basis Module. De werkgever betaalt dus het overgrote deel.

Basis Module

In de Basis Module betaal je 4,1% van je pensioengrondslag. Om te weten wat je pensioengrondslag is, moeten we een rekensom maken. We kijken eerst naar je pensioengevend salaris. Dat is 13 x je maandsalaris plus je vakantiegeld vermenigvuldigd met één plus de gemiddelde ploegendienstfactor. De salarisgrens van de Basis Module is in 2014 € 58.711. Mocht je pensioengevend salaris hoger zijn, dan bouw je voor het stuk boven die grens pensioen op in de Beschikbare Premie Module.

Van je pensioengevend salaris in de Basis Module wordt de franchise afgetrokken. Over dit franchisebedrag bouw je geen pensioen op omdat je later ook AOW van de overheid gaat ontvangen. De franchise in 2014 is € 13.581. Bij Abbott gelden de salarisgrens voor de Basis Module en de franchise vanaf 1 januari 2014. Bij AbbVie vanaf 1 april 2014. Je pensioengevend salaris (tot € 58.711) min de franchise is je pensioengrondslag. Van dat bedrag betaal je dus 4,1% aan premie.

Beschikbare Premie Module

In deze module bouw je pensioen op voor het deel van je pensioengevend salaris boven € 58.711. De premie hiervoor is afhankelijk van je leeftijd. Hoe ouder je bent, hoe hoger de premie is omdat die dan over een relatief steeds kortere periode nog rendement kan opbrengen. Op de website www.pensioenfondsasscott.nl (kijk bij Beschikbare Premie Module) vind je de premietabel, die varieert tussen 5% en 29,3%. Zelf betaal je standaard 4,1% los van je leeftijd. De werkgever betaalt de rest. Voor jonge werknemers is dat dus weinig, voor oudere medewerkers betaalt de werkgever verreweg het grootste deel van de premie.

Voorbeeld

Laten we een voorbeeld van een fictieve medewerker nemen om te zien hoe dit alles nu uitwerkt in de praktijk. Arthur is een medewerker van 46 jaar. Zijn pensioengevend jaarsalaris is € 70.000 in 2014

De berekening van zijn premie is als volgt:

Totaal pensioengevend salaris	€ 70.000
Opbouw via Basis Module	€ 58.711 -
Opbouw via Beschikbare Premie Module	€ 11.289

Basis Module

Pensioengevend salaris	€ 58.711
Af: franchise	€ 13.581 -
Pensioengrondslag	€ 45.130
Arthur betaalt 4,1% x € 45.130:	€ 1.850

Beschikbare Premie Module

Pensioengevend salaris	€ 11.289
Arthur is 46 jaar. Voor hem geldt een premie van 13,2%. Hiervan betaalt hij zelf 4,1%:	
Arthur betaalt 4,1% x € 11.289:	€ 463 *

Eigen bijdrage van Arthur voor 2014

Basis Module	€ 1.850
Beschikbare Premie Module	€ 463 +
Totaal per jaar	€ 2.313

Arthur betaalt in 2014 € 2.313 : 12 = € 193 per maand voor zijn pensioen.

* In de Beschikbare Premie Module is de totale premie die voor Arthur betaald moet worden 13,2% van het pensioengevend salaris. Dat is € 1.490. Hiervan betaalt Arthur zelf € 463. De werkgever betaalt dus € 1.027. Bij Abbott wordt de totale premie voor de Beschikbare Premie Module op de salarisstrook vermeld. Bij AbbVie staat alleen de werknemersbijdrage op de salarisstrook.

Kosten in Beschikbare Premie Module

Als je deelnemer bent aan de Beschikbare Premie Module, worden je premies belegd in beleggingsfondsen. Die fondsen rekenen beheerskosten die zijn verwerkt in de koers van de fondsen. Zij worden dus niet apart ingehouden op je salaris. Voor de beleggingsmix die van toepassing is op bijna alle Abbott deelnemers geldt dat die kosten ongeveer 0,61% van het beheerde vermogen per jaar bedragen. In november gaat Abbott overigens over op een andere beleggingsmix waardoor deze kosten nog behoorlijk zullen dalen. 🐘



DRINGENDE OPROEP!

LOG EENS IN OP JE MIJN PENSIOEN REKENING

WN

VWN



Home | Contact | Inloggen deelnemer | Inloggen werkgever | English

MIJN PENSIOEN

MIJN PENSIOEN

Een eigentijds pensioen!

Een eigentijds pensioen betekent dat u zelf de touwtjes in handen hebt. Daarom kunt u via deze site beleggen voor later. Als gebruiker bepaalt u zelf hoe actief u zich met uw beleggingen en het resultaat wilt bezig houden.

Voor pensioenfondsen	Voor deelnemers	Over Mijn Pensioen	Contact voor deelnemers
Voor het pensioenfonds hebben wij een website ontwikkeld waar u zelf de gegevens van de deelnemers kunt onderhouden.	Voor u als de deelnemer hebben wij een website ontwikkeld waar u inzage heeft in uw portefeuille en o.a. uw risicoprofiel kunt bepalen.	Lees meer over de complete online oplossing die voorziet in uw behoeften en in die van uw deelnemers.	0800-645 6736 Stel uw vraag via e-mail Heeft u een klacht?
▶ Naar de werkgeverportal	▶ Naar de deelnemerportal	▶ Over Mijn Pensioen	▶ Meer contactmogelijkheden

Juridische Informatie | Over Mijn Pensioen | Veiligheid | Klachten 2001 - 2014 ING Asset Management B.V. is onderdeel van NN Group N.V. NN Group N.V. is beursgenoteerd en zij en haar dochterondernemingen hanteren momenteel onder licentie de "ING" naam en bijbehorende beeldmerken van ING Groep N.V. (ING Group). Alle rechten voorbehouden.

HTTPS://MIJNPENSIOEN.INGIM.NL

Heb jij jouw pensioenrekening op <https://mijnpensioen.ingim.nl> al eens bekeken? De kans is groot dat je dit nog niet hebt gedaan. Onderzoek heeft uitgewezen dat ruim tweederde van de deelnemers aan de Beschikbare Premie Module (BPM) en de Vrijwillige Bijspaar Module (VBM) hun pensioenrekening op de website nog nooit hebben bekeken. En dat is een gemiste kans.

Natuurlijk weten we dat pensioen geen populair onderwerp is en dat veel medewerkers zich er pas mee bezig gaan houden vlak voor hun pensionering. Dat laatste betekent een risico. Als dan blijkt dat de pensioenuitkering die je gaat krijgen niet aan je verwachtingen voldoet, is het namelijk te laat om er nog iets aan te doen.

Bij Abbott en AbbVie benadrukken we steeds dat jij de eerstverantwoordelijke bent voor jouw pensioen. Wij bieden je een goede pensioenregeling, maar jij hebt zelf de regie over je inkomen voor later.

Het Uniform Pensioen Overzicht dat je eenmaal per jaar van ons ontvangt, geeft informatie over je pensioenopbouw. Meer interessante informatie over jouw pensioenopbouw, zoals een actueel overzicht van je pensioenopbouw, de beleggingen en de resultaten daarvan kun je als deelnemer aan de BPM en/of VBM inzien op jouw persoonlijke pagina op de website van Mijn Pensioen.

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.

Weet dus hoe het zit, neem de regie over jouw pensioenopbouw en log in op je pensioenrekening bij ING IM. Ga naar de website <https://mijnpensioen.ingim.nl>. Klik dan bovenin het menu op 'Inloggen deelnemer' en vul je gebruikersnaam en wachtwoord in die je destijds van ING IM hebt ontvangen.

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, Edgar Geervliet en Charles Merison

Redactie Montae Corporate Communicatie, Rijswijk

Ontwerp Oranje boven, 's-Hertogenbosch

Fotografie Abbott, Montae Corporate Communicatie

Drukwerk QantesArtoos, Rijswijk

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