



# Leer je pensioenregeling kennen met het Pensioen 1-2-3

Binnen vijf minuten weten wat de hoofdzaken zijn van je pensioenregeling? Het kan via het Pensioen 1-2-3! Je vindt het op de homepage van onze website [www.pensioenfondsabbott.nl](http://www.pensioenfondsabbott.nl). Het Pensioen 1-2-3 is een nieuwe aanpak om deelnemers te informeren over de inhoud van hun pensioenregeling en die inhoud op een meer begrijpelijke manier te presenteren. Het is een gezamenlijke aanpak die is ontwikkeld door de organisaties van pensioenfondsen en verzekeraars in Nederland.



## Wat vind je van onze pensioencommunicatie?

Als pensioenfondsen doen wij ons best om je zo goed mogelijk te informeren over je pensioen. Dat doen we met wettelijk voorgeschreven documenten zoals je jaarlijkse pensioenoverzicht (UPO) maar ook nieuwsbrieven, newsflashes en onze website, die nu is uitgebreid met het Pensioen 1-2-3.

We zijn heel benieuwd wat je ervan vindt en ook of onze communicatie begrijpelijk is en of er nog bepaalde dingen zijn die je mist. Op de homepage van onze website [www.pensioenfondsabbott.nl](http://www.pensioenfondsabbott.nl) vind je rechtsonder een knop met als titel 'Wat vind je van onze pensioencommunicatie?'. Daarachter zit een korte vragenlijst die je binnen enkele minuten kunt invullen. We zouden het enorm waarderen indien je naar de site zou willen gaan en die vragenlijst invult. Er is ook ruimte om opmerkingen door te geven en als je wilt komen we daar dan bij je op terug.

Doe je mee? Alvast van harte bedankt voor je medewerking! <

Het Pensioen 1-2-3 is onderdeel van de Wet Pensioencommunicatie, die sinds 1 juli 2015 van kracht is. Het doel van die wet is dat mensen beter geïnformeerd zijn over hun pensioen. Informatie over het pensioen moet tijdig, duidelijk, correct en evenwichtig zijn. Met dat laatste wordt vooral bedoeld dat niet alleen de pluspunten van de regeling worden benadrukt, maar dat er ook aandacht is voor de risico's die aan het pensioen zijn verbonden. De nieuwe wet stelt het perspectief van de deelnemers centraal. Zij moeten informatie krijgen die op hun behoeften en wensen is afgestemd. Een ander kernpunt is wat de wet beschrijft als het handelingsperspectief. Deelnemers moeten weten welke keuzemogelijkheden hun pensioenregeling biedt. Daarbij gaat het om keuzes als eerder of later met pensioen gaan, deeltijdpensioen, uitrui van ouderdoms- en partnerpensioen etc. Verder moeten deelnemers weten wanneer ze zelf extra aandacht moeten besteden aan hun pensioen. Bijvoorbeeld bij een scheiding of bij het veranderen van baan.

### Pioniersrol

Al deze elementen zijn onderdeel van het Pensioen 1-2-3. Volgens de nieuwe wet moeten alle pensioenfondsen de inhoud van hun regeling presenteren via het Pensioen 1-2-3. Dat maakt het makkelijker om de ene pensioenregeling met de andere te vergelijken. Als je ergens anders gaat werken, kun je dus sneller zien waarin de pensioenregeling van je nieuwe werkgever verschilt van het pensioen bij je huidige werkgever. Het Pensioen 1-2-3 moet voor 1 juli 2016 klaar zijn. Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland heeft altijd al een pioniersrol gehad op het gebied van pensioencommunicatie. Daarom staat bij ons het Pensioen 1-2-3 al helemaal klaar op de website.

### Informatie in drie lagen

Het Pensioen 1-2-3, de naam zegt het al, is opgebouwd uit drie lagen. Als je naar [www.pensioenfondsabbott.nl](http://www.pensioenfondsabbott.nl) gaat en je klikt linksboven op de homepage op het Pensioen 1-2-3 kom je in laag 1. Die geeft de hoofdpunten van de pensioenregeling weer. Je ziet wat de pensioenregeling je biedt, wat de regeling niet biedt, welke keuzes je hebt, wat jij en de werkgever betalen, wat de risico's zijn en wat de momenten zijn waarop je zelf in actie moet komen voor je pensioen.

De informatie in laag 1 is heel kort, maar per onderwerp kun je doorklikken naar laag 2 waar je meer details vindt. Natuurlijk moet ook die informatie niet te lang zijn en kunnen we niet alles behandelen. Daarom staat er in laag 2 geregeld een verwijzing naar documenten zoals het pensioenreglement, waarin je alles precies kunt nalezen. Dat is laag 3. Dit is een aparte pagina met links naar de belangrijkste fondsdocumenten.

lees verder op pag. 2 >>



## COLUMN

### Jonathan Negro

Voorzitter Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland



#### Beste deelnemers,

Pensioen is en blijft een ingewikkeld onderwerp. Daarom haken veel mensen al snel af als ze informatie over hun pensioen krijgen. "Dat komt later wel", is een vaak gehoorde uitspraak. Dat is jammer, want als je pas een paar jaar voor je pensioendatum gaat kijken wat je straks aan pensioen krijgt, is het in de meeste gevallen te laat om er zelf nog iets aan te veranderen.

Communiceren over pensioen blijkt lastig ondanks alle tijd en geld die pensioenuitvoerders eraan besteden. De overheid en de pensioensector willen graag dat mensen zich beter bewust zijn van hun pensioensituatie en van de risico's die aan het pensioen zijn verbonden. Ook is het belangrijk dat mensen weten welke keuzemogelijkheden er zijn in hun pensioenregeling en wanneer ze zelf in actie moeten komen voor hun pensioen.

lees verder op pag. 2 >>

Sommige artikelen in deze Nieuwsbrief zijn speciaal gemarkeerd voor:

Werknemers in actieve dienst

Voormalige werknemers die nog niet met pensioen zijn

Gepensioneerden

Om dat te bevorderen is per 1 juli van dit jaar de Wet Pensioencommunicatie van kracht. Een belangrijk onderdeel daarvan is het Pensioen 1-2-3: een nieuwe manier om deelnemers in drie lagen te informeren over de inhoud van hun pensioenregeling. In deze nieuwsbrief lees je er meer over. Het is de bedoeling dat alle pensioenuitvoerders uiterlijk in juli 2016 hun Pensioen 1-2-3 hebben ingericht. Omdat ons fonds op het gebied van communicatie altijd al een beetje een voortrekkersrol heeft gehad, hebben wij het Pensioen 1-2-3 nu al klaar staan op onze website [www.pensioenfondsabbott.nl](http://www.pensioenfondsabbott.nl).

Bekijk het eens en als je toch op onze website bent, klik dan op de homepage de knop 'Wat vind je van onze pensioencommunicatie?' aan. Ik zou het heel fijn vinden als je de korte vragenlijst zou willen invullen. We willen als bestuur je graag goed informeren over je pensioen. Jouw mening is daarbij heel belangrijk, zodat we waar mogelijk nog verbeteringen kunnen aanbrengen.

In deze nieuwsbrief vind je ook een artikel over het nieuw Financieel Toetsingskader: de nieuwe financiële spelregels voor pensioenfonds. Bestuurslid Ronald Voorhaar legt uit wat die inhouden en wat ze betekenen voor ons fonds.

Verder laat het Verantwoordingsorgaan van zich horen en presenteren twee nieuwe leden zich. De leden van het Verantwoordingsorgaan vertegenwoordigen jullie belangen. Spreek ze gerust aan en deel je suggesties met hen. Communicatie hoort tweerichtingsverkeer te zijn. Wij willen jullie goed informeren, maar we horen ook graag wat er bij jullie leeft.

Met vriendelijke groet,

**Jonathan Negro**

Voorzitter Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland

## PENSIOEN 1 2 3

*“Binnen 5 minuten weten wat de hoofdzaken van je pensioenregeling zijn.”*

### Uitdaging door bijzondere regeling

De meeste pensioenfonds in Nederland hebben een middelloonregeling. Abbott heeft een samengestelde regeling en die regeling is ook nog eens heel speciaal. Wij hebben namelijk als een van de zeer weinige fondsen nog een eindloonregeling. Dat is de basis en daar bovenop is er een beschikbare premieregeling. Die twee regelingen zijn heel verschillend van karakter. Dat was een uitdaging voor de samenstelling van het Pensioen 1-2-3, maar het is gelukt en het resultaat vind je op de website.

### Laag 1 wordt nieuwe startbrief

Laag 1 van het Pensioen 1-2-3 gaat de startbrief vervangen die nieuwe medewerkers krijgen als ze deelnemer worden van het pensioenfonds. Die startbrief was een uitvoerig document met veel informatie. Dat wordt nu teruggebracht tot een dubbel A4. Daarin staan de hoofdzaken van de regeling overzichtelijk bij elkaar. Alle aanvullende informatie is te vinden op de website.

### Prominente rol voor Pensioenregister

De Wet Pensioencommunicatie biedt pensioenfonds meer mogelijkheden om digitale informatie te sturen naar hun deelnemers. Verder komen er wijzigingen in het jaarlijkse Uniform Pensioen Overzicht (UPO). Dit wordt compacter en eenvoudiger. Het kijkt niet meer vooruit naar het te bereiken pensioen, maar geeft weer wat er tot nu toe aan pensioen is opgebouwd.

Het Pensioenregister met de website [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl) krijgt in de komende jaren een nog veel prominentere rol in de pensioencommunicatie. Dit wordt de plaats waar mensen een inzicht kunnen krijgen van hun te bereiken pensioen (van alle uitvoerders inclusief de AOW). De website wordt uitgebreid met nieuwe functionaliteiten waarbij bijvoorbeeld drie scenario's worden gegeven over het toekomstige pensioenincome: verwacht, pessimistisch en optimistisch. Overigens had ons pensioenfonds dat als eerste in Nederland al in het UPO van de Beschikbare Premie Module. ◀



# AbbVie deelnemers gaan naar United Pensions



Nadat de medewerkers van AbbVie al per 1 januari 2015 bij United Pensions pensioen gingen opbouwen, gaan dit najaar ook de al opgebouwde pensioenen van AbbVie medewerkers en voormalig medewerkers over naar deze nieuwe uitvoerder. Daarmee neemt het pensioenfonds van Abbott afscheid van ongeveer 325 deelnemers.

Met dit afscheid wordt een proces afgerond van een geleidelijke overgang naar eigen AbbVie arbeidsvoorwaarden zoals die destijds bij de wereldwijde splitsing van het Abbott concern is afgesproken. Niet alleen de huidige werknemers van AbbVie gaan over naar United Pensions. Ook de pensioenen van gepensioneerd en gewezen deelnemers van onderdelen die nu tot AbbVie worden gerekend, kunnen overgaan naar de nieuwe uitvoerder.

### United Pensions

United Pensions is een pensioenfonds dat verbonden is met het wereldwijde Aon concern en dat onder de Belgische wetgeving valt. United Pensions is een multi-werkgeverspensioenfonds dat de uitvoering verzorgt van de pensioenregelingen van kleinere pensioenfonds en van ondernemingen zoals AbbVie. Doordat United Pensions voor meerdere partijen werkt, worden kosten en expertise gedeeld. Verder blijven de vermogens van de verschillende fondsen volledig gescheiden van elkaar. Als er dus problemen mochten zijn bij een ander fonds waar United Pensions voor werkt, hebben de deelnemers van AbbVie daar geen nadeel van. United Pensions valt onder het toezicht van de FSMA, de autoriteit voor financiële diensten en markten in België. Als er volgens de Belgische wetgeving een tekort is bij een pensioenfonds dient de werkgever bij te storten. In dat opzicht is er nauwelijks verandering met de vroegere situatie omdat de pensioenregeling van Abbott Nederland ook een bijstortingsverplichting kent.

### Overdracht dit najaar

De Nederlandsche Bank (DNB), die toezicht houdt op de pensioenfonds in Nederland, dient een verklaring van geen bezwaar af te geven voor de overdracht van de al opgebouwde pensioenen. Bij het ter perse gaan van deze nieuwsbrief liep die procedure nog. De verwachting is dat de overgang dit najaar kan plaatsvinden. Het pensioenfonds van Abbott maakt dan het totaalbedrag van alle opgebouwde



pensioenen in de Basis Module van de actieve, gewezen en gepensioneerd deelnemers van AbbVie over naar United Pensions. Om dit mogelijk te maken zijn de beleggingen die dienden ter afdekking van de pensioenverplichtingen van de AbbVie deelnemers verkocht. Als United Pensions het geld binnen heeft, gaat zij dit meteen weer beleggen voor de AbbVie deelnemers. Het vertrek van de AbbVie deelnemers heeft geen nadelige gevolgen voor de andere deelnemers en voor de financiële positie van het fonds. Dit was een van de belangrijke uitgangspunten bij de overdracht.

### Verhoging van 3% bij overdracht

De werknemers van AbbVie zijn door de werkgever geïnformeerd over de overgang. De pensioengerechtigden en gewezen AbbVie deelnemers hebben uitvoerige schriftelijke informatie ontvangen en kregen ook de mogelijkheid om een informatiebijeenkomst bij te wonen.

Alle AbbVie deelnemers die zijn overgegaan naar United Pensions krijgen een eenmalige verhoging met 3% van hun pensioenaanspraken per 1 april 2015. Die verhoging wordt

betaald uit de buffers die samen met de pensioenaanspraken van de deelnemers in de Basis Module overgaan naar United Pensions.

Voor de deelnemers verandert er in de praktijk weinig. Zij krijgen voortaan post van een andere administrateur dan AZL. Aon Hewitt Nederland met vestigingen in Eindhoven en Amsterdam, verzorgt de administratie voor United Pensions.

### Beschikbare premiekapitalen blijven bij NN Investment Partners

De pensioenen in de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module worden voor het pensioenfonds beheerd door ING Investment Partners, dat inmiddels door de splitsing van de activiteiten van ING is overgegaan in NN Investment Partners (NN IP). De pensioenkitalen van de AbbVie deelnemers blijven vooralsnog bij NN IP. De deelnemers kunnen dus gewoon inloggen op de site van NN IP om de ontwikkeling van hun pensioenkapitaal te volgen. ◀







# Pensioenfondsen wil iets meer risico om beter rendement te halen

Je zou het de financiële spelregels voor pensioenfondsen kunnen noemen: het nieuw Financieel Toetsingskader (nFTK), dat dit jaar is ingevoerd. In de media wordt er veel aandacht aan besteed omdat de financiële eisen die aan pensioenfondsen worden gesteld behoorlijk zijn verzwaard. Ze moeten hogere buffers aanhouden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Wat betekent het nFTK voor de deelnemers van pensioenfonds Abbott? We vroegen het aan bestuurslid Ronald Voorhaar.



“Voor onze deelnemers betekent het niet zo veel”, is kort en helder zijn antwoord. “De invloed op de deelnemers van fondsen met een middelloonregeling met een voorwaardelijke toeslagverlening (indexatie) is veel groter. Door de hogere buffervereisten wordt het voor die fondsen veel moeilijker om de pensioenen aan te passen aan de stijging van de lonen en de prijzen. Bij Abbott hebben we een eindloonregeling en kennen we geen indexatie, dus die problematiek speelt bij ons helemaal niet. Onze deelnemers merken in de praktijk dus niets van het nFTK. Zij betalen een vaste bijdrage van 4,1% aan de pensioenpremie en de werkgever betaalt de rest.”

*“Onze deelnemers merken in de praktijk niets van het nieuwe FTK”*

## Lastenverzekering voor de werkgever

Voor het pensioenfonds en de werkgever heeft het nFTK wel degelijk gevolgen. “Als fondsen moeten wij ook die hogere buffers aanleggen om aan het hogere vereiste vermogen te kunnen voldoen”, legt Ronald uit. “Dat betekent dat de werkgever meer premie moet betalen. Daarom is ook afgesproken dat het geld dat vrijkomt door de verlaging van de pensioenopbouw per 1 januari 2015 volledig naar de werkgever gaat. Die verlaging van de pensioenopbouw is het gevolg van de belastingmaatregelen door de overheid. In 2014 was er ook al een verlaging van de opbouw en het geld dat daardoor werd bespaard, is toen gelijkmatig verdeeld tussen de werkgever en de werknemers. Door de hogere buffereisen zag de werkgever zich dit jaar geplaagd voor een flinke lastenverzekering. Die werd nog verergerd door de zeer lage rente. Hoe lager de rente, hoe meer kapitaal het fonds moet reserveren om nu en in de toekomst de pensioenen uit te kunnen betalen. Daarom hebben de sociale partners met elkaar afgesproken dat het redelijk zou zijn dat de besparing door de verlaagde pensioenopbouw in 2015 geheel naar de werkgever zou gaan.”

## Extra druk door verlaging rekenrente

Ronald vertelt dat de vermogenspositie van het fonds kort geleden nog meer onder druk is komen te staan doordat De Nederlandsche Bank (DNB) nog onverwacht de rente heeft verlaagd waarmee pensioenfondsen dienen te rekenen om hun verplichtingen te berekenen. Het gaat daarbij om de Ultimate Forward Rate (UFR), een risicovrije rente voor leningen met een lange looptijd. Er werd altijd gerekend met een vast niveau van de UFR van 4,2%. Die vond DNB niet realistisch meer en daarom is die UFR verlaagd. Die wordt nu maandelijks vastgesteld op basis van de werkelijke rente op langlopende leningen in de afgelopen 10 jaar. Momenteel is die UFR 3,3%. “Die verlaging heeft een drukkend effect op onze dekkingsgraad. We moeten tegenwoordig werken met een beleidsdekkingsgraad die het gemiddelde is van de actuele dekkingsgraad over de afge-

lopen 12 maanden. Het effect van de maatregel door DNB zullen we dus geleidelijk zien in onze beleidsdekkingsgraad. Die zou daarmee onder het niveau van het vereiste vermogen kunnen komen en dan moeten we maatregelen nemen om zo’n reservetekort binnen 10 jaar weg te werken.”

## Beleggingsrendement verhogen

De premie die de werkgever betaalt, is een belangrijk element om te zorgen dat het vermogen van het pensioenfonds op het vereiste niveau is. Een andere factor van betekenis die daaraan kan bijdragen, is het rendement dat het pensioenfonds behaalt op de beleggingen. Ronald vertelt dat het pensioenfonds dit jaar een ALM studie heeft gedaan. ALM staat voor asset liability management. Het is een studie om te onderzoeken hoe je de bezittingen en de verplichtingen van het fonds het best op elkaar kunt afstemmen. “Het beleggingsbeleid speelt daarin een grote rol. We hebben ook de risicobereidheid van het bestuur onderzocht. Uit dat onderzoek en de ALM studie bleek dat we in ons beleggingsbeleid wat meer risico zouden kunnen nemen om een beter rendement te kunnen behalen. We hebben altijd een behoorlijk conservatief beleid gevoerd. Natuurlijk blijven we voorzichtig maar door iets meer in aandelen te beleggen, verhogen we de kans op een beter rendement.”

Het nFTK eist dat pensioenfondsen hun risicoprofiel expliciet vastleggen. Deze lichte verhoging van het risicoprofiel is afgestemd met de Sociale Partners en vastgelegd in de documenten. De implementatie zal plaatsvinden in stappen en voor zover de financiële positie van het fonds dit toelaat”

## Stijging van kostendekkende premie

Om te onderstrepen dat hogere beleggingsinkomsten welkom zijn, haalt Ronald een ander aspect aan dat uit de ALM studie naar voren is gekomen. De kostendekkende premie van het pensioenfonds is nu bijna 22% van de loonkosten. Dat is de premie die nodig is om de pensioenen van de deelnemers te kunnen financieren en de kosten van het pensioenfonds te kunnen betalen. “Uit de ALM studie bleek dat die kostendekkende premie in de komende 15 jaar gaat stijgen naar 28%. Dat komt doordat wij een jong fonds zijn. Het aantal dienstjaren van de medewerkers gaat omhoog. Wij hebben

een eindloonregeling waarbij het pensioen is gebaseerd op het laatst verdiende salaris. Alle salarisverhogingen moeten dus in de pensioenopbouw worden meegenomen en over de achterliggende jaren worden gefinancierd. Dat heet back-service.”

## Eindloonregeling is zeldzaam

Abbott is een van de zeer weinige ondernemingen in Nederland die nog een eindloonregeling (tot de grens van een jaarsalaris van € 59.261) kent. “Wij kennen geen indexatie, in tegenstelling tot een geïndexeerde middelloonregeling die in Nederland het meest voorkomt. Bij ons begin je met een hoger pensioen omdat het gebaseerd is op je laatst verdiende salaris. Maar na je pensionering wordt dat pensioen niet meer verhoogd door indexatie. Gepensioneerden die wel indexatie krijgen, halen dus het verschil geleidelijk in. Het omslagpunt ligt op ongeveer 85 jaar. Op die leeftijd heb je vaak weinig behoefte meer aan extra inkomen.”

Zeker omdat de vooruitzichten op indexatie voor de meeste pensioenfondsen in de komende jaren niet bepaald rooskleurig zijn, lijkt het Abbott pensioen gunstig af te steken bij veel andere regelingen.

*“De komende 15 jaar gaat de kostendekkende premie van 22% naar 28%”*

## Vertrouwen in resultaat haalbaarheidstoets

Ronald is binnen de beleggingscommissie druk bezig met het invullen van het nieuwe beleggingsbeleid. “Voor 1 oktober moeten we een haalbaarheidstoets doen waarbij we moeten kunnen aantonen of we met onze premieheffing en onze beleggingsportefeuille kunnen voldoen aan onze pensioenverplichtingen. Dat zal geen verrassing zijn, want al dat rekenwerk hebben we eigenlijk in de ALM studie al gedaan.” Jaarlijks zal het fonds die haalbaarheidstoets moeten doen om aan te tonen dat het fonds zijn ambitie van een gegarandeerd nominaal pensioen van de deelnemers kan waarmaken. Ronald ziet het met vertrouwen tegemoet. ◀



Ronald Voorhaar ging in 1980 bij een onderdeel van Philips werken net voordat dit door Solvay werd overgenomen. Bij Solvay hield hij zich bezig met chemische ontwikkelingen. Zijn laatste project was dydrogesteron, nu een van de meest succesvolle producten van de divisie. In 1999 maakte Ronald de overstap naar projectmanagement. Geleidelijk verschoof de functie van Ronald meer naar financiën. Als manager Global EPD Development External Controlling is hij verantwoordelijk voor het beheersen van de externe kosten. Ronald was lid van het Verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds van Solvay, dat per 2012 werd geliquideerd. Later dat jaar trad hij op voordracht van de ondernemingsraad toe tot het bestuur van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland. Ronald is ook lid van de Beleggingscommissie en de Risico Managementcommissie.



## “Samen werken aan Abbott team spirit”



**Maaike Cronenberg** (45) is senior Clinical Trial Manager bij Abbott Healthcare Products in Weesp. Ze is opgeleid tot medisch bioloog en is in 2006 bij Solvay in dienst gekomen, dat later onderdeel van Abbott is geworden. Zij houdt zich bezig met klinische studies waarbij gekeken wordt hoe gezonde mensen of patiënten reageren op bepaalde medicijnen. “De research wordt gedaan door externe partijen. Mijn taak is het coördineren van de studies”. Haar werk is zeer internationaal. Zo was ze eerder dit jaar betrokken bij een influenza vaccin studie in Australië en is ze momenteel betrokken bij een grootschalig influenza vaccin onderzoek in Europa. Ook is ze bezig met het opstarten van een klinische studie over kinderen met chronische darmklachten in Rusland.

### Grote verschillen

Haar dagelijks werk staat ver af van het onderwerp pensioen, maar dat heeft wel degelijk haar interesse. “Ik heb geen financiële achtergrond, maar ik vind pensioen een heel belangrijk onderwerp omdat het een substantieel onderdeel van de arbeidsvoorwaarden is”, zegt Maaike. “Bij het wisselen van baan heb ik mij er steeds in moeten verdiepen en ik was verwonderd hoe groot verschillen tussen pensioenregelingen kunnen zijn. Ik begon mijn loopbaan bij Akzo Nobel. Daar was alles prima geregeld met een premievrij pensioen. Later kwam ik bij kleinere werkgevers waar je zelf beleggingsfondsen moest kiezen. Ik heb mij steeds in al die informatie verdiept. Dat moet ook wel, want zeker als je vaker van baan wisselt kunnen de gevolgen voor je pensioen groot zijn. Soms vond ik dat die informatie helderder kon worden opgeschreven” Maaike vindt dat Abbott het goed doet met de communicatie via de nieuwsbrieven en newsflashes.

## “Samen een steentje bijdragen aan een goed pensioen voor alle collega’s”

### Fungeren als klankbord

Communicatie naar de deelnemers is een van de onderwerpen waarin ze binnen het Verantwoordingsorgaan (VO) een bijdrage hoopt te leveren. “Het is mooi dat we in het VO leden met verschillende achtergronden en van verschillende bedrijfsonderdelen hebben. Het is inspirerend om met elkaar samen te werken. Dat stimuleert de Abbott team spirit.”

Maaike volgde een 3-daagse training als voorbereiding op haar lidmaatschap van het VO. “Zeker omdat ik geen financiële achtergrond heb, was dat heel nuttig”. Ze beseft dat haar invloed als lid van het VO beperkt is, “maar”, zegt ze, “samen met elkaar kunnen we een steentje bijdragen aan een goed pensioen voor alle collega’s. Er komen binnen de pensioenwereld nog grote veranderingen aan. Het is reuze interessant daarbij betrokken te zijn en te fungeren als klankbord voor het bestuur. En als het pensioenbeleid een kant op mocht gaan die nadelig is voor de deelnemers, hoop ik dat we aan de noodrem kunnen trekken.”

## “Toetsen of informatie echt doordringt”



**Maurice Raven** (39) is projectmanager Abbott Nutrition Supply Chain bij Abbott Logistics in Zwolle. De afdeling houdt zich bezig met het afstemmen van de vraag en aanbod van de vestigingen van Abbott Nutrition in Europa, Azië en Latijns Amerika. Hij werkt nu bijna vijf jaar bij deze afdeling die in totaal 60 medewerkers omvat. “Maandelijks ontvangen we de vraag van de filialen en analyseren deze, zodat we aan fabrieken de juiste productieplannen kunnen afgeven. Daarnaast verzorgen we ook de verschepingen van alle fabrieken naar filialen wereldwijd.

Als projectmanager hou ik me bezig met het identificeren en invoeren van verbeteringen.”

### Interesse in financiële zaken

Omdat Maurice het leuk vond om voor het bedrijf nog iets anders te doen naast zijn dagelijks werk, meldde hij zich aan als kandidaat voor het Verantwoordingsorgaan (VO) toen hij in de Newsflash van maart een oproep zag staan.

“Ik ben altijd al geïnteresseerd geweest in financiële zaken en in pensioen”, zegt hij. “Er is de laatste jaren zoveel over te doen en er blijven denk ik nog veel veranderingen aankomen. Hoe zal het pensioenstelsel er in de toekomst uit gaan zien en wat betekent dit voor werkgevers, voor jezelf als (ex)werknemer en voor de generaties na ons.”

Maurice heeft een 3-daagse introductie cursus afgerond bij SPO, een bekend opleidingsinstituut binnen de pensioensector. “Het was machtig interessant”, zegt hij, “maar wel enorm veel informatie. Als lid van het VO ben je niet dagelijks met pensioen bezig. We hebben ongeveer 6 bijeenkomsten per jaar, dus af en toe zal ik in de stof moeten graven om te weten hoe het ook al weer zat.” Zijn eerste VO-vergadering heeft hij gehad. “Die ging over het jaarverslag. Er waren veel complimenten dat het verslag begrijpelijker was dan het jaar ervoor. We moesten ook ons oordeel over het verslag geven en dat hebben we geformuleerd.”

## “Er wordt veel informatie aangeboden, maar de vraag is wat de deelnemers ermee doen.”

### Bewustwording

De taken binnen het Verantwoordingsorgaan zijn nog niet echt verdeeld, maar Maurice zou zich onder andere graag bezighouden met het verhogen van de bewustwording van de deelnemers. “Er wordt veel informatie aangeboden, maar de vraag is wat de deelnemers ermee doen. Het zou mooi zijn om te toetsen of de informatie echt doordringt. Ook zou ik best meer willen weten over het beleggingsproces. Hoe gaat dat in zijn werk?”

## Een jaar Verantwoordingsorgaan



Het Verantwoordingsorgaan (VO) van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland (SPAN) is in de huidige vorm nu een jaar in bedrijf. In het VO zitten nu 8 vertegenwoordigers, 6 namens de actieve deelnemers, 1 namens de werkgever en 1 namens de gepensioneerden. In de laatste groep is er nog een vacature.

### Inhoudelijke kennis vergroten

Na het vertrek van Abbvie is er een aantal nieuwe Abbott medewerkers getreden tot het verantwoordingsorgaan. Zie ook de interviews met Maaike Cronenberg en Maurice Raven. De nieuwe leden hebben een cursus gevolgd bij het SPO om hun inhoudelijke kennis over pensioenfondsen en de rol van VO te vergroten. De adviesaanvragen die we van het bestuur van SPAN ontvangen kunnen we daardoor nu goed met elkaar beoordelen. De theorie kunnen we gelijk in de praktijk toepassen.

### Nieuwe bevoegdheden

Vanwege wetswijzigingen zijn de bevoegdheden van het VO gewijzigd. Het Verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur en over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt opgenomen in het jaarverslag van SPAN. Daartoe hebben we het jaarverslag van SPAN beoordeeld zoals we het in het verleden als Deelnemersraad ook aanpakten. We hebben het voorlopig jaarrapport en het voorlopige actuariële rapport in mei ontvangen. Het actuariële rapport is gebaseerd op de deelnemersadministratie die uitgevoerd wordt door AZL.

### Uitgangspunten wijzigen voortdurend

Met de gangbare uitgangspunten worden de verplichtingen van het pensioenfonds berekend. De uitgangspunten wijzigen voortdurend. De prognoses in zogenaamde sterftetabellen wijzigen per 5 jaar. Dan worden er nieuwe tabellen uitgegeven. De rente is op dit moment laag en ook de wetgeving die bepaalt met welke rente gerekend wordt is “veranderlijk”. Jullie hebben daarover in de media wellicht al meer gelezen. Het bestuur van SPAN maakt beleggingskeuzes, waar door De Nederlandse Bank (DNB) streng toezicht op wordt gehouden. Het vraagt van het Verantwoordingsorgaan dat we goed “blijven” met de wetgeving. Bij adviesaanvragen is het helder wat ingegeven is door wetswijzigingen. We worden daar goed over ingelicht door het bestuur van SPAN en Montae, het bestuursondersteunende bureau dat ingehuurd wordt door SPAN. Bij de beoordeling van het jaarwerk komen alle elementen samen.

### Bespreken van jaarverslag

Aan het begin van het jaar zijn we op de hoogte gebracht van het proces van de totstandkoming van de jaarcijfers. Gedurende dit proces worden we waar nodig geïnformeerd. In mei komen we een dag samen om het oordeel te gaan opstellen. Alle leden van het VO bereiden vragen voor bij het lezen van de voorlopige jaarstukken. We gaan alle ontvangen rapporten door en bespreken de inhoudelijke vragen. Een deel van de vragen kunnen we gezamenlijk oplossen, een deel van de vragen leggen we voor aan het bestuur van SPAN. Een delegatie van het bestuur was aanwezig en heeft ons toelichting gegeven. Na deze vergadering hebben we ons voorlopige oordeel opgesteld. We hanteren daarvoor een aantal hoofdpunten:

- Financiële positie & premiebeleid
- Beleggingsbeleid
- Toeslagenbeleid
- Integraal risicomanagement
- Communicatie
- Uitvoeringskosten
- Professionaliteit & functioneren van het bestuur
- Excedentregeling

### Positief over functioneren bestuur

Nadat alle vragen die we hebben aan het bestuur zijn beantwoord, hebben we dit oordeel definitief gemaakt. Het uiteindelijke oordeel over het functioneren van het bestuur in 2014 is positief. Dit verslag is opgenomen in het jaarverslag van SPAN. Ook de reactie van het bestuur op het oordeel van het VO is daar te vinden.

Voor wie geïnteresseerd is verwijzen we jullie graag naar de website van SPAN: [www.pensioenfondsabbott.nl](http://www.pensioenfondsabbott.nl). Hier is het gehele jaarverslag, waarin dus het oordeel van het VO is opgenomen, te vinden. De vernieuwde website is zeer goed. Er is veel informatie te vinden over je pensioen, dus zeker een bezoek waard!

### We horen graag van je

Ben je geïnteresseerd in het werk van het Verantwoordingsorgaan, of heb je vragen dan horen we dat graag. Je kunt contact opnemen met Gerben Holtmaat, secretaris van het VO via mail [gerben.holtmaat@mylan.com](mailto:gerben.holtmaat@mylan.com).

### Yvonne Groen

Voorzitter van het Verantwoordingsorgaan





## Hoofdpunten Jaarverslag 2014:

# Goede financiële resultaten in jaar vol veranderingen



Het pensioenfonds van Abbott heeft in 2014 goede financiële resultaten behaald. Dat kwam vooral door aanzienlijk hogere beleggingsresultaten, vooral dankzij de afdekking van het renterisico. Daarnaast was 2014 een jaar met veel veranderingen voor het fonds.

Het vertrek van AbbVie werd voorbereid, er kwamen nieuwe deelnemers bij van AMO Groningen en er ging een aantal Abbott werknemers naar BGP Products, dat uiteindelijk naar Mylan zal overgaan. Voorlopig blijven deze deelnemers nog in de regeling van pensioenfonds Abbott. Er waren wijzigingen in het bestuur van het fonds en het verantwoordingsorgaan en fondsdocumenten moesten worden aangepast in verband met wetswijzigingen zoals de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar. Ten slotte moest het bestuur voorbereidingen treffen voor nieuwe wet- en regelgeving in 2015 zoals het nieuw Financieel Toetsingskader en de Wet Pensioencommunicatie.

### Dekkingsgraad hoger dankzij beleggingen

De dekkingsgraad steeg van 112,8% eind 2013 naar 120,3% eind 2014. Deze stijging is vooral te danken aan de sterk gestegen beleggingsopbrengsten. De rente is in 2014 aanzienlijk gedaald en dit had een negatief effect op de dekkingsgraad. Door de driemaands middeling van de dekkingsgraad werkte het effect van de daling geleidelijk door. Inmiddels wordt na de invoering van het nieuw Financieel Toetsingskader (zie het interview met Ronald Voorhaar in deze nieuwsbrief) gewerkt met een Beleidsdekkingsgraad.

### Fors hogere beleggingsrendementen

Waar in 2013 nog een negatief rendement van -6,2% werd behaald op de totale beleggingsportefeuille, was er in 2014 een fraai positief rendement van 36%. De beleggingsportefeuille bestaat uit twee onderdelen: een matchingportefeuille met beleggingen die dienen ter afdekking van de pensioenverplichtingen en een returnportefeuille waarmee het fonds extra rendement probeert te halen.

Op de matchingportefeuille werd een positief rendement behaald van maar liefst 52,7%. Dat kwam vooral door de afdekking van het renterisico. De returnportefeuille leverde een positief rendement op van 7%, vooral dankzij aandelen en bedrijfsobligaties. Het rendement bleef echter wel iets achter bij de benchmark (de standaard waarmee het rendement wordt vergeleken). In verband met het nieuw Financieel Toetsingskader zal het beleggingsbeleid in 2015 worden aangepast.

De beleggingen in de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module lieten een mooi positief rendement zien van gemiddeld 16,6% (2013: 5,3%). Afhankelijk van de leeftijd is het rendement voor de deelnemers enigszins verschillend omdat de beleggingen per leeftijdscategorie worden afgestemd.

### Lagere uitvoeringskosten

Het pensioenfonds legt grote nadruk op beheersing van de uitvoeringskosten. Ondanks de toenemende regelgeving van de overheid en het werk dat het fonds moet verrichten om hieraan te voldoen, zijn de totale uitvoeringskosten gedaald. Per deelnemer is er echter een stijging van € 612 in 2013 naar € 647 in 2014. Dat komt omdat bij de definitie van uitvoeringskosten per deelnemer de gewezen deelnemers (ook wel slapers genoemd) niet worden meegerekend. Het aantal actieve deelnemers is sterk gedaald door de uittreding van de AbbVie medewerkers. Zij worden nu tot de gewezen deelnemers gerekend. Als alle deelnemersgroepen worden meegerekend dalen de uitvoeringskosten per deelnemer van € 461 in 2013 naar € 396 in 2014.

De kosten voor het vermogensbeheer bedroegen 0,61% van het totale vermogen (2013: 0,52%)

### Samenstelling bestuur gewijzigd

In 2014 is de samenstelling van het bestuur van het pensioenfonds grotendeels gewijzigd. Erik van Dam, Filip Hemeryck en Edgar Geervliet hebben vanwege veranderingen binnen Abbott en het uittreden van AbbVie het bestuur verlaten. Jonathan Negro is voorzitter geworden en Charles Merison is toetgetreden tot het bestuur namens de pensioengerechtigden. Inmiddels zijn er

kandidaten gevonden voor de twee vacante bestuurszetels. Na een opleidingstraject in 2015 zullen zij bij De Nederlandsche Bank worden voorgedragen voor benoeming.

### Veranderingen door wetswijzigingen

Per 1 januari 2014 is de pensioenregeling op enkele belangrijke onderdelen gewijzigd door veranderingen in de belastingwetgeving en de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar. Hierdoor dienden diverse fondsdocumenten te worden aangepast. Dat is opnieuw nodig in 2015 omdat de belastingregels opnieuw zijn aangepast en er nieuwe financiële vereisten komen voor pensioenfondsen door de invoering van het nieuw Financieel Toetsingskader.

In 2014 heeft het bestuur ook veel aandacht besteed aan risicobeheersing en communicatie. Bij dat laatstgenoemde onderwerp ging het vooral om voorbereidingen op de Wet Pensioencommunicatie die per 1 juli 2015 van kracht is geworden. Zie ook het artikel hierover in deze nieuwsbrief.

### Verantwoordingsorgaan en Visitatiecommissie geven hun oordeel

In het kader van de Wet Versterking bestuur pensioenfondsen zijn de Deelnemersraad en het Verantwoordingsorgaan ('oude stijl') in de loop van 2014 vervangen door het Verantwoordingsorgaan. Het oordeel van het Verantwoordingsorgaan over het jaarverslag en de reactie van het bestuur hierop zijn te vinden vanaf pagina 41 in het volledige jaarverslag dat te vinden is op onze website: [www.pensioenfondsabbott.nl](http://www.pensioenfondsabbott.nl). Aansluitend daarop zijn het oordeel van de Visitatiecommissie over het beleid van het bestuur en de reactie van het bestuur hierop te lezen. ◀

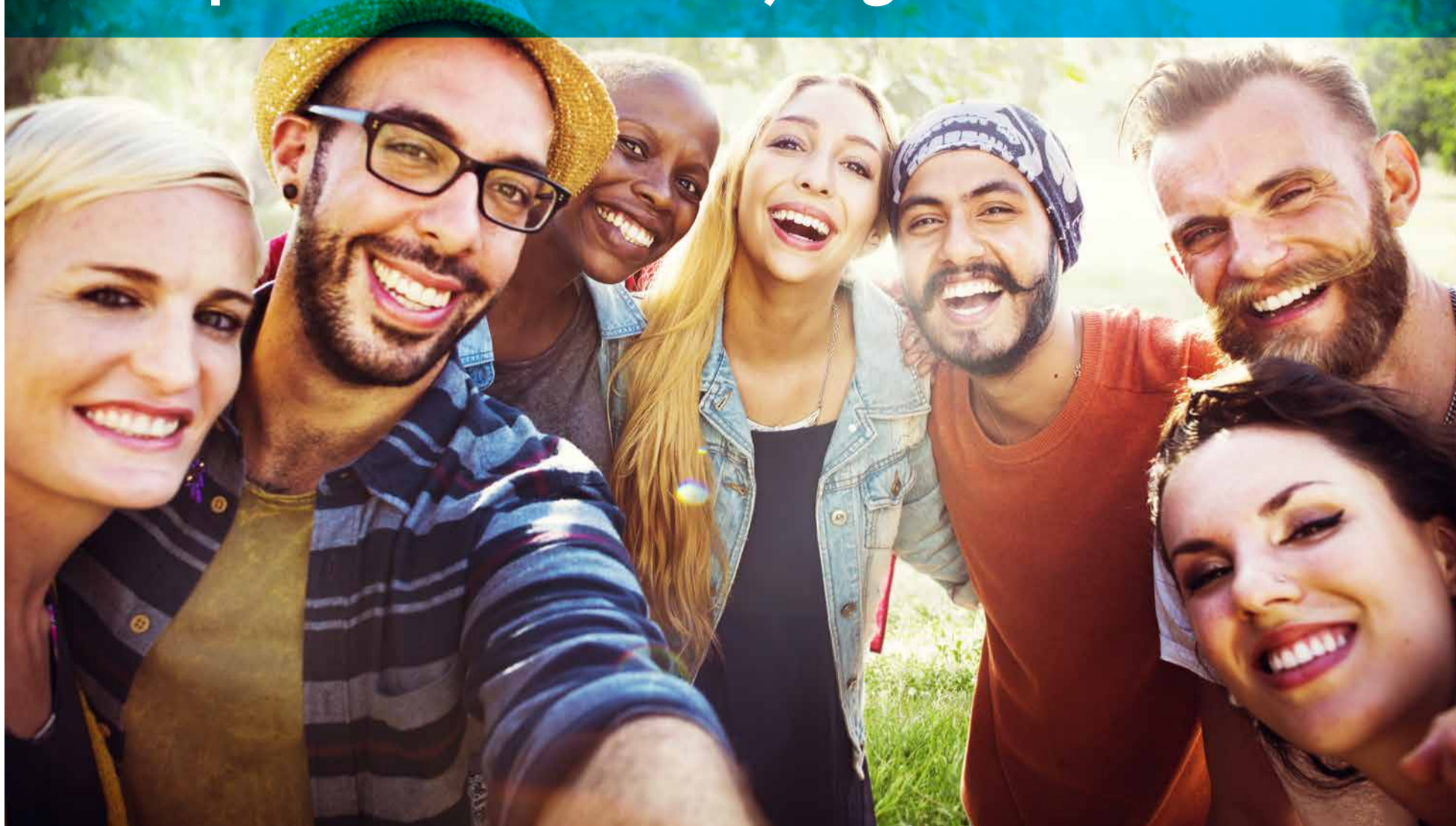
## Meerjarenoverzicht

	2014	2013	2012	2011	2010
<b>Aantallen</b>					
Actieve deelnemers	1.726	1.978	1.919	1.205	1.182
Gewezen deelnemers	1.166	680	577	472	468
Pensioengerechtigden	109	91	81	75	65
Totaal	3.001	2.749	2.577	1.752	1.715
<b>Financiële gegevens (in duizenden euro)</b>					
<b>Beleggingen voor risico pensioenfonds</b>					
Belegd vermogen	287.701	196.286	188.935	149.639	122.810
Beleggingsopbrengsten	75.252	-13.197	21.514	18.375	11.568
Rendement op basis van total return	36,0%	-6,2%	12,9%	13,6%	11,8%
<b>Beleggingen voor risico deelnemers</b>					
Belegd vermogen	25.503	19.484	15.931	11.627	9.877
Beleggingsopbrengsten	3.437	698	1.505	13	754
Rendement op basis van total return	16,9	5,3%	5,5%	0,1%	8,7%
<b>Reserves</b>					
Algemene reserve	50.165	22.686	27.558	12.255	16.804
<b>Premiebijdragen van werkgevers en werknemers</b>	22.279	22.922	25.844	11.970	16.814
<b>Bijdragen voor risico deelnemers</b>	2.958	3.078	2.823	1.737	1.547
<b>Pensioenuitkeringen</b>	1.861	1.818	1.794	1.900	1.695
<b>Pensioenuitvoerings- en administratiekosten</b>					
Totaal	1.188	1.266	1.223	1.531	1.503
Per deelnemer in euro (actieven en pensioengerechtigden)	647	612	612	1.196	1.205
<b>Dekkingsgraad</b>					
Aanwezige dekkingsgraad	120,3%	112,8%	116,4%	108,8%	115,5%
Minimaal vereiste dekkingsgraad	104,5%	104,6%	104,6%	104,8%	105,0%
Vereiste dekkingsgraad	108,3%	108,4%	107,5%	108,3%	109,9%



# www.detijdvanjeleven.nl

## Gave pensioensite voor jongeren



De meeste jongeren hebben maar weinig interesse in het onderwerp pensioen. "Dat is nog zo ver weg", "Is er nog wel pensioen als ik eraan toe ben?" en "Tegen die tijd moeten we doorwerken tot we stokoud zijn", zijn reacties die je hoort.

Omdat de Pensioenfederatie het heel belangrijk vindt dat jongeren nu al nadenken over later heeft de brancheorganisatie van pensioenfondsen een speciale website gemaakt voor jongeren. Die site is [www.detijdvanjeleven.nl](http://www.detijdvanjeleven.nl).

Het is een heel leuke, interactieve site waar je op een speelse manier allerlei dingen leert die met pensioen te maken hebben. Een prominente plaats op de site is ingeruimd voor de 'bucket list'. Bezoekers kunnen een lijst invullen van dingen die ze in hun leven graag nog willen doen. Elke maand wordt er een origineel idee uitgekozen. De inzender krijgt dan de gelegenheid die wens te realiseren. Op de site zijn er korte filmpjes van te zien.

Wij bevelen een bezoek aan [www.detijdvanjeleven.nl](http://www.detijdvanjeleven.nl) van harte aan. Zeker voor jongeren. Maar ook ouderen raden we aan eens te gaan kijken. Misschien heb je ook een 'bucket list' met onvervulde wensen. Vul die lijst gerust in! <



### 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](mailto: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** Charles Merison en Han Stegeman  
**Redactie** Montae Communicatie, Rijswijk  
**Ontwerp** Oranje boven, 's-Hertogenbosch  
**Fotografie** Abbott, Montae Communicatie  
**Drukwerk** Qantes, Rijswijk