

Bestuurslid Filip Hemeryck:

“De deelnemers hoeven zich niet ongerust te maken”

“De nadruk op het maandelijks opvolgen van de dekkinggraad vind ik niet zinvol. Ik ben een lange-termijndenker. Onze dekkinggraad schommelt de laatste tijd tussen de 100% en 106%. Ik maak mij daar persoonlijk niet ongerust over. Voor onze deelnemers is het belangrijk te weten dat een pensioenfonds een lange-termijnvisie heeft en dat er daarnaast ook nog een solide bedrijf achter het pensioenfonds staat. In de huidige uitvoeringsovereenkomst van de pensioenregeling staat dat Abbott de pensioenregeling tot 100% zal financieren. Abbott is een reputation company, die niet zo maar de pensioenrechten van de werknemers zal aantasten. De deelnemers hoeven zich niet ongerust te maken over hun opgebouwde pensioen bij Abbott.”



Filip Hemeryck: “Abbott staat pal achter haar pensioenfondsen”

Bestuurslid Filip Hemeryck is stellig in zijn uitspraken over de soliditeit van het Abbott pensioen temidden van alle berichten over dreigende kortingen en toenemende economische onzekerheid. Filip weet waarover hij praat want hij is als Director Retirement Plans Europe, Asia Pacific and Africa de hele dag bezig met pensioenen.

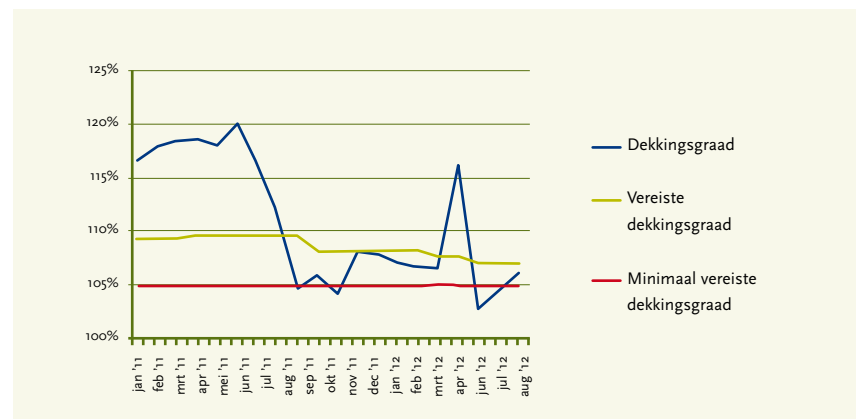
Brede internationale blik

Filip is inmiddels zo'n anderhalf jaar bestuurslid van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland. Tevens maakt hij deel uit van de beleggingscommissie. Hij zit ook in de besturen van de Abbott pensioenfondsen in Engeland, Ierland, Japan, Zwitserland en Portugal. Hij kijkt dus met een brede internationale blik naar de Nederlandse pensioenproblematiek. Die blik strekt zich overigens niet alleen uit tot de genoemde landen maar omvat de gehele wereld. “Er zijn enorme verschillen, ook binnen de

verschillende werelddelen. Neem Azië. Japan neemt daarin een bijzondere positie in en er zijn kleinere landen zoals Singapore die een hogere ontwikkelingsgraad hebben. Daarnaast zijn er de echte Aziatische tijgers die zich razendsnel ontwikkelen en die zich steeds meer bewust worden van de pensioenproblematiek met een ouder wordende bevolking. Je ziet daar overigens wel dat die ontwikkeling mee wordt gestuurd door de overheid.” Filip vertelt dat er ook binnen Europa grote verschillen zijn in de inrichting van het pensioenstelsel. Het zuiden van Europa heeft meer een overheidsgedreven pensioenvoorziening (met de gekende gevolgen). Het noorden zoekt dan weer een balans tussen overheid en werkgever / individueel sparen. In Afrika is er buiten Zuid-Afrika vrijwel niets. Abbott vindt een goede pensioenvoorziening belangrijk. Die vervangt echter niet de individuele verantwoordelijkheid van de werknemer om een goed pensioen op te bouwen. “We kijken bij het aanbieden van een pensioenregeling ook of dit een voordeel biedt bij het aanwerven (en behouden) van goede medewerkers. Uiteindelijk gaat het erom dat je een evenwichtig pakket arbeidsvoorwaarden kunt aanbieden dat ook nog markconform blijft.”

Solide onderneming

Vindt het Amerikaanse moederbedrijf de Nederlandse pensioenregeling met een eindloonegeling tot 57.000 euro niet duur? “Eindloonegelingen genieten binnen Abbott vandaag nog steeds de voorkeur, maar we letten daarbij wel op de betaalbaarheid en de ontwikkelingen in een land of regio. Om de kosten in de hand te houden, is de eindloonegeling afgesproken tot het



salarisniveau van 57.000 euro. Daarboven geldt een beschikbare premieregeling. Daarmee hebben we voor Nederlandse begrippen een hele goede pensioenregeling, waarin zekerheid en eigen verantwoordelijkheid van de medewerker zijn gebalanceerd. Abbott staat pal achter haar pensioenfondsen. Dat bleek wel in 2009 toen de werkgever een extra storting van 9 miljoen euro deed om de stijging van de levensverwachting en de mindere beursresultaten op te vangen. Dat heeft Abbott niet alleen in Nederland gedaan. Ook in Engeland en Ierland heeft het bedrijf de pensioenpot flink versterkt. Een wijziging van de pensioenfilosofie van Abbott is op dit moment niet aan orde.”

Wereldwijde splitsing

Filip voegt eraan toe dat ook na de wereldwijde splitsing in de twee bedrijven, Abbott Laboratories en AbbVie, de werknemers kunnen blijven rekenen op een goede pensioenregeling. “Abbott is nu een heel solide bedrijf en dat blijft zo na de splitsing. Beide bedrijven zijn goed gepositioneerd om ook in de toekomst succesvol te zijn. Abbott benadrukt dat de splitsing geen aanleiding is tot het aanpassen van de arbeidsvoorwaarden. De splitsing wordt wereldwijd doorgevoerd, maar verder is het ‘business as usual.’

De splitsing wordt wereldwijd doorgevoerd, maar verder is het ‘business as usual.’

Een vraag is natuurlijk wat er na de splitsing gebeurt met het pensioenfonds in Nederland. Komen er dan twee aparte fondsen? “Laat ik zeggen dat als we iets veranderen in de organisatie van het pensioenfonds, dit geen gevolgen heeft voor de pensioentoezeggingen aan de deelnemers. We hebben straks twee jaar om het te gaan inregelen.”

Leerrijke omgeving

Filip vindt het boeiend om deel uit te maken van het bestuur van het Nederlandse pensioenfonds van Abbott. “De omgeving is bijzonder leerrijk. Nederlanders zijn innovatief in het nadenken over pensioenen. Ze gaan

altijd wel een stap verder dan de meeste andere landen. Ze zijn vooruitstrevend in hun denken, dus je leert altijd wel iets bij. Je kunt veel zeggen over het Nederlandse pensioenstelsel, maar er wordt in ieder geval diep over nagedacht." Veel Nederlanders hebben angst dat Europa aan het Nederlandse pensioengeld zal komen. "Het is geen kwestie dat Europa aan het pensioengeld zal komen", zegt Filip, "maar de Europese regels kunnen wel leiden tot de verplichting hogere buffers aan te houden met minder indexatie als gevolg. Ik vind het correct dat elk land tracht te lobbyen om ervoor te zorgen dat het kader van de regelgeving ruim genoeg is om zijn pensioenstelsel erin te laten passen."

Zoals eerder gezegd vindt hij dat het toezicht in Nederland te veel op de korte termijn is gericht. "De rente zit nu rond de 2%. Als je een pensioenplan gaat financieren op die 2% is dat op lange termijn niet meer haalbaar voor een bedrijf. Je zult dus toch moeten gaan kijken naar mogelijkheden om rendement te gaan behalen. Als je risico 's helemaal hebt afgedekt, heb je ook geen extra rendement meer."

Pensioenrechten volledig gefinancierd

Het pensioenfonds van Abbott staat er in deze moeilijke tijden voor de Nederlandse pensioensector relatief goed voor "omdat", zo zegt Filip, "het bestuur in het verleden verstandige beslissingen heeft genomen."

Ook in het afgelopen jaar zijn er belangrijke besluiten genomen. Met de overgang van ASR naar AZL en van Robeco naar ING hebben we de totale administratieve huishouding veranderd. In de toekomst blijven er uitdagingen genoeg. Ik denk dat de crisis nog wel voor wat hoofdbreken zal zorgen. We zullen daar heel attent op moeten zijn. En natuurlijk zal de uitwerking van de splitsing veel aandacht vergen. Voor onze deelnemers is er geen reden tot ongerustheid. Hun pensioenrechten zijn volledig gefinancierd. We zullen verder ook aandacht moeten besteden aan het nieuwe pensioencontract en de verhoging van de AOW leeftijd" ☞

Jaarverslag 2011:

Vermogen stijgt, maar dekkingsgraad daalt door lage rente

Het jaar 2011 was in vele opzichten turbulent. Na een verbetering van de wereldeconomie in de eerste maanden van het jaar, zorgden de aardbeving in Japan en stijgende olieprijs, mede als gevolg van politieke spanningen in Noord-Afrika en het Midden Oosten, voor stagnatie van de groei. Europa kampte met staatsschuldproblemen in verschillende landen.

Ondanks positieve beleggingsresultaten, daalde de dekkingsgraad van het pensioenfonds van 115,5% per eind december 2010 tot 108,8% eind 2011. Deze teruggang is vooral veroorzaakt door de dalende rente, waardoor de verplichtingen toenamen. Vanwege de uitzonderlijke marktomstandigheden mochten fondsen van De Nederlandsche Bank hun dekkingsgraad berekenen op basis van een gemiddelde over de laatste drie maanden van 2011 in plaats van op basis van de rentestand van eind december. Voor Abbott had dit een tijdelijk positief effect.

Het beleggingsbeleid is er enerzijds op gericht om te kunnen voldoen aan de nominale pensioenverplichtingen en anderzijds om extra rendement te behalen ter versterking van de reserves. Hiertoe is de beleggingsportefeuille verdeeld in een passieve matching portefeuille, die de waarde van de verplichtingen zo goed mogelijk moet volgen, en een returnportefeuille waarin het streven is binnen de vastgestelde risicokaders een zo hoog mogelijk rendement te behalen. De matching portefeuille behaalde een positief rendement van 24,3% doordat vastrentende waarden goed presteerden. Doordat de financiële markten in het derde kwartaal fors onderuit gingen, behaalde de returnportefeuille een negatief rendement van 5,3%. Zowel de matchingportefeuille als de returnportefeuille presteerden slechter dan de benchmark, de standaard waaraan de beleggingsprestaties worden afgemeten. Het rendement op de totale beleggingsportefeuille was 13,6% positief. Het totale pensioenvermogen steeg van €125 miljoen in 2010 naar €152 miljoen in 2011. Om de beleggingsresultaten in de toekomst te kunnen verbeteren, is het beleggingsbeleid op bepaalde punten aangepast.

Wijzingen in bestuur

In 2011 waren er enkele wijzigingen in de samenstelling van het bestuur. Tevens is inmiddels besloten om het aantal bestuursleden uit te breiden van vier naar zes in verband met de komst van de deelnemers van de voormalige Solvay onderdelen en de toekomstige wereldwijde splitsing van Abbott. In september 2011 heeft het bestuur zijn eigen functies geëvalueerd. Daarbij is besloten dat, gelet op het toenemende tijdsbeslag, het bestuur zich nog meer gaat concentreren op het strategische beleid. De operationele processen en de beleidsvoorbereiding worden volledig uitbesteed aan het externe bestuursbureau.

Nieuwe administrateur

Nadat ASR begin 2011 te kennen gaf dat zij vanaf 2012 haar activiteiten op het gebied van de administratie van pensioenfondsen ging beëindigen, is het bestuur op zoek gegaan naar een nieuwe administrateur. Na een uitgebreid selectieproces is AZL uit Heerlen gekozen als de nieuwe administrateur. In het derde kwartaal van 2011 is een begin gemaakt met het overhevelen van de administratie. Inmiddels is dit proces bijna afgerond.

Meer informatie over de overgang naar AZL vind je elders in deze nieuwsbrief in het interview met Denice Kern van AZL.

Ook de herverzekering van het overlijdens- en het arbeidsongeschiktheidsrisico bij ASR is beëindigd. Sinds begin 2012 is Centraal Beheer onze nieuwe herverzekeraar.

Werkgroep voor risicobeheer

In 2011 heeft het bestuur een werkgroep ingericht om het beleid voor het risicobeheer voor te bereiden, de processen te beschrijven en de procedures vast te leggen. De uitvoering en de bewaking van het risicobeleid behoren eveneens tot de taken van de werkgroep, die heeft vastgesteld dat het uitbestedingsrisico en de operationele risico's op dit moment de meeste prioriteit hebben. Communicatie naar de deelnemers en overleg met de verschillende organen van het fonds kregen in 2011, evenals in voorgaande jaren, veel aandacht van het bestuur. ☞

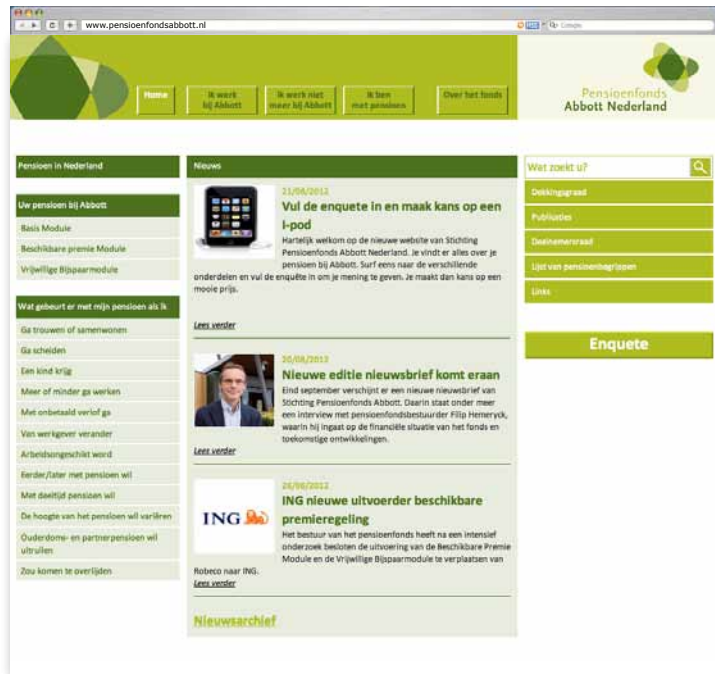
Meer informatie kun je vinden in het volledige jaarverslag, dat je kunt downloaden vanaf onze nieuwe website www.pensioenfondsabbott.nl Ook kun je een exemplaar op papier aanvragen bij het pensioenfonds.

Selectie kerncijfers 2007 tot en met 2011

	2011	2010	2009	2008	2007
Aantal werkgevers	4	4	3	3	3
Aantal verzekerden					
Actieve deelnemers	1.250	1.224	1.045	986	883
Gewezen deelnemers	510	497	411	376	292
Arbeidsongeschikten	14	16	15	15	15
Pensioengerechtigden	77	66	56	55	49
Totaal	1.851	1.803	1.527	1.432	1.239
Vermogenssituatie en solvabiliteit					
Pensioenvermogen (x € 1.000)	152.016	125.011	98.915	71.961	73.782
Technische voorzieningen risico fonds (x € 1.000)	139.762	108.208	84.990	80.414	54.069
Aanwezige dekkingsgraad (FTK, in %)	108,8	115,5	116,4	89,5	136,5
Vereiste dekkingsgraad (FTK, in %)	108,3	109,9	110,7	115,0	119,2
Rendement op het belegd vermogen (in %, marktwaarde)					
Vastgoedbeleggingen	- 14,7	12,6	54,3	- 55,4	- 29,3
Aandelen (excl. converteerbare obligaties)	- 10,3	16,7	64,0	- 62,7	25,6
Converteerbare obligaties	--	--	--	- 29,9	6,5
Vastrentende waarden	- 0,9	12,8	27,4	- 19,3	- 3,2
Overige beleggingen	--	--	--	- 4,9	2,1
Liquiditeiten	- 0,1	- 0,1	0,0	1,7	3,6
Matchingportefeuille					
Vastrentende waarden (LDI)	24,3	10,5	- 7,8	33,2	- 8,0
Totaal belegd vermogen	13,6	11,8	7,6	- 10,2	- 2,1

De website is klaar

De nieuwe website van het pensioenfonds is on-line! Als je gaat naar www.pensioenfondsabbott.nl vind je informatie over je pensioenregeling bij Abbott en over pensioen in het algemeen.



Aan de bovenkant van de homepage zie je drie 'knoppen' voor de verschillende doelgroepen. 'Ik werk bij Abbott' is voor deelnemers die nu bij Abbott werkzaam zijn. 'Ik werk niet meer bij Abbott' is voor gewezen deelnemers, ook wel 'slapers' genoemd, die inmiddels bij een andere werkgever in dienst zijn, maar die nog wel bij Abbott pensioenaanspraken hebben staan. 'Ik ben met pensioen' is uiteraard voor gepensioneerden. In het bovenste menu staat ook een knop 'Over het fonds' met informatie over het pensioenfonds en natuurlijk met alle contactgegevens als je vragen hebt over je pensioen. Als je op een van deze vier knoppen klikt, dan verandert het middengedeelte van de site en krijg je de belangrijkste onderwerpen die voor de betreffende doelgroep relevant zijn.

Invloed van belangrijke gebeurtenissen op het pensioen

Het verticale menu aan de linkerkant en de rechterkant blijft altijd staan, zodat je, waar je ook op de site bent, altijd toegang hebt tot deze informatie. Het linkermenu bestaat uit twee delen. Het bovenste deel geeft informatie over hoe het pensioen in elkaar steekt. Het onderste deel geeft informatie over wat de invloed van belangrijke gebeurtenissen in je leven en werk is op je pensioen. Veel mensen realiseren zich bijvoorbeeld niet dat gaan werken in deeltijd leidt tot een lager pensioen of dat een echtscheiding grote gevolgen kan hebben voor het latere pensioen.

Informatie over Abbott pensioen

In het bovenste deel vind je eerst een knop die informatie geeft over hoe het Nederlandse pensioenstelsel in elkaar steekt. Daaronder volgen knoppen over de drie modules van de pensioenregeling van Abbott. De Basis Module geldt voor alle medewerkers. De Beschikbare Premie Module is voor medewerkers met een salaris boven € 57.055 en de Vrijwillige Bijspaar Module is voor medewerkers die zelf iets extra willen sparen voor hun pensioen.

Documenten downloaden

Het rechtermenu begint met een knop waar je de meest recente dekingsgraad vindt, zodat je kunt zien hoe het pensioenfonds er financieel voor staat. We hebben ook een lijst met pensioenbegrippen. Mocht je ergens op de site een omschrijving tegenkomen die je niet kent, dan is de kans groot dat je de verklaring vindt in deze alfabetische lijst. Rechts vind je ook een uitklapmenu met verschillende publicaties die je kunt downloaden. Er is een speciale pagina gereserveerd voor mededelingen van de Deelnemersraad en tenslotte is er een knop met links naar nuttige pensioensites.

VUL DE ENQUÊTE IN EN MAAK KANS OP EEN I-POD!

We zijn natuurlijk benieuwd naar wat je van de website vindt. Is de site toegankelijk en overzichtelijk? Kun je vinden wat je zoekt? Is de informatie begrijpelijk? Zijn er dingen die je mist of heb je tips voor aanvulling en verbetering? We willen het graag van je weten. Daarom hebben we een enquête ontwikkeld, die je heel makkelijk en binnen enkele minuten kunt invullen.

Ga naar de homepage van www.pensioenfondsabbott.nl en klik op de knop **enquête**. Je komt dan in een korte lijst met vooral multiple choice vragen. Vergeet niet je naam en adresgegevens in te vullen, want als je dat doet maak je kans op een nieuwe i-pod. Die verloten we namelijk op 1 november onder de inzenders van de enquête tot dat moment.

De winnaar wordt op de site bekend gemaakt en krijgt persoonlijk bericht. Vul dus de enquête in. Je helpt ons met je mening en zelf maak je kans op een mooie prijs. ☺

Financieel advies op kosten van Abbott

In het kader van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden biedt Abbott sinds begin dit jaar drie nieuwe mogelijkheden: een sportvergoeding om je lichamelijk gezond te houden, een persoonlijk ontwikkel budget voor je mentale gezondheid en een onafhankelijk financieel advies voor je financiële gezondheid.

Eén keer per vijf jaar kun je op kosten van Abbott een onafhankelijk financieel advies aanvragen. Dat kan voor de eerste keer als je minstens een jaar in dienst bent. Het financieel advies wordt verzorgd door het bedrijf Partners in Planning & Performance. Je krijgt een volkomen onafhankelijk advies. De adviseur mag je geen specifieke producten aanbevelen. Bij het gesprek wordt je financiële situatie volledig doorgelicht en krijg je adviezen over wat je zou kunnen doen om waar mogelijk te besparen of voorzieningen te treffen om je financieel zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst.

Positieve ervaringen

Bij zo'n adviesgesprek komt niet alleen je pensioen aan de orde, maar ook je verzekeringen, je woonlasten, je fiscale situatie en de financiële positie van je partner en je kinderen. Het advies is geheel vertrouwelijk. Er vindt geen terugkoppeling plaats naar de werkgever. Inmiddels heeft een behoorlijk aantal collega's gebruik gemaakt van deze mogelijkheid en de ervaringen zijn positief. Enkele collega's zijn als gevolg van het gesprek nog eens kritisch gaan kijken naar bepaalde verzekeringen en iemand vertelde dat hij is geweest op een extra aftrekpost waardoor hij te veel betaalde belasting terugkreeg.

Aanvraagformulier

Als je een onafhankelijk financieel advies wilt, kun je het 'Financieel Advies aanvraagformulier' downloaden van het HR Intranet en vervolgens ingevuld toesturen aan HR Shared Service.

Het is raadzaam bij het adviesgesprek je meest recente Uniform Pensioen Overzicht en je Persoonlijk Arbeidsvoorwaarden Overzicht mee te nemen. ☺



Denice Kern van AZL: “Het eerste contact met een deelnemer moet meteen goed zijn”

“De contacten met de deelnemers van Abbott verlopen heel plezierig. Het valt mij op dat de mensen bij Abbott informeel en vrij persoonlijk zijn. Ze spreken je meestal aan met je voornaam. Bij andere fondsen is dat vaak anders.”

Denice Kern is contactpersoon voor Abbott bij onze nieuwe administrateur AZL. Als je naar AZL belt met een vraag over je pensioen krijg je Denice of haar collega Michiel Grondijs aan de telefoon. Zij hebben zich inmiddels goed ingeleefd in de regeling van Abbott en staan klaar om je vragen te beantwoorden. AZL heeft ruim 40 jaar ervaring op het gebied van pensioenadministratie en aanverwante diensten. Het in Heerlen gevestigde bedrijf heeft ongeveer 400 medewerkers en werkt voor ruim 60 pensioenfondsen. Sinds begin van dit jaar is Abbott daar bijgekomen toen de administratie overging van ASR naar AZL.

Pensioenbetalingen moeten vlekkeloos verlopen

Denice werkt sinds oktober 2009 bij AZL. Ze studeerde small business en retail management aan de HEAO en ging daarna nog een jaar naar de Universiteit van Leuven. Na een korte tijd bij KPN te hebben gewerkt, stapte ze over naar AZL. Denice vertelt dat al in het najaar van 2011 voorbereidingen zijn getroffen voor de overgang van ASR naar AZL. “Het begint allemaal met het inregelen van de systemen op de reglementen van de Abbott pensioenregeling. Inmiddels is de overgang bijna afgerond. Een eerste prioriteit is natuurlijk dat de betalingen van de pensioenen iedere maand vlekkeloos verlopen. Ook besteden wij veel aandacht aan het contact met de deelnemers. Het eerste contact moet meteen goed zijn. Als een eerste brief fouten bevat of een telefoontje niet goed verloopt, dan wekt dat niet bepaald vertrouwen. En vertrouwen is bij pensioen cruciaal.”

Allerlei soorten vragen

Denice heeft niet het idee dat er door de overgang meer vragen waren. “Eigenlijk is het relatief rustig gebleven. De meeste vragen die we tot nu toe hebben gekregen, gingen over waardeoverdracht. We hebben binnen AZL een speciaal team dat alle waardeoverdrachten behandelt, dus ook die van Abbott. Wij maken de berekeningen en handelen de waardeoverdracht af. We mogen geen advies geven of waardeoverdracht wel of niet verstandig is.”

Denice krijgt allerlei soorten vragen van deelnemers. “Bijvoorbeeld als mensen overwegen eerder of later met pensioen te gaan, als ze misschien nabestaandenpensioen en ouderdompensioen willen uitruilen, wat ze moeten doorgeven als ze gaan trouwen of samenwonen, of wat een echtscheiding betekent voor hun pensioen.” Hoewel ze dat bij Abbott nog niet echt heeft gehad, zijn het soms heel persoonlijke verhalen. “Je moet een luisterend oor hebben”, zegt Denice, “en mensen het vertrouwen kunnen geven dat je hen in ieder geval wat hun pensioen betreft goed kunt helpen.”

Denice en Michiel maken ook de berekeningen naar aanleiding van de vragen van de deelnemers. “Die sturen we altijd per post toe. Over de telefoon geven we nooit bedragen. We zeggen dan altijd: dat zoeken we voor u uit en sturen u de gegevens per post.”

Makkelijke verbinding

AZL is onderdeel van ING Groep en omdat de beschikbare premiereregeling is overgegaan van Robeco naar ING is de verbinding tussen de Basis Module en de Beschikbare Premie Module en Vrijwillige Bijspaar Module makkelijk. “Wij hebben een portal met ING zodat we de rekeningen van de beschikbare premiereregeling kunnen bekijken”, legt Denice uit. “ING behandelt uiteraard de vragen over de beleggingen en gaat ook over de inloggegevens voor de ‘Mijn Pensioen’ rekeningen bij ING. Maar wij doen de vragen die echt gaan over de pensioenregeling.” Als de deelnemers hun jaarlijkse Uniform Pensioen Overzicht (UPO) toegestuurd krijgen, ontvangen ze een boekwerkje waarin zowel de gegevens van de Basis Module als de Beschikbare Premie Module staan, zodat ze een beeld hebben van wat ze later in totaal aan pensioen kunnen verwachten. Wie ook nog deelneemt aan de Vrijwillige Bijspaar Module, krijgt daar een apart UPO voor toegezonden.

Goed advies

Denice geniet van haar pensioenwerk voor AZL en dus voor Abbott. Heeft ze nog een goed advies voor de deelnemers? “Ja, besteed aandacht aan je pensioen, zodat je weet waar je aan toe bent. Toen ik hier bij AZL kwam, wist ik nog niets over pensioen. Ik heb geleerd hoe belangrijk het is. Het fonds en wij doen veel moeite om de deelnemers goed te informeren. Ik weet dat veel mensen de pensioenoverzichten zo op een stapel leggen. Mijn advies is: bekijk ze goed en weet of je later voldoende inkomen hebt om leuk te kunnen leven.”



Contactgegevens AZL

Heb je een vraag over je pensioen, dan kun je Denice en Michiel bereiken via:

Telefoon: 045 - 576 36 86
E-mail: pf-abbott@azl.eu
Postadres: Postbus 4471
6401 CZ Heerlen

AOW-leeftijd

al vanaf 2013 omhoog



Jarenlang was het een vast gegeven: op je 65ste jaar ging je met pensioen en kreeg je AOW van de overheid. Wel werden de fiscale faciliteiten voor VUT en prepensioen stopgezet, maar 65 bleef 65. Inmiddels is het tot iedereen doorgedrongen dat we langer zullen moeten doorwerken. We worden immers gemiddeld steeds ouder waardoor we langer pensioen ontvangen. Dat kost veel extra geld en dus is langer doorwerken noodzakelijk.

Begin 2012 bekrachtigde het kabinet de afspraak uit het Pensioenakkoord om de AOW-leeftijd in 2020 naar 66 jaar te laten gaan en in 2025 naar 67 jaar. Na de val van het kabinet kwamen vijf politieke partijen in het Lenteakkoord tot een heel andere oplossing. Een eerste stap voor het verhogen van de pensioenleeftijd zal al in 2013 worden gezet door de AOW-leeftijd in dat jaar met 1 maand te verhogen. Datzelfde gebeurt in 2014 en 2015. Van 2016 tot en met 2018 wordt de AOW-leeftijd jaarlijks met twee maanden verhoogd en vanaf 2019 met drie maanden per jaar. Dit betekent dat de AOW-leeftijd in 2019 op 66 jaar uitkomt en in 2023 op 67 jaar. Vanaf 2024 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. De eerder aangekondigde extra verhoging van de AOW met 0,6% per jaar tot en met 2028 gaat niet door. Ook de mogelijkheid om de AOW eerder te laten ingaan is na het Lenteakkoord van de baan.

Gat in inkomen opvangen

Voor mensen die op dit moment al met de VUT of prepensioen zijn, maar die nog geen 65 jaar zijn, betekent de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd dat er een gat van één of enkele maanden in het inkomen ontstaat omdat de VUT of het prepensioen eindigt op 65-jarige leeftijd en de pensioenuitkering vanaf 65-jarige leeftijd dus in het begin nog zonder de AOW is. Voor wie dat zelf niet kan opvangen, is er via het UWV een voorschotregeling waarbij men dan vanaf de 65ste verjaardag AOW krijgt. Dit voorschot van maximaal drie maanden dient binnen anderhalf jaar te worden terugbetaald. De voorschotregeling geldt tot en met 2015.

Nog meer veranderingen rond AOW

Het eerder beginnen met de verhoging van de AOW-leeftijd is de meest recente wijziging rond de AOW. Er zijn nog twee belangrijke veranderingen rond het staatspensioen die al eerder bekend zijn gemaakt. Wie nu 65 jaar is en een jongere partner heeft, krijgt een aanvulling op zijn of haar AOW totdat de partner ook 65 wordt. Vanaf 2015 wordt die partnertoeslag afgeschaft. Iedere partner krijgt dan een individuele AOW uitkering vanaf het moment dat hij of zij de AOW-leeftijd bereikt. In het ‘Lenteakkoord’ is afgesproken dat de AOW partnertoeslag beschikbaar blijft voor hen die alleen als gevolg van de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd geen partnertoeslag meer zouden ontvangen.

Concreet gaat het om mensen die in november en december 2014 65 jaar worden en onder de bestaande regelingen recht hadden op de toeslag. De tweede verandering is dat de AOW tegenwoordig pas ingaat op je 65ste verjaardag. Vroeger was dat de eerste dag van de maand waarin je 65 werd. Als je dus aan het eind van de maand jarig bent, scheelt je dat bijna een maand AOW.

Werkgevers en OR-en beslissen over pensioenleeftijd bij Abbott

De AOW-leeftijd gaat dus eerder omhoog. De vraag is wat er gebeurt met pensioenleeftijd voor de aanvullende pensioenen? Het kabinet heeft al een belangrijk signaal afgegeven door in 2014 de pensioenrichtleeftijd voor aanvullende pensioenen in één keer te verhogen naar 67 jaar. In aanvulling daarop zijn de fiscaal maximale opbouwpercentages voor het aanvullend pensioen naar beneden bijgesteld. De beslissing over wat er met de pensioenleeftijd voor de aanvullende pensioenen gebeurt, ligt echter per bedrijfstak of bedrijf bij de organisaties van werkgevers en werknemers. In het geval van Abbott bepalen dus de werkgevers en de ondernemingsraden of de pensioenleeftijd bij Abbott omhoog gaat of niet. Daarover zijn nog geen afspraken gemaakt.

Overigens is het niet onmogelijk dat er nog wijzigingen komen in de afspraken over de AOW-leeftijd. Op het moment dat deze nieuwsbrief verschijnt zijn de verkiezingen net achter de rug. Afhankelijk van de resultaten van de verkiezingen en de nieuwe regering die vervolgens wordt gevormd, kunnen de huidige plannen misschien nog worden aangepast. Duidelijk lijkt echter wel dat we langer zullen moeten doorwerken dan tot ons 65ste jaar. Het is goed daar rekening mee te houden en daarop voorbereid te zijn.

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. Daarnaast kun je ook contact opnemen met HR Support of rechtstreeks met de secretaris van het pensioenfonds, Edgar Geervliet, e-mailadres: pensioenfonds@abbott.com, postadres: Postbus 727, 2130 AS Hoofddorp. Ten slotte kun je natuurlijk ook contact opnemen met een van de leden van de Deelnemersraad. Zij behartigen immers jouw belangen. Yvonne Groen is secretaris van de Deelnemersraad.

Colofon

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

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

Beschikbare premieregeling gaat over naar ING Investment Management

“Een van de zaken die speelden, was dat we toe wilden naar een ander niveau van serviceverlening. We waren al een tijdje aan het rondkijken naar mogelijkheden om dit in te vullen. Toen Robeco besloot de structuur van haar platform voor de beschikbare premieregeling te wijzigen, vonden wij het een goed moment om over te stappen naar een andere aanbieder. ING Investment Management maakte op ons een heel degelijke indruk. Dat is toch een van de grote Nederlandse partijen op het gebied van vermogensbeheer.”



Bestuurslid Filip Hemeryck van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland motiveert waarom het fonds medio dit jaar de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module overhevelde van Robeco naar ING Investment Management (ING IM). Die overstap is met zorg voorbereid, “want”, zegt Filip, “je moet een provider vinden die de regeling op een degelijke manier administratief kan ondersteunen en die ook kan helpen bij de invulling van de zorgplicht van het fonds.”

Kijken naar kwaliteit van fondsen

Alle deelnemers hebben een brief gekregen van het fonds met informatie over de overgang, een brochure en een bijlage met vragen en antwoorden. Ook heeft iedereen van ING de inloggegevens ontvangen van de website <https://mijnpensioen.ingim.nl>.

Filip vertelt dat het bestuur intensief naar de kwaliteit van de beleggingsfondsen heeft gekeken. Waar er bij Robeco vooral werd belegd in particuliere fondsen, wordt er bij ING IM voornamelijk belegd in institutionele fondsen die een wat goedkopere kostenstructuur hebben. Daardoor blijft er voor de deelnemers meer rendement over. Net als Robeco berekent ING geen aan- en verkoopkosten.

Afdekken renterisico

Een belangrijk aspect van de nieuwe opzet van de beschikbare premieregeling is dat het renterisico voor de deelnemers wordt afgedekt. Als je met pensioen gaat, dien je met je opbouwde kapitaal bij een verzekeraar een levenslange lijfrente aan te kopen. Daarbij geldt dat hoe hoger de rentestand is, hoe meer pensioen je voor je kapitaal kunt kopen. Als de rente, zoals nu, heel laag staat, dan is dat dus ongunstig. “We waren al bezig met het afdekken van het renterisico, maar nu is het bij ING daadwerkelijk geregeld”, zegt Filip. “In andere landen kun je als de rente ongunstig is op het moment dat je met pensioen gaat, ervoor kiezen maar een deel van je pensioenkapitaal om te zetten in een uitkering en te wachten met de rest tot een moment dat de rentestand gunstiger is. Ik vind het een lacune in de Nederlandse wetgeving dat mensen op de pensioendatum verplicht zijn hun hele kapitaal om te zetten. Gelukkig bieden we daar nu bescherming tegen.”



Geleidelijk afbouwen van risico

Bij de beschikbare premieregeling wordt het risico in de beleggingsportefeuille afgebouwd naarmate de deelnemer ouder wordt. Bij Robeco ging dat in stappen, bij ING IM gaat het meer geleidelijk. Elders in dit bulletin publiceren we een interview met Nathalie de Reede, Client Communication manager bij ING IM, waarin zij uitleg geeft over de regeling. ◀



Nathalie de Reede: “Het lijkt misschien nog zo ver weg, maar het is verstandig om nu al te kijken of je straks genoeg pensioen hebt om prettig van te kunnen leven.”

Nathalie de Reede: “Nadruk op de zorgplicht van het pensioenfonds ter bescherming van de deelnemers”

“Het is niet zo dat er alleen maar een naam is gewijzigd. De overgang van Robeco naar ING IM betekent wel degelijk dat er inhoudelijk iets verandert voor de deelnemers aan de beschikbare premieregeling van Abbott. Bij Robeco werd het risico in de loop der jaren in stappen afgebouwd. Bij ‘Mijn Pensioen’ van ING IM gaat dat meer geleidelijk. Daarnaast beperkt ING IM het renterisico. Dat is een heel belangrijke aanpassing. Als je aan het eind van je loopbaan een levenslange pensioenuitkering moet aankopen, is de rentestand mede bepalend voor hoeveel pensioen je kunt kopen. Hoe lager de rente hoe minder pensioen je kunt aankopen. Dan wil je niet op het laatste moment verrast worden door een rentedaling. Dat risico dekken wij af.”

Aan het woord is Nathalie de Reede, Client Communication Manager van ING Investment Management (ING IM). Sinds begin van dit jaar verzorgt ING IM de Beschikbare Premie Module en de Vrijwillige Bijspaar Module voor Abbott. We spreken Nathalie op het hoofdkantoor van ING IM in Den Haag. Ze vertelt dat de overgang van Robeco naar ING IM soepel is verlopen. “Dat komt ook omdat het pensioenfonds van Abbott de deelnemers vooraf heel goed heeft geïnformeerd. Bij de brief zat een lijst

“ING dekt het renterisico af”

met vragen en antwoorden, dus veel vragen die er zouden kunnen leven, waren al beantwoord. De vragen die wij kregen en krijgen gaan vooral over inloggegevens voor de website. Er waren wel deelnemers die vroegen waarom de communicatie verliep via het e-mailadres op het werk en niet via het privé e-mailadres. Omdat de regeling vanuit de werkgever tot stand is gekomen, was dat wel een logische keus.”

Informatie via website

De deelnemers krijgen één keer per jaar een e-mail met een jaaroverzicht als bijlage, maar voor de rest gaat alle informatie over de beschikbare premieregeling via de website <https://mijnpensioen.ingim.nl>. “Daar hebben de deelnemers altijd een actueel beeld van hun opgebouwde pensioenkapitaal en de samenstelling van hun beleggingsportefeuille”, zegt Nathalie. “Wie daarvoor gekozen heeft, kan zelf de samenstelling van de portefeuille aanpassen of aan- en verkooporders plaatsen. Verder kun je op de site het laatste nieuws rond ‘Mijn Pensioen’ vinden en ook publiceert ING IM een maandjournaal waarin onze specialisten ingaan op de ontwikkelingen op de beleggingsmarkt.”

ING IM vindt zorgplicht heel belangrijk

Wie voor het eerst inlogt op de site dient een module met basisinformatie over pensioen en beleggen te doorlopen. Nathalie legt uit dat dit voortvloeit uit de zorgplicht die het pensioenfonds heeft naar haar deelnemers. ING IM ondersteunt het pensioenfonds in haar zorgplicht en legt er dan ook veel nadruk op in de communicatie naar de deelnemers. “In die module gaan we in op vragen als: wat is beleggen, wat is pensioen en wat is beleggen voor je pensioen. De toetsen in de module om de opgedane kennis te testen, zijn door Abbott niet verplicht gesteld. Het risicoprofiel wordt met een online vragenlijst bepaald. Bij ING IM onderscheiden we drie profielen: defensief, neutraal en offensief. Abbott heeft neutraal als standaard gekozen, maar deelnemers kunnen door middel van het bepalen van hun persoonlijke risicoprofiel in het defensieve of offensieve profiel komen.

Veel keuzemogelijkheden

Net als bij Robeco het geval was, worden de premies van de werkgevers en de deelnemers belegd volgens het 'life cycle' principe. Als de deelnemer jong is, wordt er via aandelenbeleggingen wat meer risico genomen. Immers, bij tegenvallers is er nog een lange hersteltijd. Naarmate de deelnemer dichterbij de pensioenleeftijd komt, wordt het risico geleidelijk afgebouwd door meer te beleggen in obligaties.

"Als je geen omkijken naar je beleggingen wilt hebben, dan beleggen wij jouw premies in de LifeCycle Mix en die portefeuille stemmen wij automatisch af op de tijd tot je pensioen. Je hoeft dan zelf niets te doen. Wel is het aan te raden om periodiek het risicoprofiel opnieuw te bepalen. Twee keer per jaar kijken we of de samenstelling van je portefeuille niet teveel afwijkt van de portefeuille die hoort bij de beleggingshorizon en het risicoprofiel en zo nodig stellen we dat bij. Verreweg de meeste deelnemers beleggen via de LifeCycle Mix.

Als je zelf meer invloed wilt op hoe je geld wordt belegd, hebben we daarvoor twee mogelijkheden: 'Eigen Verdeling' of 'Vrije Keus'. Dat noemen we 'opting out'.

"Verreweg de meeste deelnemers beleggen in de standaard optie"

Bij Eigen Verdeling kun je binnen het beschikbare fondsaanbod, zelf bepalen hoe je premies over de verschillende fondsen worden verdeeld. Bij Vrije Keus ben je vrij om te bepalen in welke fondsen je wilt beleggen. ING IM belegt dan niet voor je. Je krijgt een e-mail dat de premie is gestort en vervolgens kun je via de site zelf gaan beleggen."

Geen aan- en verkoopkosten

Nathalie benadrukt dat 'Vrije Keus' geschikt is voor mensen die zelf veel weten van beleggen en daar actief mee bezig willen zijn. "Overigens krijgen deelnemers die beleggen via 'Eigen Verdeling' of 'Vrije Keus' via de website een melding als hun portefeuille te

sterk afwijkt van wat een gebruikelijke mix zou zijn voor hun leeftijd en risicoprofiel. Daar komt die zorgplicht weer om de hoek kijken. De deelnemer doet er verstandig aan zijn portefeuille weer in lijn te brengen om het risico te beperken."

De fondsen waarin kan worden belegd, zijn niet alleen ING-fondsen. Ook fondsen van andere aanbieders behoren tot de mogelijkheden. "Wij rekenen geen aan- en verkoopkosten", zegt Nathalie, "Wel kunnen fondsen zelf bepaalde kosten in rekening brengen. Meer informatie over deze en andere kosten is terug te vinden op de website en in de brochure."

Sparen kan ook

Voor wie tijdelijk niet wil beleggen, is er de mogelijkheid tot sparen. Je loopt dan geen direct beleggingsrisico en krijgt een marktconforme rentevergoeding op je saldo, hoewel het rendement op langere termijn waarschijnlijk lager zal zijn dan bij een gespreide beleggingsportefeuille. Belangrijk om te weten is dat spaartegoeden in een collectieve beschikbare premieregeling niet worden gedekt via het deposito garantiestelsel dat voor gewone spaarrekeningen bij banken geldt.

Denk na over je pensioen

Als je naast de Beschikbare Premie Module ook deelneemt aan de Vrijwillige Bijspaar Module, heb je twee aparte 'Mijn Pensioen' rekeningen. "Je kunt er dan voor kiezen om per rekening andere beleggingskeuzes te maken." Nathalie raadt de deelnemers van Abbott sterk aan af en toe in te loggen op hun 'Mijn Pensioen' rekening(en). "Kijk op de website, doorloop de zorgplicht module en denk na over je pensioen. Het lijkt misschien nog ver weg, maar het is verstandig om nu al te kijken of je straks genoeg pensioen hebt om prettig van te kunnen leven. Een andere nuttige site is www.mijnpensioenoverzicht.nl van de overheid en de pensioensector. Daar kun je een overzicht vinden van het pensioen dat je bij al je werkgevers hebt opgebouwd en ook de AOW staat erbij. Dat geeft je een goede indicatie van wat er straks beschikbaar is." ◀

Tim Hoogeveen: "Abbott regeling is goed, maar toe aan vernieuwing"



Tim Hoogeveen: "Inmiddels is er een nieuwe generatie die vaker van baan wisselt en daar is de regeling niet echt op ingesteld."

"Brochures en pensioenfilms zijn leuk, maar ik kijk liever meteen in het pensioenreglement. Daar vind ik precies wat de pensioengrondslag, het opbouwpercentage en de regels voor indexatie zijn."

Met deze aanpak is Tim Hoogeveen (32) niet echt de doorsnee deelnemer die vluchtig de post van het pensioenfonds doorneemt. Die grondige aanpak beperkt zich overigens niet tot het pensioen. Ook bij verzekeringsproducten wil Tim via het bestuderen van de polisvoorwaarden precies weten waar hij aan toe is. Tim is Financial Planning & Analyses manager bij Abbott in Hoofddorp. "Wij volgen de business op de voet. We kijken naar wat er is gebeurd, waarom we voor of achter lopen op het plan en of we het jaarplan moeten aanpassen. Ook kijken we naar de markt en analyseren wat de verwachtingen zijn voor de verkoop."

Tim, die economie studeerde aan de universiteit van Groningen, werkt inmiddels vier jaar bij Abbott. Eerst als contractor en de laatste anderhalf jaar in vaste dienst.

Minder aantrekkelijk voor jongeren

Hoewel het pensioen voor hem nog ver weg is, vindt hij het wel een belangrijk onderwerp. Hij heeft er ook een duidelijk gefundeerde mening over. De pensioenregeling bij Abbott vindt hij goed, maar hij plaatst er wel wat kanttekeningen bij. "Abbott kent een eindloonregeling tot een salariegrens van 57.000 euro per jaar. Voor medewerkers die hun hele

leven in dienst bij Abbott blijven is het een mooie regeling. Maar voor medewerkers die uit dienst gaan is de regeling minder aantrekkelijk omdat zij geen indexatie kent. Tegenwoordig zie je vaak dat jonge mensen na een paar jaar weer een stap maken in hun carrière en elders gaan werken. Dan is het dus niet aantrekkelijk om je bij Abbott opgebouwde pensioen te laten staan omdat je aanspraken niet meer worden aangepast aan de ontwikkelingen van de lonen of prijzen. Als je elders in loondienst gaat werken, dan kun je nog je pensioen meenemen, maar als je voor jezelf gaat werken, dan kun je niet eens kiezen voor waardeoverdracht. Dus voor jonge mensen die geregeld wisselen van baan is de regeling niet zo aantrekkelijk." Tim denkt dat een vernieuwingsslag wel op zijn plaats is. "De regeling is opgezet met het uitgangspunt dat mensen die bij Abbott in dienst kwamen daar ook bleven. In de productie zie je wel veel langere dienstverbanden en dan is de regeling prima. Maar inmiddels is er een nieuwe generatie die vaker van baan wisselt en daar is de regeling niet echt op ingesteld."

Verstandige stap

Tim neemt ook deel aan de Beschikbare Premie Module. Hij vindt de overgang naar ING Investment Management een verstandige stap van het bestuur. "Het is goed dat het bestuur kritisch is op de kostenstructuur. ING is een prima partij. De keuzevrijheid voor de deelnemers is goed, al zou ik het aantal fondsen graag nog wat uitgebreid willen zien." Uiteraard heeft Tim zich terdege verdiept in de nieuwe opzet van de beschikbare premieregeling. De brochure en de website vindt hij duidelijk. Wel vond hij verschillen tussen de brochure en de site wat de kostenstructuur betreft en ook zag hij dat er in het lijstje fondsen op de site een ander Black Rock fonds stond dan in de brochure. Hij heeft er vragen over gesteld, waar hij binnenkort antwoord op hoopt te krijgen.

Tim heeft niet zoals de meeste deelnemers gekozen voor de standaard life cycle mix, waarbij ING automatisch de beleggingen aanpast aan het risicoprofiel dat op basis van de leeftijd bij de deelnemer hoort.

"Ik vind beleggen interessant. Ik heb zo'n tien jaar voor mijn vader wat geld belegd, dus ik heb er wel de nodige ervaring mee. Ik heb gekozen voor een offensieve beleggingsstrategie en ook heb ik gekozen voor eigen verdeling, waarbij ik zelf bepaal hoe de premies over de beschikbare fondsen worden verdeeld."

Andere premieverdeling

Die verdeling van de premies voor de beschikbare premieregeling vindt Tim ook een punt dat voor verbetering vatbaar is. "De werknemer betaalt gedurende zijn gehele loopbaan 5% van de pensioengrondslag boven de inkomensgrens van € 57.000. De werkgever betaalt

eerst heel weinig als de medewerker jong is en later heel veel als de medewerker tegen zijn pensioen aanzit. Dat is ongunstig voor jongeren. Waarom kiezen we niet voor een vaste premie van bijvoorbeeld 8% over de hele looptijd, waarbij de werknemer zoals gebruikelijk 1/3 betaalt en de werkgever 2/3?"

Zou voor iemand met zo veel belangstelling voor en ideeën over het pensioen een functie bij het fonds niet iets moois zijn? "Ik zou het zeker interessant vinden", zegt Tim lachend, "maar met een drukke baan en een gezin met twee jonge kinderen en de derde op komst is er weinig ruimte voor andere dingen." ◀

Waar vind je informatie over de beschikbare premieregeling?

De meeste informatie over onderwerpen die te maken hebben met je beschikbare premieregeling vind je op de website <https://mijnpensioen.ingim.nl>

Je hebt daar een gebruikersnaam en een wachtwoord voor ontvangen. Mocht je die gegevens kwijt zijn of wil je meer weten over Mijn Pensioen?

Dan kun je contact opnemen met de Klantenservice van ING Investment Management **telefoon: 0800 645 6736**.

Vanuit het buitenland kun je bellen naar **telefoon: +31 79 363 96 24**.

Je kunt de Klantenservice op werkdagen bellen van 08.00 uur tot 21.00 uur en op zaterdag van 09.00 uur tot 17.00 uur.

E-mail: info@mijnpensioen.ingim.nl.

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

