



Grillige ontwikkelingen op financiële markten, maar geen zorgen voor SPAN



De presidenten van de VS en China bepalen mede hoe onze pensioenen ervoor staan.

Vandaar de berichten in de media van dreigende kortingen bij een aantal grote fondsen. Volgens SPAN bestuurslid Ronald Voorhaar hoeven de deelnemers van SPAN zich daar geen zorgen over te maken. “De dekkingsgraad van de fondsen die in de problemen zijn, is lager dan de absolute minimumeis van rond 104% die voor alle fondsen geldt. Onze beleidsdekkingsgraad was eind juli 2019 113,8%. Dat is nog ver boven die genoemde algemene minimumeis. Bovendien kent Abbott een bijstortingsverplichting als het pensioenfonds in de problemen zou komen.”

Sterke stijging van verplichtingen

Ook SPAN is gevoelig voor de grillige ontwikkelingen op de internationale financiële markten. Na drie mooie kwartalen in 2018, zorgde de verheviging van de handelsoorlog in het vierde kwartaal voor instortende aandelenkoersen en een verder dalende rente. “Met die aandelenkoersen ging het in het eerste halfjaar van 2019 weer beter”, zegt Ronald. “We hebben een beleggingsportefeuille die uit twee delen bestaat. De matching portefeuille bevat instrumenten die bedoeld zijn om onze pensioenverplichtingen af te dekken zodat we nu en in de toekomst alle pensioenen kunnen betalen. De return portefeuille heeft als doel extra rendement voor het fonds te maken. Die returnportefeuille heeft in de eerste helft van 2019 een rendement van 13,1% behaald. Dat is echt mooi. Maar de matching-portefeuille is met maar liefst 21,8% gestegen. Dat is geen goed nieuws, want dat betekent dat de verplichtingen van het fonds flink zijn toegenomen door de lage rente. Die rente is na de verheviging van het handelsconflict in juli nog verder gezakt en ook de aandelenkoersen zijn weer gedaald. De sterke stijging van de verplichtingen heeft een drukkend effect op de dekkingsgraad.”

Afwachten of diplomatie succesvol zal zijn

Nadat de actuele dekkingsgraad licht was gestegen van 111,5% per eind mei naar 111,7% per eind juni, was er eind juli een terugval naar 110,9% door de nieuwe economische sancties en tegenvallende berichten over de ontwikkeling van de economie. Omdat de beleidsdekkingsgraad het gemiddelde over de afgelopen 12 maanden weergeeft, laat die een wat meer geleidelijke ontwikkeling zien. Met 113,8% per eind juli ligt die nog rond het voor SPAN vereiste niveau. “Deskundigen verwachten dat de Verenigde Staten en China stappen zullen zetten om het handelsconflict op te lossen”, zegt Ronald, “maar het is afwachten of de diplomatieke toenaderingspogingen succesvol zullen zijn en de economische ontwikkeling verbetert. Mocht dat niet zo zijn, dan is er een reële kans dat onze beleidsdekkingsgraad onder het voor ons vereiste niveau uitkomt. We zullen dan begin volgend jaar weer een herstelplan moeten indienen. Dat is niet erg omdat we met ons beleid naar verwachting binnen de gestelde termijn weer uit het herstel zullen raken.”

Het is bijna niet voor te stellen, maar wel waar: de relatie tussen de Amerikaanse president Donald Trump en de Chinese president Xi Jinping is medebepalend voor hoe de Nederlandse pensioenen ervoor staan. De handelsoorlog tussen de Verenigde Staten en China leidt wereldwijd tot gedaalde aandelenkoersen en een verdere daling van de toch zeer lage rentestand. Dat is slecht voor de financiële positie van pensioenfondsen.

SPAN slaagt in 2019 opnieuw voor haalbaarheidstoets

Met Ronald Voorhaar nemen we van tijd tot tijd de actuele financiële positie door. Met de jaarlijkse haalbaarheidstoets kijkt SPAN naar het verwachte pensioenresultaat over een periode van 60 jaar. Dit verwachte resultaat wordt daarbij vergeleken met een pensioen dat over die 60 jaar voor 100% zal meestijgen met de prijsontwikkeling. Het verwachte resultaat geeft dus een indicatie van de koopkracht van het pensioen. Die koopkracht wordt vooral bepaald door de mate waarin het pensioen geïndexeerd kan worden. Maar SPAN kent door de eindloonregeling geen indexatie en dat maakt de toets minder relevant. Toch geeft de toets wel een indicatie voor het verwachte pensioenresultaat op lange termijn. De uitkomst voor SPAN in 2019 was bij een gemiddelde economische ontwikkeling 79,0% (2018: 79,2%). Dit is ruim boven de ondergrens van 60% die het bestuur van SPAN hanteert. In de haalbaarheidstoets wordt ook gekeken hoe het pensioen zich zal ontwikkelen bij een extreem slecht economisch scenario. Het bestuur heeft bepaald dat dan de negatieve afwijking ten opzichte van het gemiddelde scenario maximaal 30% mag zijn. Met een uitkomst van 22,3% (2018: 22,6) zit SPAN ruim onder die marge.

Verwacht pensioenresultaat

Moet minimaal zijn 60%

SPAN 2019
79,0%

Maximale negatieve afwijking

Mag maximaal zijn 30%

SPAN 2019
22,3%

Sommige artikelen in deze Nieuwsbrief zijn speciaal gemarkeerd voor:

Werknemers in actieve dienst

Voormalige werknemers die nog niet met pensioen zijn

Gepensioneerden

SPAN voorzitter Jonathan Negro: “We zijn tevreden met onze huidige pensioenregeling”

“Eerlijk gezegd, sta ik neutraal tegenover het Pensioenakkoord. Ik begrijp dat er iets moet veranderen voor mensen die in zware beroepen werken. Maar voor de rest vind ik niet dat het Nederlandse pensioenstelsel een probleem heeft dat per se moet worden aangepakt.”



Jonathan Negro
“Abbott is nog steeds van mening dat een eindloonregeling verreweg de beste oplossing is voor een solide basis.”

Jonathan Negro, voorzitter van SPAN en tevens Global Retirement Director en Compensation and Benefits manager Benelux/Nordics, kijkt met een internationale blik naar de Nederlandse pensioenen. Hij vindt niet dat het Nederlandse stelsel ingrijpend op de schop moet. Er zijn elementen in het door de regering en de organisaties van werkgevers en werknemers gesloten Pensioenakkoord die hij goed vindt, maar er zijn ook zaken die hij mist.

Mensen moeten zelf kunnen beslissen over pensioenkapitaal
“Ik had bijvoorbeeld gehoopt dat er iets gedaan zou worden aan de verplichting bij beschikbare premieregelingen om op de pensioendatum je opgebouwde kapitaal om te zetten in een levenslange periodieke uitkering. Ik ben van mening dat mensen zelf moeten kunnen beslissen wat zij met

hun kapitaal doen. Maar dat past niet binnen het typische Nederlandse denken van risicodeling. Maar nu worden mensen gedwongen de verzekeringsmarkt op te gaan om bij een verzekeringsmaatschappij een pensioenuitkering aan te kopen. Mensen willen dat niet en ze begrijpen het niet. Bovendien brengen die verzekeraars hoge kosten in rekening waardoor er vele euro's pensioengeld verloren gaan. Een onderdeel van het Pensioenakkoord is dat mensen bij hun pensionering 10% van hun pensioenkapitaal ineens mogen opnemen. Dat is een stap vooruit, maar mensen kunnen nog steeds niet zelf beschikken over hun pensioenkapitaal.”

“We nemen pas actie als de nieuwe wetgeving definitief is.”

Zware beroepen bespreken in cao-overleg

Jonathan is positief over het plan in het akkoord dat mensen met zware beroepen de mogelijkheid krijgen om drie jaar eerder met pensioen te gaan zonder dat ze – tot een grens van € 19.000 per jaar – een fiscale boete krijgen voor vroegde pensionering. “Op dat vlak moest er zeker iets gebeuren”, zegt Jonathan. “Andere landen zijn daar al verder mee. Daar mogen bijvoorbeeld mensen na 35 jaar

in een zwaar beroep te hebben gewerkt met pensioen. Bij Abbott in Nederland gaat het om een beperkte groep medewerkers. Dat zijn vooral mensen die in de fabrieken in ploegendienst werken. Ik denk dat dit punt straks zeker in het cao-overleg aan de orde zal komen. Maar bij ons gaat het om minder mensen die hiervoor in aanmerking komen dan bijvoorbeeld in de bouwsector.”

Tevreden over huidige regeling

Abbott heeft een bijzondere pensioenregeling met de in Nederland zeldzame eindloonregeling als basis en daar bovenop een beschikbare premieregeling. Kan die regeling wel blijven bestaan door de veranderingen in het Pensioenakkoord? “Dat is een van de belangrijke zaken waarbij we zullen moeten wachten op de uitwerking van de regels. We zijn tevreden met onze huidige pensioenregeling. Abbott is nog steeds van mening dat een eindloonregeling verreweg de beste oplossing is voor een solide basis. Maar het kan zijn dat de geplande afschaffing van de doorsneepremie, waarbij iedereen dezelfde premie betaalt, de regels zo complex maakt dat onze regeling daardoor onuitvoerbaar wordt. Maar daarover willen we niet speculeren. We moeten eerst wachten op de uitwerking van het Pensioenakkoord. Het heeft geen zin daar nu veel waardevolle tijd aan te besteden. We zullen zeker alle ontwikkelingen nauwlettend volgen, maar we nemen pas actie als de nieuwe wetgeving definitief is.”

De hoofdpunten uit het Pensioenakkoord

Na jaren overleg hebben de regering en de organisaties van werkgevers en werknemers in juni 2019 een Pensioenakkoord gesloten. Hierbij een overzicht van de hoofdpunten

AOW-leeftijd stijgt minder snel

De AOW-leeftijd wordt de komende twee jaar bevroren op het huidige niveau van 66 jaar en vier maanden. Daarna gaat de AOW in stapjes van drie maanden omhoog naar 67 jaar in 2024. Vervolgens vindt koppeling aan de levensverwachting plaats. Bij verhoging van de levensverwachting met een jaar zal de AOW-leeftijd niet meer zoals eerst met een jaar, maar met acht maanden stijgen.

Gerekend naar geboortedatum ziet het schema van de verwachte AOW-leeftijd voor de komende jaren er als volgt uit:

| Geboortedatum | AOW-leeftijd |
|-------------------------|-----------------------|
| 1-1-1953 t/m 31-8-1955 | 66 jaar en 4 maanden |
| 1-9-1955 t/m 31-5-1956 | 66 jaar en 7 maanden |
| 1-6-1956 t/m 28-2-1957 | 66 jaar en 10 maanden |
| 1-3-1957 t/m 31-12-1959 | 67 jaar |

Eerder pensioen voor werknemers met zwaar beroep

Werkgevers en werknemers dienen in de cao's te bepalen wie voor een zwaar beroep kwalificeert. Die werknemers kunnen drie jaar vóór het bereiken van de AOW-leeftijd met pensioen gaan. Om eerder stoppen met werken te ontmoedigen, werd tot nu toe extra belasting (boete) geheven als iemand vóór de AOW-leeftijd met pensioen ging. Dat wordt vanaf 2021 tot een bruto jaarsalaris van € 19.000 afgeschaft. Voor het salaris boven die grens geldt de boete nog wel.

Pensioenen worden minder zeker

De pensioenen worden minder zeker. Daardoor hoeven de pensioenfondsen minder buffers aan te houden en kan het pensioen in goede tijden eerder worden geïndexeerd.

Keerzijde is dat er eerder kortingen kunnen voorkomen als het economisch tegenzit. Voor Abbott spelen bij deze punten andere aspecten vanwege het bijzondere karakter van onze regeling, die bijvoorbeeld geen toeslagverlening kent. Ook is de kans op kortingen zeer klein door de bijstortingsverplichting die Abbott heeft.

Doorsneepremie verdwijnt

Een andere belangrijke verandering is dat de doorsneepremie wordt losgelaten. Nu betalen jongeren en ouderen dezelfde pensioenpremie. Jongeren betalen eigenlijk teveel omdat hun premie nog heel lang kan renderen, terwijl ouderen eigenlijk te weinig betalen. In het nieuwe systeem komt de opbouw meteen ten goede aan de eigen pensioenopbouw. Voor jongeren is dat gunstig. Daar moet wel een compensatie voor oudere deelnemers tegenover staan. Over de financiering daarvan wordt nog nader overlegd.

Andere aanpassingen

Verder zijn er andere aanpassingen voorzien zoals een meer uniforme aanpak van het nabestaandenpensioen en de mogelijkheid om bij pensionering 10% van het pensioen in één keer te ontvangen. Verder krijgen ZZP-ers meer mogelijkheden om zich vrijwillig aan te sluiten bij een pensioenfonds of andere pensioeninstelling.

Meer informatie

Via onderstaande link kun je een uitgebreide samenvatting van het Pensioenakkoord lezen die staat op de website van de Sociaal Economische Raad: www.ser.nl. Klik op het thema 'Pensioen' en vervolgens op 'Advies naar een nieuw pensioenstelsel'.



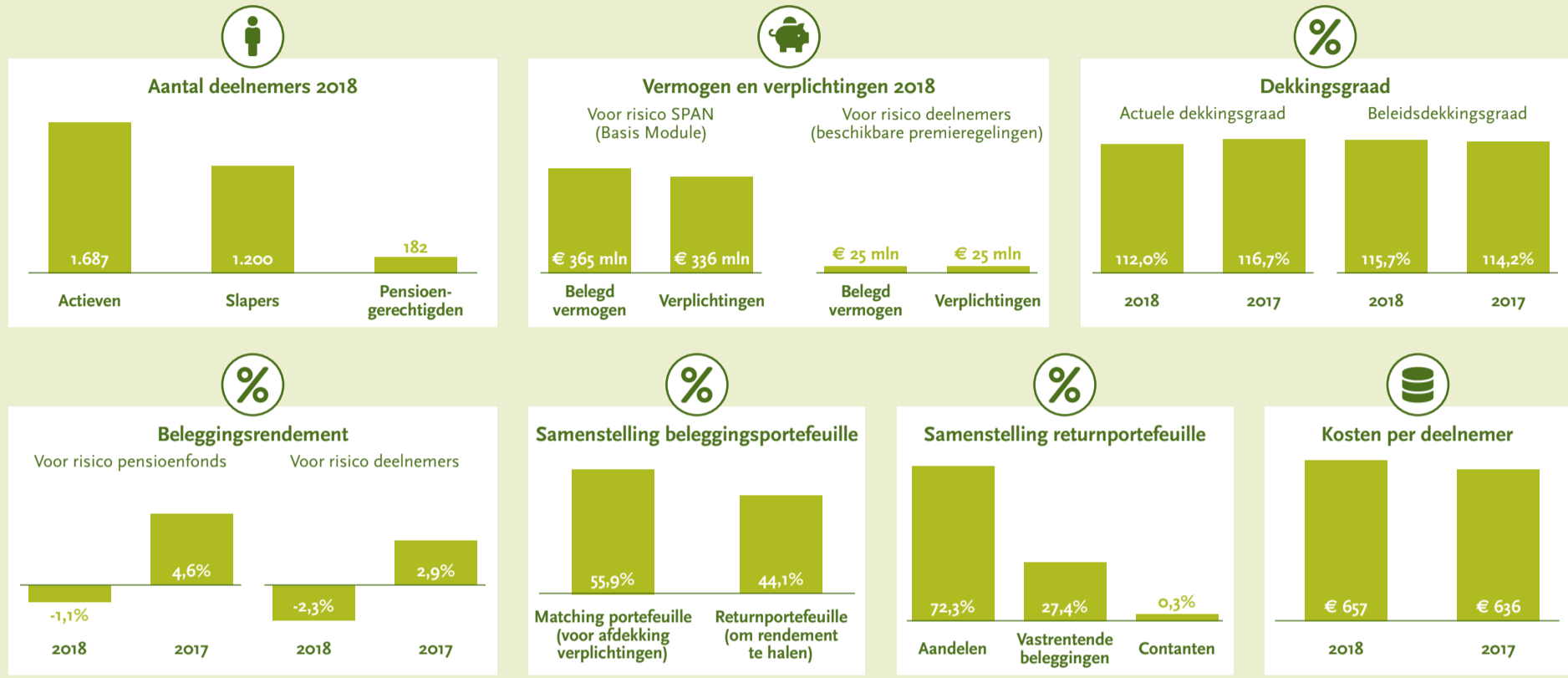
Cijfers jaarverslag 2018 in beeld

Vooraf door de zeer ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten in het laatste kwartaal, was 2018 voor SPAN, net als voor de hele financiële sector, een lastig jaar. Daar kwam nog bij dat de rente, die al heel lang bijzonder laag is, in 2018 nog verder is gedaald. Omdat de resultaten in de eerste drie kwartalen goed waren, bleef de financiële positie van SPAN per eind 2018 behoorlijk op peil. De beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de dekkingsgraad over 12 maanden) was zelfs hoger dan aan het begin van het jaar. Door de wereldwijd gedaalde aandelenkoersen was het beleggingsrendement in 2018 licht negatief.

Hieronder geven we via een aantal illustraties de hoofdpunten van het jaarverslag over 2018 weer.

Wil je het jaarverslag van SPAN downloaden?

Ga dan naar onze website www.pensioenfondsabbott.nl. Klik in het rechtermenu op de homepage op 'Publicaties' en vervolgens op 'Jaarverslagen'.



Wijzigingen in samenstelling verantwoordingsorgaan

Dit jaar is er een aantal wijzigingen in de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan (VO). In deze Nieuwsbrief publiceren we interviews met enkele nieuwe VO-leden.

Het bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan het VO over het beleid en de wijze waarop dit beleid is uitgevoerd. Daarnaast adviseert het verantwoordingsorgaan het bestuur over belangrijke onderwerpen zoals het beloningsbeleid, het intern toezicht en het communicatiebeleid. In het VO zitten vertegenwoordigers namens de werknemers, de pensioengerechtigden en de werkgever.

Ellis Minnesma zat in het VO namens de werkgever. Zij is vele jaren nauw betrokken geweest bij het pensioenfonds en was vaak een belangrijke schakel in de arbeidsvoorwaarde pensioen tussen de werkgever en SPAN. Het bestuur van SPAN is haar zeer erkentelijk voor haar inzet. De plaats van Ellis wordt ingenomen door Esther von Weiler-van Hartingsveldt. Zij stelt zich voor aan de deelnemers via een interview. Maurice Raven en Maaïke Cronenberg zaten in het VO namens de werknemers. Op 1 juni jl. liep hun zittingsperiode af en zij hebben zich niet meer herbenoembaar gesteld. Het bestuur dankt Maurice, die ook voorzitter van het VO was, en Maaïke hartelijk voor hun bijdrage aan het VO. Liibaan Mohamed en Pim Klap nemen hun plaats in. Met Liibaan staat er een interview in deze nieuwsbrief. Pim was tijdens het productieproces van deze nieuwsbrief niet beschikbaar. Wij hopen in de Newsflash van januari een interview met hem te publiceren.

De volledige samenstelling van het VO is nu als volgt:

- Jaap Verweij (voorzitter, namens werknemers Abbott)
- Jaap Zandstra (secretaris, namens de pensioengerechtigden)
- Bertho van den Berg (namens werknemers Abbott)
- Bert Kemperman (namens werknemers Abbott)
- Pim Klap (namens werknemers Abbott)
- Liibaan Mohamed (namens werknemers Abbott)
- Esther von Weiler - van Hartingsveldt (namens werkgever)

“Communiceren in heel duidelijke taal”

“Voor veel mensen is pensioen een ingewikkeld onderwerp. Daarom moeten we communiceren in heel duidelijke taal, zodat de deelnemers goed inzicht krijgen in hun pensioen.”



Esther von Weiler - van Hartingsveldt
“Ik verwacht dat we met alle nieuwe wetgeving in de toekomst, veel te communiceren hebben.”

Esther von Weiler - van Hartingsveldt is HR District Manager bij Abbott. Zij kwam in februari van dit jaar naar Abbott na vele jaren bij een grote facilitaire dienstverlener te hebben gewerkt. Vanwege haar juridische achtergrond is ze daar jarenlang bedrijfsjurist op het gebied van arbeidsrecht geweest. “Ook bij Abbott is mijn functie een combinatie van HR en juridische zaken” zegt Esther. “Ik ben HR Districtmanager voor vier vestigingen: Abbott Laboratories in Zwolle, Abbott Logistics in Zwolle en Breda en Abbott Vascular in Heerlen. Daarnaast ben ik aanspreekpunt voor juridische zaken. Die combinatie vind ik interessant.”

Ervaring als pensioenfondsbestuurder

Bij haar vorige werkgever hield Esther zich enkele jaren bezig met compensation and benefits. “Ik kwam toen al snel met pensioenen in aanraking en werd ook bestuurder van het eigen ondernemingspensioenfonds.

Dat ging later op in een bedrijfstakpensioenfonds, waarvan ik ongeveer 7 jaar niet-uitvoerend bestuurder ben geweest.” Vanwege haar pensioenervaring heeft Abbott haar gevraagd namens de werkgever zitting te nemen in het verantwoordingsorgaan. Esther voldoet aan alle deskundigheidseisen voor pensioenfondsbestuurder. “Mijn ervaring als pensioenfondsbestuurder komt natuurlijk van pas omdat ik me niet intensief hoeft in te lezen.”

Eenvoudige bewoordingen

Als bestuurder van het bedrijfstakpensioenfonds was Esther voorzitter van de communicatiecommissie. Logisch dus dat zij binnen het VO communicatie als aandachtsgebied heeft gekregen. “Ik vind het belangrijk dat een pensioenfonds duidelijk en transparant communiceert over het beleid, de pensioenregeling en de financiële situatie. Veel mensen vinden pensioen ingewikkeld. Bij het bedrijfstakpensioenfonds communiceerden we op A2-niveau. Dat zijn eenvoudige teksten op het niveau van iemand die het inburgeringsexamen doet. Dat dwingt je om in heel eenvoudige bewoordingen te communiceren over pensioen.”

Esther heeft zin in haar werk bij Abbott en het VO. “Ik verwacht dat we met alle nieuwe wetgeving in de toekomst, veel te communiceren hebben.”



“We moeten de vele mogelijkheden die Abbott biedt goed communiceren”



“Ook al ben ik maar een klein radertje in het geheel, ik doe mijn werk met hart en ziel. Ik ben er trots op dat we vanuit dit kleine dorpje Olst meehelpen om de gezondheid van vele mensen over de hele wereld te verbeteren.”



Liibaan Mohamed

“Mijn interesse ligt bij waar mensen en middelen samenkomen.”

Liibaan Mohamed is Senior Procesoperator steriel afvullen bij Abbott Biologicals. Hij en zijn collega's vullen jaarlijks 56 miljoen injectiespuiten met een griepvrij. De vloeistoffen daarvoor komen uit Abbott Weesp. In Olst worden de spuiten gevuld. Daarna worden ze verpakt en verzonden naar klanten over de hele wereld.

Liibaan werkt nu 4,5 jaar voor Abbott. Daarvoor werkte hij vele jaren bij een ander bedrijf, eerst als monteur en later in verschillende kantoorfuncties. Doordat het bedrijf failliet ging, moest hij iets anders gaan zoeken. Bij Abbott heeft hij het erg naar zijn zin.

Inzet voor medemens

“Ik heb het altijd belangrijk gevonden om me naast mijn werk in te zetten voor de mensen om mij heen. Zo ben ik bij mijn vorige werkgever 8 jaar OR-lid geweest en lid van de financiële en communicatie commissies. Ook ben ik in Zwolle vier jaar gemeenteraadslid geweest. In Olst ben ik 2 jaar geleden OR-lid geworden. Mijn interesse ligt bij waar mensen en middelen samenkomen en pensioen is bij uitstek een gebied waar dat het geval is. Daarom heb ik me als kandidaat aangemeld voor het verantwoordingsorgaan. Ik kijk ernaar uit om mijn kennis en ervaring beschikbaar te stellen en zelf nieuwe dingen te leren.”

Mogelijkheden goed communiceren

Liibaan krijgt communicatie als speciaal aandachtsgebied. “Ik zie in de praktijk dat nog steeds veel mensen zich onvoldoende verdiepen in hun financiële toekomst. Pensioen is ook wel een moeilijk onderwerp en de overheid komt nogal eens met veranderingen. In mijn omgeving zijn er diverse collega's van net boven de 60 die moeite hebben om nachtdiensten te blijven doen. Maar ze zijn kostwinner en de hypotheek moet worden betaald. De 80-80-100 regeling maakt het voor hen mogelijk wat minder te gaan werken en toch volledig pensioen te blijven opbouwen. Abbott biedt zoveel mogelijkheden. We moeten zorgen dat we die zo goed mogelijk communiceren.”



“Belangrijk dat mijn generatie zich meer gaat interesseren voor haar eigen toekomst”



“Mensen beseffen niet hoeveel geld de werkgever betaalt voor een goede pensioenregeling en hoe waardevol die dus is. Je merkt het bij sollicitaties. Het salaris en een eventuele leaseauto hebben volop de aandacht. Maar als je vertelt dat Abbott een uitstekende pensioenregeling heeft, dan zie je de interesse wegzakken.”



Tineke van der Kolk

“Een geruststellende gedachte vind ik dan ook: al ben ik er nog niet mee bezig, Abbott is al wél bezig met een goed verzorgde toekomst voor mij.”

Tineke van der Kolk is Compensation & Benefits specialist en werkzaam bij Abbott sinds mei 2018. Ze is lid van de communicatiecommissie van SPAN. “De afstudeerscriptie van mijn studie HRM deed ik bij Abbott, dus ik kende het bedrijf”, zegt Tineke. “Ik heb na mijn studie eerst bij een financiële dienstverlener en een HR-adviesbureau gewerkt. Ik ben teruggekomen omdat ik het mooi vind dat Abbott een industriële onderneming is waar belangrijke producten worden gemaakt. Daarnaast spreekt het me aan dat Abbott een dynamisch bedrijf is, waar met daadkracht wordt gehandeld en een open en transparante cultuur heerst.”

Goede arbeidsvoorwaarden

Tineke houdt zich bezig met de arbeidsvoorwaarden en functiewaardering voor de werknemers in Nederland, België en Scandinavië. In totaal gaat het om ongeveer 3.000 medewerkers. Tussen die landen zijn er soms behoorlijke verschillen in de arbeidsvoor-

waarden, maar zonder uitzondering geldt dat Abbott heel goed zorgt voor zijn medewerkers. “Die goede secundaire arbeidsvoorwaarden mogen we best wat meer benadrukken bij het aantrekken van personeel”, vindt Tineke.

Leren over pensioen

In haar vorige functie hield ze zich vooral bezig met de primaire arbeidsvoorwaarden. “Van pensioen wist ik nog niet veel. Daarom heb ik aangegeven dat ik juist daar meer over wilde leren. De communicatiecommissie is daarvoor een goede plek.” Volgens Tineke weten de meeste werknemers wel dat het pensioen goed is geregeld. “Maar”, zegt ze, “ze beseffen niet altijd hoe bijzonder het is dat Abbott een eindloonregeling heeft. Dat wordt vooral duidelijk als medewerkers gebruik maken van het onafhankelijk financieel advies dat Abbott aanbiedt, een mooie kans voor medewerkers om dat in te zetten.”

Op waarde leren schatten

Tineke wil zich ervoor inzetten dat jongeren het pensioen meer op waarde leren schatten. “Maar ik wil daar geen concrete ambities voor uitspreken omdat het heel moeilijk is. Ik ben zelf 29 en ik begrijp dat leeftijdgenoten zich niet zo druk maken over een pensioen dat pas over 40 jaar wordt uitgekeerd. Een geruststellende gedachte vind ik dan ook: al ben ik er nog niet mee bezig, Abbott is al wél bezig met een goed verzorgde toekomst voor mij.”

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: 088 116 30 01
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 Yvonne Groen, Charles Merison, Tineke van der Kolk en Jeroen de Groot
Redactie Montae Communicatie, Rijswijk
Ontwerp Oranje boven, 's-Hertogenbosch
Fotografie Abbott, Montae Communicatie, en stockfoto's
Drukwerk Qantes, Rijswijk



Abbott biedt veel voorzieningen voor medewerkers

“Abbott zit zonder twijfel in de top van het Nederlandse bedrijfsleven als het gaat om voorzieningen voor medewerkers. Ons onafhankelijk financieel advies dat medewerkers eens in de vijf jaar kunnen krijgen, is behoorlijk uniek. Ook ons employee assistance programma, dat wij doen via het bedrijf Resilians, is iets dat niet veel werkgevers bieden. Medewerkers van Abbott en ook hun partners en kinderen kunnen op kosten van Abbott psychologische, juridische en financiële hulp en ook coaching en loopbaanadvies krijgen.”



Ellis Minnesma
“Veel mensen beginnen te laat serieus na te denken over later.”

Ellis Minnesma is Manager Employee Relations & HR Communication. Die goede zorg voor de medewerkers heeft volgens haar te maken met het feit dat Abbott een Amerikaans bedrijf is. “In de Verenigde Staten is er lang niet zo’n goed sociaal vangnet met allerlei instanties zoals hier. Je bent daar meer op jezelf aangewezen. Bedrijven die zorg voor hun medewerkers belangrijk vinden, zoals Abbott, vullen daarom die leegte met allerlei voorzieningen voor hun personeel. Die voorzieningen biedt Abbott ook aan haar Nederlandse werknemers.”

Zingevingsvragen

Ellis vertelt dat er veel gebruik wordt gemaakt van het employee assistance programma. “Mensen worstelen soms met zingevingsvragen of opvoedproblemen. Het kan van

alles zijn. In het reguliere zorgsysteem moet je soms weken op een wachtlijst voor je geholpen wordt. Bij ons kun je als je vandaag belt, morgen al hulp krijgen. Het programma kent een traject van zes sessies met een psycholoog. Wat daar besproken wordt blijft tussen de hulpvrager en de psycholoog. Het programma is heel breed en omvat ook coaching en loopbaanadvies.”

Generatieregeling begint binnen het bedrijf te leven

In dit artikel geven we een beknopt overzicht van alle faciliteiten die Abbott biedt: van sportvergoedingen tot keuzemogelijkheden in de pensioenregeling. In de Newsflash van januari spraken we Ellis over de generatieregeling. Medewerkers die ouder zijn dan 60 kunnen voor 80% van hun salaris gaan werken voor 80% van hun tijd, terwijl ze wel voor 100% pensioen blijven opbouwen. “We merken dat er veel over wordt nagedacht en gepraat”, zegt Ellis. “Het aantal deelnemers groeit langzaam. Je moet er wel 20% salaris voor inleveren en niet iedereen kan dat zomaar. Aan de andere kant, de salarissen bij Abbott zijn best goed. Onze gewone loonschalen liggen ruim boven het minimumloon. Daarmee moet het mogelijk zijn iets opzij te leggen voor later.”

Serius nadenken

Het probleem is volgens Ellis dat veel medewerkers te laat serieus gaan nadenken over later. “Dat zou je vanaf je 45^{ste}

zeker moeten doen. Onlangs was ik bij een presentatie van een consultant. Die had een simpele voorstelling gemaakt. Als je later wel langer wilt doorwerken, dan zul je vooral moeten investeren in een gezonde leefstijl. Wil je niet langer doorwerken dan moet je financieel investeren om eerder te kunnen stoppen. Onze pensioenregeling biedt daar verschillende mogelijkheden voor.”

Goed verdiend met aandelenplan

Veel medewerkers bouwen ook een eigen extra spaarpot op via het employee stock purchase plan. “Je kunt dan Abbott aandelen kopen met 15% korting op de laagste prijs in een periode van een half jaar. Veel medewerkers hebben daar goed mee verdiend. Ga maar na, voor de splitsing van Abbott en AbbVie in 2014 stond het aandeel op 54 dollar. Nu staat Abbott op 80 dollar en AbbVie op rond de 70 dollar. Dat is een forse waardeinstijging. Maar let wel op: je belegt in aandelen en die zijn ook nog eens in dollars genoteerd. Dus je loopt ook valutarisico.”

Proactieve opstelling

Abbott biedt haar medewerkers dus veel faciliteiten. Ellis zou bij de medewerkers graag een wat meer proactieve opstelling zien. We willen geen ‘pamper cultuur’ waarin medewerkers het gevoel hebben: ik hoef zelf niets te doen. De werkgever zorgt wel voor mij. Denk na, win advies in en maak goed gebruik van de mogelijkheden die er zijn.”

Wat biedt Abbott jou naast je salaris en je pensioenregeling?



Financieel advies

Iedereen die minimaal één jaar in dienst is, kan eens in de vijf jaar een onafhankelijk en vertrouwelijk financieel advies aanvragen.



Generatieregeling

Je blijft werken voor 80% van je tijd tegen 80% van je salaris, maar je blijft voor 100% pensioen opbouwen. Dit kan vanaf je 60^{ste} jaar.



Employee stock purchase plan

Alle werknemers kunnen met een korting van 15% op de laagste beurskoers in een bepaalde periode aandelen van Abbott kopen.



Sportvergoeding

Beweging is belangrijk. Daarom kunnen medewerkers gebruikmaken van een sportvergoeding van maximaal € 200,- per jaar.



Fitter en gezonder

Wil je aan de slag met je gezondheid? Abbott helpt je op weg met verschillende fitheids- en voedingsprogramma's.



Nachtwerk

Werk je in ploegendiensten? Dan kun je voorlichting en adviezen krijgen die je helpen bij het beperken van gezondheidsrisico's.



Mantelzorgprogramma's

Ondersteuning bij de zorg voor een zieke (groot)ouder, partner of andere naaste zodat je de combinatie van werk en mantelzorg beter volhoudt.



Employee assistance programma

Voor medewerkers en hun gezinsleden die door mentale klachten of andere moeilijke situaties behoefte hebben aan onafhankelijke en vertrouwelijke ondersteuning. De coaches van Resilians zijn 7 dagen per week en 24 uur per dag beschikbaar. Het programma omvat ook coaching en loopbaanadvies.



Overlijdensuitkering

Bij overlijden van een medewerker krijgen de nabestaanden een overlijdensuitkering van Abbott ter hoogte van één jaarsalaris.



ANW-hiaatverzekering

Als je komt te overlijden, is er een nabestaandenpensioen voor je partner en eventuele minderjarige kinderen. Toch is er vaak een teruggang in het gezinsinkomen. Abbott biedt iedere medewerker een ANW-hiaatverzekering die bij overlijden een uitkering biedt tot de pensioendatum.



Clara Abbott Foundation

Clara A. Abbott, echtgenote van Abbott oprichter Dr. Wallace C. Abbott, heeft een royaal legaat nagelaten voor hulp aan minder draagkrachtige Abbott medewerkers en gepensioneerden.



Niet werk gerelateerde cursussen

Soms wil je een cursus volgen die niets met je werk te maken heeft, maar wel je inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot. Daarvoor is een persoonlijk opleidingsbudget beschikbaar van € 1.000,- per drie jaar.

Meer informatie

Als je gebruik wilt maken van deze programma's of er meer informatie over wilt, kun je je wenden tot jouw HR afdeling.

Keuzes die je hebt in de pensioenregeling



De pensioenregeling van Abbott biedt jou een ouderdomspensioen als je met pensioen gaat. Ook is er een nabestaandenspensioen geregeld voor je partner en minderjarige kinderen als jij mocht komen te overlijden.

De pensioenregeling van Abbott bestaat uit twee delen. Het eerste is de Basis Module, een eindloosregeling (met een uitkering gebaseerd op het laatstverdiende salaris) tot een niveau van € 61.490 (grens die geldt in 2019) per jaar. Het tweede deel is de Beschikbare Premie Module voor je inkomen tussen de genoemde grens en het fiscale maximum van € 107.593 (niveau 2019). Met de inlegde premies en de beleggingsopbrengsten bouw je een pensioenkapitaal op waarmee je bij een verzekeraar een periodieke uitkering koopt als je met pensioen gaat. In de pensioenregeling heb je de volgende keuzes:



Waardeoverdracht

Als je van werkgever verandert en daardoor naar een andere pensioenregeling gaat, kun je ervoor kiezen om je opgebouwde pensioen mee te nemen. We noemen dat waardeoverdracht. Die vraag je aan bij je nieuwe pensioenuitvoerder. Laat je hier vooraf goed over informeren. Of waardeoverdracht verstandig is, hangt onder meer af van de inhoud van je oude en je nieuwe pensioenregeling en van de financiële situatie van je oude en nieuwe pensioenuitvoerder.



Netto Pensioenregeling als je meer dan € 107.593 verdient

Boven een bruto jaarinkomen van € 107.593 (april 2019) is pensioenopbouw niet langer fiscaal aftrekbaar. Abbott biedt medewerkers met een inkomen boven deze grens de mogelijkheid vrijwillig deel te nemen aan de Netto Pensioenregeling (beschikbare premieregeling). Je bouwt pensioen op over je nettosalaris. De latere pensioenuitkering wordt niet belast en er is vrijstelling van het gespaarde pensioenkapitaal boven deze grens in Box 3.



Ouderdomspensioen ruilen voor partnerpensioen

Als je met pensioen gaat of eerder Abbott verlaat, heb je eenmalig de keuze om een deel van je opbouwde ouderdomspensioen om te ruilen voor een hoger partnerpensioen. Dit kun je doen indien je graag wilt dat jouw partner na jouw overlijden wat meer inkomen krijgt. Jouw ouderdomspensioen wordt lager, maar je partner krijgt wel een hoger partnerpensioen als je bent overleden.



Partnerpensioen ruilen voor ouderdomspensioen

Als je met pensioen gaat, heb je eenmalig de keuze om het opgebouwde partnerpensioen geheel of gedeeltelijk om te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen. Je kunt dit doen als je partner bijvoorbeeld zelf een goed ouderdomspensioen heeft. Je partner moet het wel eens zijn met de uitruil.



Deeltijdpensioen

Als je wel eerder dan op je 68^{ste} jaar meer vrije tijd wilt, maar nog niet volledig wilt stoppen met werken, dan is deeltijdpensioen een interessante mogelijkheid. Je gaat dan voor een deel van je werktijd met pensioen. Voor het andere deel blijf je werken en voor dat deel blijf je pensioen opbouwen. Je totale pensioen wordt iets lager omdat je een deel eerder opneemt, maar de teruggang bij deeltijdpensioen is niet zo groot als bij vervroegd pensioen. Je hebt bij Abbott de mogelijkheid om te kiezen voor deeltijdpensioen vanaf je 60^{ste} jaar. Je werkgever moet het er wel mee eens zijn.



Pensioen vervroegen

Je kunt er voor kiezen om je pensioen eerder in te laten gaan dan op je 68^{ste} jaar. Bij Abbott kan dat vanaf je 60^{ste} jaar. Dat betekent wel dat je ouderdomspensioen lager wordt. Hoe eerder je stopt hoe lager het pensioen wordt. Je moet er ook rekening mee houden dat de AOW waarschijnlijk later ingaat dan je vervroegde ouderdomspensioen.



Pensioen uitstellen

In plaats van met pensioen te gaan op je 68^{ste} jaar kun je er voor kiezen om langer door te werken en de ingang van je ouderdomspensioen uit te stellen. Dat kan bij Abbott tot uiterlijk je 70^{ste} jaar. Als je later met pensioen gaat, wordt je opgebouwde ouderdomspensioen verhoogd.



Eerst hoger en daarna lager pensioen of omgekeerd

Je kunt de keuze maken om eerst een paar jaar een hoger ouderdomspensioen te ontvangen, en daarna een lager ouderdomspensioen. Vanaf dat tweede moment is je ouderdomspensioen lager dan het oorspronkelijke levenslange ouderdomspensioen. Je kunt ook de keuze maken om eerst een paar jaar een lager ouderdomspensioen te ontvangen, en daarna een hoger ouderdomspensioen.



Keuzes in Beschikbare Premie Module

Als je pensioen opbouwt in de Beschikbare Premie Module worden de premies die Abbott en jij betalen, belegd op jouw persoonlijke pensioenrekening bij NN Investment Partners. De standaard beleggingswijze is de LifeCycle Mix. Hierbij hoeft je zelf niets te doen, je premies worden voor je belegd. Naarmate je pensioendatum dichterbij komt, wordt het risico automatisch afgebouwd.

Als je niet wenst te beleggen in de standaard LifeCycle Mix, dan kun je kiezen voor Eigen Verdeling & Sparen. Hierbij wordt jouw premie door NN Investment Partners belegd volgens de door jou aangegeven verdeelsleutel in de fondsen die jij hebt geselecteerd uit het beschikbare aanbod op de website. Je moet wel eerst je risicoprofiel vaststellen door in te loggen op de site <https://mijnpensioen.nnip.com>.



Vaste of variabele uitkering in beschikbare premieregeling

Vanaf 15 jaar voor je pensioendatum kun je aangeven of je wilt doorbeleggen na je pensionering. Deze variant is speciaal ontwikkeld voor deelnemers die van plan zijn bij hun pensionering te gaan kiezen voor een variabele uitkering. Zij blijven na hun pensionering doorbeleggen. Daardoor wordt het risico minder geleidelijk afgebouwd dan in de standaard LifeCycle Mix.

Meer informatie

Meer informatie over de keuzes binnen de pensioenregeling kun je krijgen via onze pensioenadministrateur AZL, telefoon: 088 116 3001, e-mail: pf-abbott@azl.eu