



Ondanks herstelplan geen zorgen over financiële positie

“Voor het pensioenfonds was 2019 een goed beleggingsjaar. We hebben mooie rendementen behaald. Maar door de daling van de rente zijn onze verplichtingen sterker gestegen dan ons vermogen. Daardoor is onze dekkingsgraad gedaald en moesten we in december een herstelplan indienen bij De Nederlandsche Bank (DNB).”

Bestuurslid Ronald Voorhaar van Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland (hierna SPAN) schetst zo in een paar zinnen dat 2019 voor de pensioensector, en dus ook voor SPAN, een jaar met twee gezichten was. De gestegen aandelenkoersen zorgden voor mooie beleggingsinkomsten. Aan de andere kant van de balans leidde de daling van de rente tot een sterke toename van de verplichtingen. Die verplichtingen zijn de pensioenuitkeringen die een fonds nu en in de toekomst moet betalen. Hoe lager de rente, hoe hoger de verplichtingen omdat er in toekomstige jaren rekening moet worden gehouden met lagere rente-inkomsten.

Herstelplan ingediend

Als gevolg van de lage rente is de financiële positie van de Nederlandse pensioenfondsen in 2019 verslechterd. Veel fondsen zitten met hun beleidsdekkingsgraad zelfs onder de minimumeis van rond 105%. Naast die minimumeis, die voor alle fondsen geldt, stelt DNB voor elk fonds afzonderlijk een tweede eis die afhankelijk is van het beleggingsbeleid en de samenstelling van het deelnemersbestand. Die eis voor het vereiste vermogen is voor SPAN 113,5%. In september 2019 daalde de beleidsdekkingsgraad tot 112,4%. Daardoor moest SPAN voor het eind van het jaar een herstelplan indienen bij DNB. Daarin geeft het bestuur van het SPAN aan hoe het binnen 10 jaar de financiële positie weer op het vereiste niveau denkt te brengen.

Naar verwachting in 2021 weer uit herstel

Volgens Ronald staan er in dat plan geen speciale maatregelen. “We verwachten op basis van ons normale beleid dat de beleidsdekkingsgraad weer snel tot een niveau van boven 113,5% zal stijgen. De werkgever betaalt een kostendekkende premie zodat de premie voldoende is om de pensioenaanspraken voor onze deelnemers te kunnen reserveren en de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling te kunnen betalen. We kennen geen indexatie waarvoor we moeten reserveren en ons beleggingsbeleid levert positieve rendementen op. Volgens de prognoses in het herstelplan zullen we dan ook in 2021 weer boven het vereiste niveau zitten met onze beleidsdekkingsgraad. Dat zou ook nog wel eens sneller kunnen zijn.”

Bijstortingsgarantie

De deelnemers hoeven zich dus geen zorgen te maken over de financiële positie van SPAN. Die is volgens Ronald in vergelijking tot veel andere Nederlandse pensioenfondsen goed. Bovendien heeft de werkgever een bijstortingsgarantie afgegeven als het fonds in de toekomst in financiële problemen zou komen.



Voorzichtig over 2020

Ronald is voorzichtig als we hem vragen wat hij van de ontwikkelingen in 2020 verwacht. “De aandelenkoersen staan op dit moment op een hoog niveau. Daarin hebben beleggers er al rekening mee gehouden dat er wel een oplossing zal komen voor het handelsconflict tussen China en de Verenigde Staten. Ook lijkt de spanning rond een grootschalig conflict met Iran wat af te nemen. In de VS zijn er eind dit jaar verkiezingen. Wellicht zal er in de aanloop naar die verkiezingen wat rust zijn op de financiële markten.”

En de rente. Kan die nog lager dan zij nu al is? “Die kan nog verder dalen,” zegt Ronald, “maar niet ongelimiteerd. De algemene verwachting is dat de rente weer zal gaan stijgen, maar we weten niet wanneer.” Het beleid van de Europese Centrale Bank (ECB) is daarbij belangrijk.

Sommige artikelen in deze Newsflash zijn speciaal gemarkeerd voor:



Werknemers in actieve dienst



Voormalige werknemers die nog niet met pensioen zijn



Gepensioneerden

Steeds meer medewerkers doen mee met 80-80-100 regeling

De 80-80-100 regeling blijkt in de praktijk een succes te zijn. Met deze regeling kunnen Abbott medewerkers van 60 jaar en ouder voor 80% van hun tijd tegen 80% van hun salaris gaan werken en toch voor 100% pensioen blijven opbouwen. Begin januari maakten 28 medewerkers van de regeling gebruik. Dat is circa 20% van de doelgroep van de regeling.

Vorig jaar was er nog een beperkt aantal medewerkers dat meedeed. “Maar,” zo vertelt Ellis Minnesma, Manager Employee Relations & HR Communication, “op 1 januari 2020 is het aantal deelnemers bijna verdubbeld. De medewerkers hebben duidelijk even de kat uit de boom gekeken en het is ook helder dat medewerkers meer in kalenderjaren dan in levensjaren denken. We zien bovendien dat verschillende medewerkers gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om een onafhankelijk advies in te winnen voor ze de keuze maakten.”

Ook voor medewerkers in ploegendienst

Medewerkers die in ploegendienst werken, beginnen nu ook steeds meer mee te doen. “We zien dat hier maatwerk nodig is en goed overleg”, zegt Ellis. “Het liefst willen medewerkers vooral minder nachtdiensten gaan draaien. Maar dat zou een verzwaring van de werkdruk voor hun collega's betekenen. Er zijn binnen sommige afdelingen best pittige gesprekken over gevoerd, maar uiteindelijk kan iedereen ermee leven dat het uitgangspunt is dat er evenredig wordt uitgeroosterd. Als iemand 20% minder gaat werken, wordt dat dus evenredig verdeeld over de dag-, avond- en nachtdiensten.”



Meer hersteltijd

Dat 20% van de 60-plussers nu al meedoet, is volgens Ellis een mooi resultaat. Maar Abbott blijft de regeling verder promoten. “Iedereen ondergaat ouder worden verschillend, maar het is een feit dat je als oudere medewerker meer hersteltijd nodig hebt. De 80-80-100 regeling maakt dat mogelijk, terwijl je toch volledig pensioen blijft opbouwen.” Als je ook wilt meedoen aan de regeling, kun je nadere informatie krijgen bij de HR-afdeling van jouw bedrijfsonderdeel.

Abbott moet meer betalen voor jouw pensioen

Jij en je werkgever betalen samen de premie om jouw pensioenaanspraken te financieren. Daarbij betaalt de werkgever verreweg het grootste deel van die premie. Door de extreem lage rente zijn de pensioenkosten voor de werkgever in de basisregeling sterk gestegen.

Eindloonregeling is bijzonder

De kostenstijging voor de werkgever zit vooral in de basisregeling. Dit is een eindloonregeling waarin je pensioenuitkering wordt gebaseerd op je laatst verdiende salaris. Dat is een goede regeling die in Nederland bijna niet meer voorkomt. Abbott houdt eraan vast omdat een eindloonregeling de beste basis is voor een goed pensioen. Wel is het zo dat de regeling van Abbott geen toeslagverlening kent. Dus als je met pensioen gaat, wordt je pensioen niet meer aangepast aan de prijsstijgingen.

“De rentestand heeft grote invloed op de premie”

Sterke stijging van premie voor werkgever

Vroeger betaalde Abbott als premie voor de basisregeling een bedrag dat ongeveer 25% was van de totale salarissom tot de grens van de basisregeling. Elk jaar wordt berekend hoe veel premie er nodig is om de pensioenen te financieren en de uitvoeringskosten te betalen. Daarbij spelen diverse factoren een rol, zoals de levensverwachting van de deelnemers en de rentestand. Vooral de rentestand heeft grote invloed op de hoogte van de premie. Hoe lager de rente is, hoe meer Abbott moet betalen voor jouw pensioenaanspraken. In 2019 was de premie al gestegen tot circa 30% van de salarissom tot de grens van de basisregeling. Zoals de rente zich nu heeft ontwikkeld, lijkt de premie in 2020 te stijgen tot ongeveer 40% van die salarissom. Abbott moet dus door die lage rente diep in de buidel tasten om jouw pensioen te kunnen financieren.

Vaste eigen bijdrage

Voor jouzelf verandert er niets. Je betaalt in de basisregeling jaarlijks een vaste bijdrage van 4,1% van je pensioengrondslag (het deel van je salaris waarover je pensioen opbouwt) aan premie. In vergelijking met wat de werkgever betaalt, is jouw eigen bijdrage dus maar bescheiden. In de beschikbare premiemodule is de premie afhankelijk van je leeftijd. Als je jong bent, is de premie lager omdat die premie nog lang kan renderen tot je met pensioen gaat. Ook in de beschikbare premiemodule betaal je zelf een vaste bijdrage van 4,1% van de premie. De werkgever betaalt de rest.

Je pensioenpremie wordt ingehouden op je salaris. In het Pensioen 1-2-3 op de website www.pensioenfondsabbott.nl kun je meer lezen over de premie en de pensioenopbouw. Je vindt er ook rekenvoorbeelden.



Franchise en grensbedragen 2020

Het bestuur van SPAN heeft de franchise voor de pensioenregeling van Abbott per 1 april 2020 vastgesteld op € 16.030. Het grensbedrag voor de Basis Module, dat gaat gelden vanaf dezelfde datum, is € 62.554. De maximum salarisgrens voor pensioenopbouw met belastingaftrek van de premie is wettelijk € 110.111 Ook deze grens geldt voor Abbott vanaf 1 april 2020.

Franchise

De franchise is het deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je later naast je Abbott pensioen ook AOW van de overheid krijgt. Hoe lager de franchise, hoe meer pensioen je opbouwt. De franchise wordt jaarlijks aangepast op basis van de stijging van de consumenten-prijzenindex voor alle huishoudens in Nederland. In de meetperiode oktober 2018 tot en met oktober 2019 is die index gestegen met 1,73%. SPAN hanteert de minimaal toegestane franchise voor eindloonregelingen. In onderstaande tabel zie je de bedragen voor 2020 en 2019.

Franchise in €	Vanaf 1 april 2020	Vanaf 1 april 2019
	16.030	15.599

Grensbedrag

Bij Abbott bouw je tot een bepaalde salarisgrens pensioen op in de Basis Module. Dit is een eindloonregeling waarbij je pensioen wordt gebaseerd op je laatstverdiende salaris. Boven die salarisgrens bouw je pensioen op in de Beschik-

bare Premie Module. Dit gaat tot aan een maximumgrens (zie verderop in dit artikel). De salarisgrens voor de Basis Module wordt elk jaar vastgesteld op basis van de prijsontwikkeling in Nederland.

Grensbedrag in €	Vanaf 1 april 2020	Vanaf 1 april 2019
	62.554	61.490

Maximumgrens

De overheid stelt jaarlijks een maximum salarisgrens. Boven die grens is pensioenopbouw met belastingaftrek van de premie niet meer toegestaan. Abbott biedt medewerkers met een inkomen boven deze grens de mogelijkheid vrijwillig deel te nemen aan de Netto Pensioenregeling. Dit is een beschikbare premieregeling, net als de Beschikbare Premie Module.

Maximumgrens in €	Vanaf 1 april 2020	Vanaf 1 april 2019
	110.111	107.593



Extra aandacht voor arbeidsvoorwaarden

Abbott gaat in 2020 de verschillende arbeidsvoorwaarden extra onder de aandacht brengen. Dat gebeurt via de 'Moments campaign' waarbij maandelijks steeds een andere arbeidsvoorwaarde speciale aandacht krijgt en dan vooral vanuit het perspectief van de werknemer.

"Abbott is een goede werkgever en betaalt veel voor de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers. Het is belangrijk dat de werknemers goed weten wat voor regelingen er allemaal voor hen beschikbaar zijn", zegt Tineke van der Kolk, Compensation & Benefits Specialist Benelux & Nordics en lid van communicatiecommissie van SPAN.

In de campagne komen vooral medewerkers aan het woord, zij kunnen het beste vertellen waarom zij enthousiast zijn. Tineke vertelt dat in januari het aandelenplan van Abbott speciale aandacht krijgt. "We hebben een video van een collega van ongeveer 30 jaar die via de aandelenregeling geld opzij zet voor wanneer hij wil gaan trouwen. Mooi om te zien dat Abbott daarbij kan helpen." Als onderdeel van de campagne worden er naast mails, posters ook veel sessies (online en offline) georganiseerd waarbij specialisten het land ingaan om uitleg te geven op de verschillende Abbott vestigingen.



Pensioen, nog zo'n mooie arbeidsvoorwaarde van Abbott, zal in het najaar aan de orde komen wanneer er in bredere zin wordt stilgestaan bij financiële zorg voor medewerkers, vooral in moeilijke situaties zoals overlijden of ziekte. Mensen staan niet altijd stil bij deze scenario's, maar juist in die zorg definieert Abbott zich als een 'Top employer'. De filmpjes, posters en andere materialen van de 'Moments campaign' zullen ook op Abby, het Hr portaal van Abbott worden geplaatst.

Pensioenfondsen moet degelijk, duidelijk en daadkrachtig zijn



“Altijd heb ik in mijn leven een balans gezocht tussen het werk voor mijn eigen loopbaan en dienstbaar zijn aan anderen. Dat laatste deed ik tot voor kort vooral via besturen van stichtingen en verenigingen. Nu kan ik via het lidmaatschap van het verantwoordingsorgaan iets betekenen voor anderen binnen ons eigen bedrijf.”

Pim Klap is Supply Chain Liaison EMEA voor de divisie Abbott Nutrition, die babyvoeding en medische voeding produceert en op de markt brengt. “Ik heb een schakelfunctie tussen de commerciële en de productie organisaties”, legt Pim uit. “Om een voorbeeld te geven: Als commercie ergens in een land goede afzetmogelijkheden ziet voor een bepaald product, kijk ik waar en hoe we daarop kunnen inspelen met onze fabrieken.” Het geografisch werkgebied van Pim is heel breed en omvat twee regio's. De ene is Europa, Rusland, Israël en Zuid-Afrika en de andere het Midden-Oosten, Noord-Afrika en Pakistan.

Serieuze partner

Geregeld is hij voor zijn werk op reis. Is zo'n zware baan te combineren met het werk voor het verantwoordingsorgaan? “Ik probeer altijd de balans te zoeken tussen mijn werk en iets voor anderen betekenen. Bovendien vind ik pensioen vanaf mijn eerste baan al een heel interessant onderwerp,

waarin ik me als lid van het VO verder wil verdiepen. Ik kijk uit naar de cursus voor VO-leden waaraan ik ga deelnemen. Inmiddels hebben we een aantal bijeenkomsten gehad en daaruit neem ik mee dat het VO binnen het fonds een serieuze partner is voor het bestuur.”

Risicobeheersing

Pim heeft binnen het VO risicobeheersing als speciaal aandachtsgebied gekregen. “Dat is een belangrijk onderwerp. Denk bijvoorbeeld aan de beveiliging van IT-systemen waar nu maatschappelijk veel over te doen is. Ook wij vertrouwen als bedrijf en pensioenfonds op onze IT-systemen. De risico's die daarmee samenhangen moeten we goed in kaart hebben en de juiste beheersingsmaatregelen nemen.”

“Ik probeer altijd de balans te zoeken tussen mijn werk en iets voor anderen betekenen.”

Driemaal D

Pim merkt om zich heen dat veel collega's pensioen ingewikkeld vinden. “Maar pensioen is een heel belangrijke arbeidsvoorwaarde. Bovendien gebeurt er enorm veel binnen de pensioensector. SPAN moet daar heel alert op reageren. Ik vind dat een pensioenfonds driemaal D moet zijn: degelijk, duidelijk en daadkrachtig.”

Abbott en SPAN deden mee aan Pensioen3Daagse

Van 5 tot en met 7 november 2019 is er in alle vestigingen van Abbott in Nederland extra aandacht geweest voor het pensioen. In bedrijfsrestaurants en coffee corners waren er elke dag andere placemats beschikbaar met een stelling over een relevant pensioenonderwerp.

Abbott en SPAN deden mee aan de Pensioen3Daagse, een jaarlijks initiatief van Wijzer in Geldzaken, een platform van het Ministerie van Financiën dat verantwoord financieel gedrag in Nederland wil bevorderen. Er zijn drie placemats verspreid met de volgende stellingen:

- “Mijn pensioen wordt elk jaar aangepast aan de stijging van de consumentenprijsindex” = fabel
- “Als ik 60-plus ben, kan ik voor 80% gaan werken en toch 100% pensioen blijven opbouwen” = feit
- “Je kunt een behoorlijk goed beeld krijgen van wat je later aan pensioen krijgt” = feit

De stellingen werden gepresenteerd door pensioenambassadeurs binnen Abbott. Op een speciale campagnesite leggen zij uit waarom een stelling feit of fabel is. Wil je het nog eens nalezen, ga dan naar www.pensioenfondsasscott.nl/fof/. De placemats zorgden ervoor dat er aan de lunchtafel of bij de koffiemachine werd gepraat over pensioen en dat was de bedoeling van de actie.



Waar kun je terecht met vragen?

Heb je vragen over je pensioenregeling of andere pensioengerelateerde vragen? Neem dan contact op met AZL, de administrateur van het pensioenfonds.

De contactgegevens van AZL zijn:

Telefoon 088 116 3001
E-mail pf-abbott@azl.eu
Postadres Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen