

SPAN laat zich niet beïnvloeden door de waan van de dag

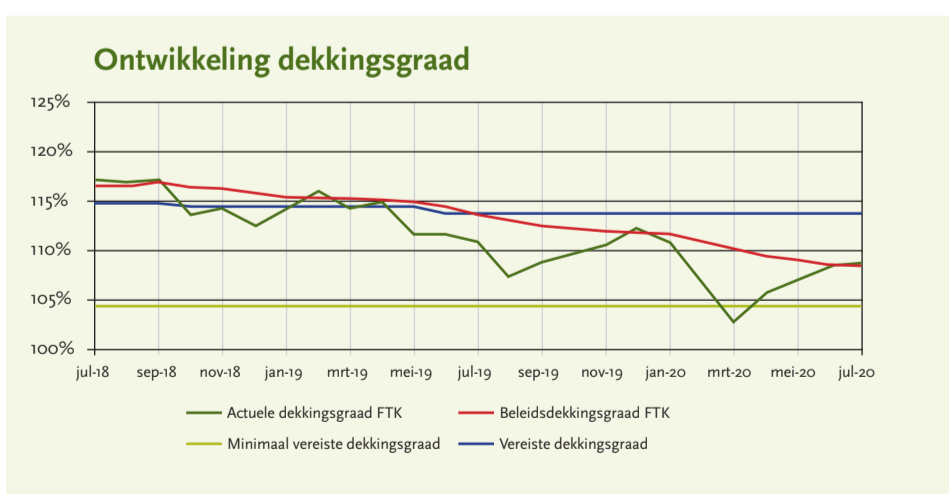
WN

VWN

GP

Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland (SPAN) is tot dusver goed door de coronacrisis gekomen. Met een beleidsdekkingsgraad van 108,4% per eind juli 2020 zit het fonds weliswaar onder het voor SPAN vereiste vermogen van 113,6%, maar wel aanzienlijk boven het niveau van de meeste grote Nederlandse pensioenfonds.

Volgens bestuurslid Ronald Voorhaar is ook SPAN wel degelijk geraakt door de coronacrisis. "Als we kijken naar de ontwikkeling van onze actuele dekkingsgraad (de verhouding tussen de bezittingen en verplichtingen van SPAN op een bepaald moment), dan zien we dat die van een niveau van 112,1% aan het eind van 2019 is gezakt tot 102,7% per eind maart 2020. Dat is zelfs onder de minimumvereiste van 104,4%. Na de klap in maart herstelden de beurskoersen zich gelukkig weer snel in april en mei, waardoor de actuele dekkingsgraad steeg tot 108,5% per eind juli." De beleidsdekkingsgraad, die het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden weergeeft, reageert veel geleidelijker op de bewegingen op de financiële markten.



Vasthouden aan langetermijnbeleid

Die financiële markten zijn nog steeds heel volatiel. Ronald geeft er een paar voorbeelden van. "Toen de Amerikaanse staat California terugging naar een lockdown begin juli, zag je dat meteen terug in de aandelenkoersen. Aan de andere kant, zag je een opleving toen het Amerikaanse bedrijf Moderna veelbelovende resultaten bekendmaakte met een vaccin tegen het coronavirus. Als SPAN zijn wij een jong fonds en wij beleggen voor de lange termijn. We laten ons dus niet door de waan van de dag beïnvloeden en houden vast aan ons langetermijnbeleid."

"SPAN staat er naar verhouding behoorlijk goed voor"

Aandelen blijven gewild

Ondanks alle onrust in de samenleving rond de coronacrisis, is Ronald niet pessimistisch over de ontwikkelingen op de financiële markten en het herstel van de wereldeconomie. Veel zal afhangen van hoe het verder gaat met het coronavirus. "Als er een grote tweede golf komt en er voorlopig geen vaccin wordt gevonden, kan de negatieve invloed groot zijn. Maar als op korte termijn een effectief vaccin beschikbaar komt, kan de economie zich weer snel herstellen. Beleggers moeten hun geld investeren en zullen op hun zoektocht naar rendement toch vooral bij aandelen terecht komen."

Rente blijft nog lang laag

Een andere belangrijke factor voor de financiële positie van pensioenfonds is de rente. Die staat op een uitzonderlijk laag niveau en kan volgens Ronald niet veel verder meer zakken. Hij denkt wel dat de rente nog lang laag zal blijven. "Zeker nu centrale overheden zoveel geld in de economie pompen om bedrijven en burgers te steunen in de coronacrisis. Deze overheden zijn er op dit moment zeker niet bij gebaat dat de rente gaat stijgen."

Extra werk voor Abbott door coronacrisis

Veel bedrijven hebben het moeilijk door de coronacrisis. Ze hebben te kampen met dalende omzetten en winsten. Dit leidt bij veel bedrijven tot ontslagen. Er zijn ook ondernemingen voor wie de crisis juist extra werk betekent. Abbott is zo'n bedrijf. Abbott heeft verschillende tests ontwikkeld die snel kunnen bepalen of iemand is besmet met het COVID-19 virus en ook tests om vast te stellen of iemands lichaam antistoffen tegen het virus heeft aangemaakt. Zo helpt Abbott wereldwijd mee om het aantal besmettingen met het virus onder controle te krijgen.

Geen zorgen over pensioen

Hoewel het spannend is hoe lang en diep de coronacrisis zal zijn, is Ronald redelijk positief gestemd over de financiële positie van SPAN. "Natuurlijk zijn er veel onzekerheden, maar ik vind dat onze deelnemers zich geen zorgen hoeven te maken over hun pensioen. SPAN staat er binnen de Nederlandse pensioensector naar verhouding behoorlijk goed voor. Afgezien van hele extreme ontwikkelingen rond het coronavirus, denken wij dat we met voortzetting van ons huidige beleid onze beleidsdekkingsgraad binnen afzienbare tijd weer op een niveau zullen krijgen dat ligt boven het voor ons vereiste vermogen."

Abbott heeft een test ontwikkeld waarmee heel snel kan worden vastgesteld of iemand corona heeft.



Sommige artikelen in deze Nieuwsbrief zijn speciaal gemarkeerd voor:

WN Werknemers in actieve dienst

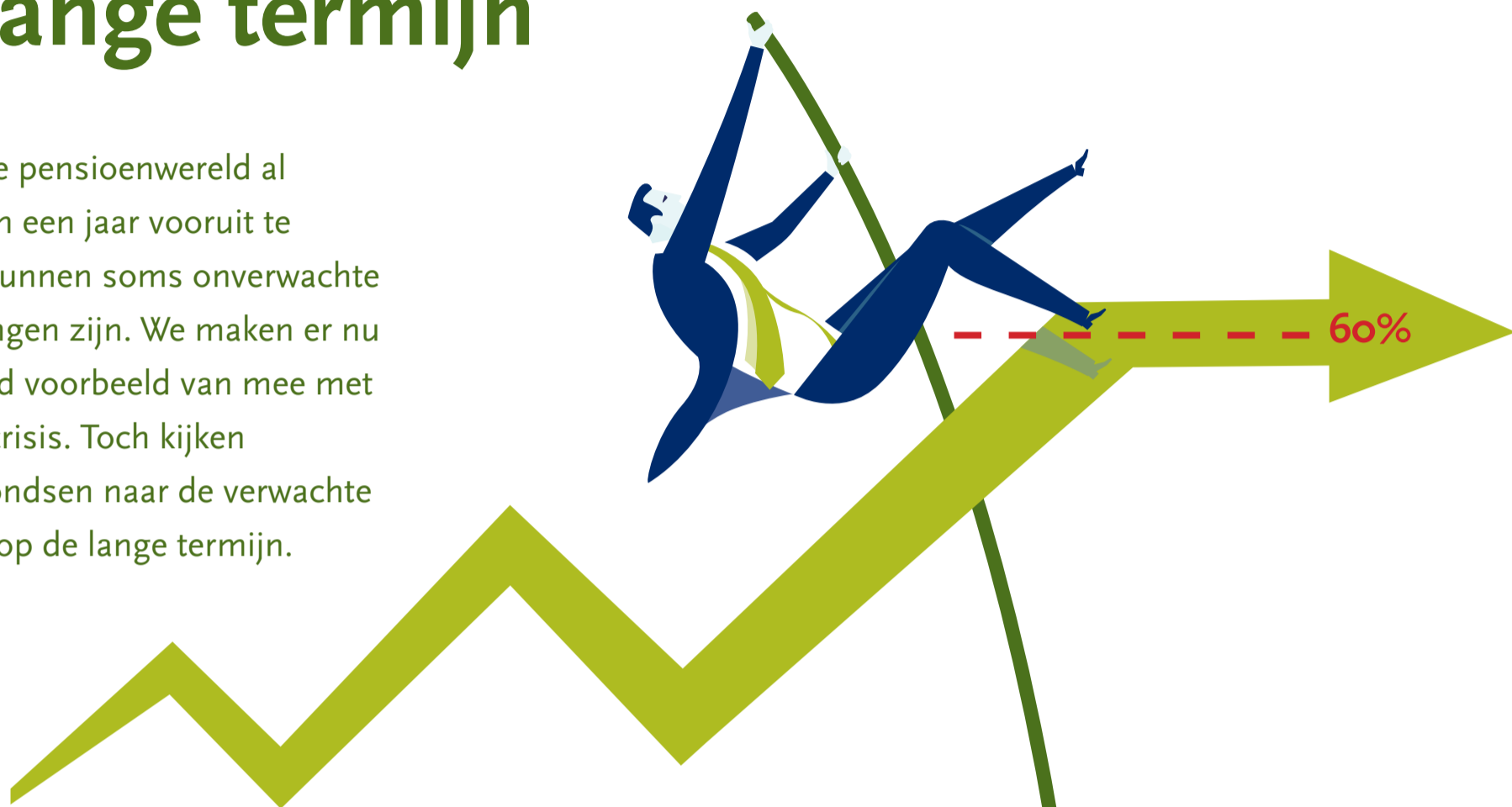
VWN Voormalige werknemers die nog niet met pensioen zijn

GP Gepensioneerden



Haalbaarheidstoets 2020 toont aan: SPAN voldoet ruim aan de normen voor koopkrachtbehoud op lange termijn

Het is in de pensioenwereld al moeilijk om een jaar vooruit te kijken. Er kunnen soms onverwachte ontwikkelingen zijn. We maken er nu een treffend voorbeeld van mee met de coronacrisis. Toch kijken pensioenfondsen naar de verwachte resultaten op de lange termijn.



Pensioen is nu eenmaal een zaak van een lange reeks van jaren. Zo kan iemand op 21-jarige leeftijd beginnen met pensioen opbouwen en later pensioen genieten tot misschien wel de 95-jarige leeftijd. In totaal dus een periode van meer dan 70 jaar.

Resultaat over 60 jaar

Daarom moeten alle pensioenfondsen in Nederland jaarlijks een haalbaarheidstoets uitvoeren. Die kijkt naar het verwachte pensioenresultaat over een periode van 60 jaar. Dat gebeurt op basis van een door de Nederlandse Bank vastgestelde set van wel 10.000 economische scenario's. Dit verwachte pensioenresultaat wordt vergeleken met een pensioen dat over die 60 jaar voor 100% zal meestijgen met de prijsontwikkeling.

60% koopkrachtbehoud als ondergrens

Alle fondsen formuleren hun eigen ambitie die zij minimaal willen halen als de economische ontwikkeling gemiddeld verloopt. Het bestuur van SPAN heeft bepaald dat een pensioenresultaat dat voor 60% zijn koopkracht behoudt, een acceptabele ondergrens is. Tevens geeft elk fonds aan hoeveel bij extreem slechte economische

omstandigheden de negatieve afwijking mag zijn ten opzichte van het gemiddelde scenario. Voor SPAN is de maximale negatieve afwijking 30%.

Geen indexatie

Een grens van minimaal 60% koopkrachtbehoud lijkt niet heel ambitieus. Dit heeft te maken met de pensioenregeling van Abbott, die geen indexatie kent.

Wij hebben als basisregeling een eindloonregeling. Die komt in Nederland bijna niet meer voor. Bij onze eindloonregeling heb je zo lang je bij Abbott in dienst bent tot de grens van de basisregeling (€ 62.544) volledig koopkrachtbehoud omdat je pensioen meestijgt met alle salarisverhogingen. Na je pensionering wordt je pensioen niet meer aangepast aan de stijgende kosten van het levensonderhoud.

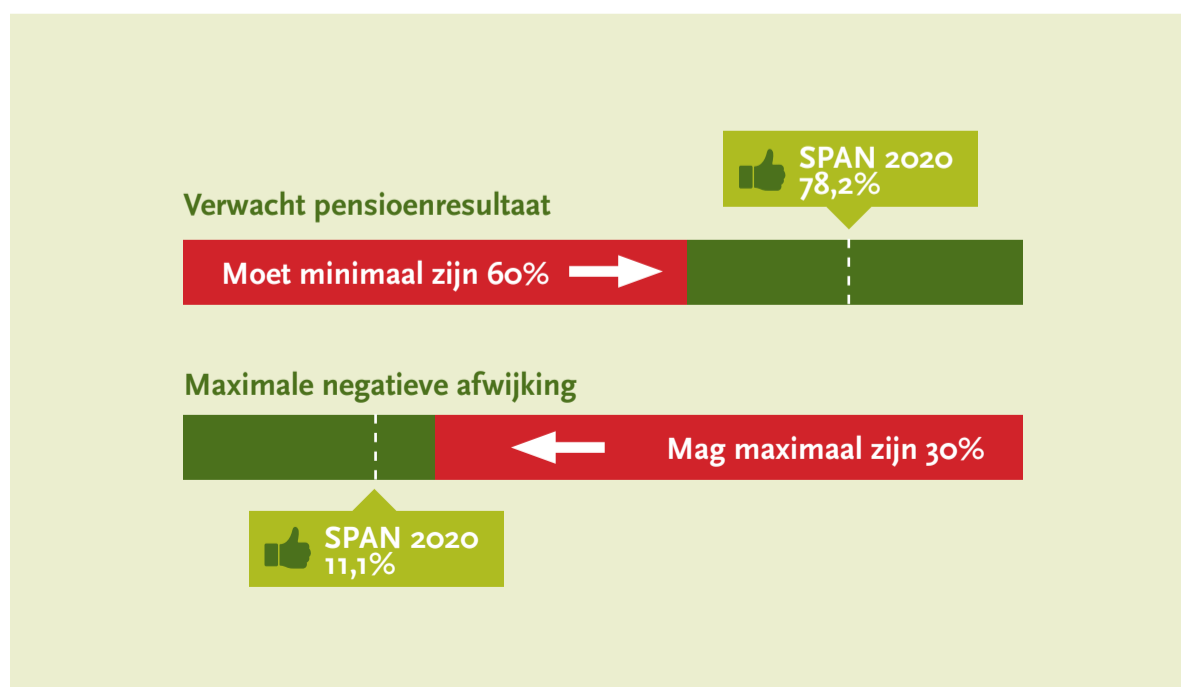
De sociale partners binnen Abbott hebben dat zo met elkaar afgesproken. Met andere woorden: je begint met je pensioen op een hoog niveau, maar hoe ouder je wordt, hoe meer je geleidelijk aan koopkracht verliest. Vandaar dat het bestuur de ambitie over een periode van 60 jaar op 60% koopkrachtbehoud heeft gezet.

Ruim geslaagd in 2020

De deelnemers van SPAN kunnen op basis van de haalbaarheidstoets van 2020 een behoorlijk hoger pensioenresultaat tegemoet zien dan die 60%. Voor het gemiddelde van alle deelnemers (de uitslag verschilt qua leeftijd) was het verwachte pensioenresultaat dit jaar 78,2% (2019: 79,0%).

De maximale negatieve afwijking bij een extreem slechtweerscenario ten opzichte van het gemiddelde scenario was 11,1% (2019: 22,3%). De negatieve afwijking is veel minder groot omdat de nieuwe scenario's minder heftige extremen bevat.

Met deze uitkomsten is SPAN ruimschoots geslaagd voor de haalbaarheidstoets.





Nieuwe pensioencontract belooft minder maar wil meer waarmaken

Tussen 2022 en 2026 gaat het Nederlandse pensioenstelsel op de schop. Nadat vorig jaar juni de regering en de organisaties van werkgevers en werknemers het Pensioenakkoord hadden gesloten, verscheen na veel overleg begin deze zomer een hoofdlijnennotitie. Daarin worden de plannen nader uiteengezet. Wat het betekent voor jouw pensioen bij Abbott, is nu nog niet te zeggen. Toch is het nuttig te kijken wat ons te wachten staat. In dit artikel behandelen we de belangrijkste punten uit de hoofdlijnennotitie.

Waarom moet ons pensioenstelsel veranderen?

Laten we eerst nog even ingaan op de redenen waarom er veranderingen in ons pensioenstelsel nodig zijn. Ons huidige pensioenstelsel dateert van de jaren vijftig van de vorige eeuw. In de maatschappij is er veel veranderd sinds die tijd. Mensen leven gemiddeld aanzienlijk langer waardoor de pensioenen langer moeten worden uitgekeerd. De belegde pensioengelden zijn afhankelijk van de koersbewegingen op de financiële markten en de stand van de rente. Vooral door de uitzonderlijk lage rente staan de pensioenen enorm onder druk en hebben vele deelnemers aan pensioenregelingen al jarenlang geen indexatie meer gehad. Dit tast de koopkracht van het pensioen aan en zorgt ervoor dat het vertrouwen van mensen in het pensioenstelsel afbrokkelt. Verder is het huidige pensioenstelsel weinig flexibel. Vroeger bleven de meeste werknemers heel lang bij dezelfde werkgever. Nu veranderen zij geregeld van baan, gaan soms als ZZP'er werken of nemen voor een langere periode onbetaald verlof. Er is daarom behoefte aan meer flexibiliteit en keuzevrijheid.

Doelen van het nieuwe stelsel

Het nieuwe pensioenstelsel moet voldoen aan een aantal doelstellingen. Het moet eerder perspectief bieden op een koopkrachtig pensioen. Dat betekent dat in goede tijden de pensioenen eerder stijgen, maar ook dat ze in slechte tijden eerder omlaag gaan. Verder moet het stelsel transparanter en persoonlijker zijn en moet het beter aansluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

“Een pensioen van 75% van het gemiddelde salaris na 40 dienstjaren blijft de ambitie”

De partijen die het Pensioenakkoord hebben gesloten, hebben duidelijk afgesproken dat de veranderingen geen versoberingen mogen betekenen. De ambitie blijft een koopkrachtig pensioen van ongeveer 75% van het gemiddelde salaris na 40 dienstjaren. De premies en uitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn en de overstap naar een nieuw stelsel moet voor alle generaties zo evenwichtig mogelijk uitpakken. Eventuele verschillen moeten worden gecompenseerd.

Geen garanties meer in nieuw pensioencontract

Er komt een nieuw pensioencontract. De meeste werknemers in Nederland hebben nu een pensioenregeling waarin een 'gegarandeerd' pensioen wordt toegezegd. Die toezegging wordt overigens lang niet altijd gehaald. De garantie wordt in het nieuwe stelsel helemaal losgelaten. Het pensioen kan eerder stijgen of dalen afhankelijk van de beleggingsresultaten en de ontwikkeling van de rente. Er worden niet meer jaarlijks vaste pensioenaanspraken opgebouwd en er zijn ook geen pensioenverplichtingen

meer die op basis van een rekenrente moeten worden gewaardeerd. Een pensioenfonds hoeft dus niet meer te sturen op een dekkingsgraad.

Persoonlijk vermogen

In plaats daarvan wordt voor iedere deelnemer een persoonlijk voor de uitkering van het pensioen gereser-

veerd vermogen geadmistreerd. Voor deelnemers is zo direct inzichtelijk hoeveel vermogen voor hun eigen pensioenvoorziening beschikbaar is. Discussies over de verdeling van het collectieve fondsvermogen tussen generaties zijn daarmee verleden tijd. Jaarlijks krijgen de deelnemers inzicht in de stand van hun pensioenvermogen en de pensioenuitkering die daar later naar verwachting van kan worden uitgekeerd. Die informatie krijgen zij in drie scenario's (verwacht, pessimistisch en optimistisch), net als nu al in het Uniform Pensioenoverzicht.

Verplichte deelname en collectieve risicodeling blijven

In het nieuwe pensioencontract worden goede elementen uit het oude stelsel gehandhaafd, zoals verplichte deelname en collectieve risicodeling. Zo komt er een solidariteitsreserve waaruit eventuele tekorten over meerdere jaren kunnen worden uitgesmeerd. Ook kent de nieuwe regeling een beschermingsrendement om de invloed van renteschokken te dempen. Het pensioenvermogen van alle deelnemers wordt collectief belegd. Daarbij wordt rekening gehouden met de risicohouding van de deelnemers. Jongeren kunnen bijvoorbeeld meer risico nemen dan ouderen. De resultaten worden daarna toebedeeld aan de deelnemers volgens vastgestelde verdeelregels. Het is de bedoeling dat al opgebouwde aanspraken worden 'ingevoerd' in het nieuwe contract.



OUDE PENSIOENCONTRACT

Jaarlijkse opbouw van 'gegarandeerde' pensioenaanspraken

Doorsneepremie: gelijke premie en gelijke pensioenopbouw (jongeren betalen eigenlijk te veel en ouderen te weinig)

Alleen toeslagverlening als dekkingsgraad hoog genoeg is. Korting alleen in uiterste geval. Abbott kent een bijstortingsverplichting waardoor de werkgever bijstort als er tekorten zijn

NIEUWE PENSIOENCONTRACT

Geen garanties meer. Beleggingsrendementen op premies bepalen groei van persoonlijk pensioenvermogen

Gelijke premie voor alle werknemers, maar verschillende opbouw (jongeren kunnen meer pensioen opbouwen voor hun premie dan ouderen, maar lopen ook meer risico)

Sneller verhoging of verlaging van het pensioen afhankelijk van beleggingsresultaten en renteontwikkelingen



Doorsneepremie verdwijnt

Een andere belangrijke verandering is dat de doorsneepremie, die de meeste pensioenfondsen kennen, verdwijnt. Nu betalen alle deelnemers evenveel premie en krijgen daarvoor dezelfde pensioenopbouw per jaar. Bij SPAN is dat 1,657% van de pensioengrondslag (zie het Pensioen 1-2-3 op de website voor uitleg). Jongeren betalen eigenlijk te veel omdat hun premie nog vele jaren kan renderen en ouderen betalen te weinig omdat hun premie tot hun pensioen nog maar korte tijd kan renderen.

In het nieuwe pensioencontract is er straks ook een premie die voor alle deelnemers gelijk is, maar het pensioen dat ze ervoor opbouwen is afhankelijk van hun leeftijd. Jongeren kunnen dan meer opbouwen en ouderen minder voor diezelfde premie. Aan de andere kant lopen jongeren meer risico dan ouderen. De verwachting is dat de premie maximaal tussen 30% en 33% van de pensioengrondslag zal bedragen. Die verandering van systematiek heeft nadelen voor de leeftijdsgroep van 35-50. Zij hebben al veel jaren 'te veel betaald' en nu ze zouden gaan profiteren van het oude systeem, wordt dat veranderd. Zij moeten daarvoor compensatie ontvangen.

“De doorsneepremie, waarbij jongeren te veel en ouderen te weinig betalen, wordt afgeschaft”

Verbeterde premiereregeling blijft mogelijk

Naast het nieuwe pensioencontract, kunnen sociale partners ook kiezen voor de verbeterde premiereregeling. Dit is de regeling die wij bij SPAN hebben voor boven de salarissgrens van € 62.544 per jaar. De verbeterde premiereregeling wil zeggen dat deelnemers de mogelijkheid hebben om na hun pensionering nog door te beleggen met hun pensioenkapitaal. Bij een beschikbare premiereregeling verschilt de pensioenpremie per leeftijdscategorie. Hoe ouder de deelnemer, hoe hoger de premie. In het nieuwe stelsel is het de bedoeling dat er ook een leeftijdsonafhankelijke, gelijke premie komt voor de verbeterde premiereregeling. Omdat compensatie voor deze verandering echter moeilijk binnen deze regeling is te realiseren, wordt erover gedacht om voor huidige werknemers het bestaande systeem te handhaven en het nieuwe systeem in te voeren voor werknemers die nieuw in dienst treden.

Andere veranderingen door het Pensioenakkoord

Een nieuw pensioencontract is niet de enige verandering in het Pensioenakkoord. Er zijn nog diverse andere veranderingen die we vorig jaar al grotendeels hebben behandeld. We frissen het geheugen nog even op.

AOW-leeftijd stijgt minder snel

De AOW-leeftijd stijgt minder snel dan het kabinet oorspronkelijk wilde. Het schema ziet er al volgt uit

2020	>	66 jaar en 4 maanden
2021	>	66 jaar en 4 maanden
2022	>	66 jaar en 7 maanden
2023	>	66 jaar en 10 maanden
2024	>	67 jaar

Na 2025 wordt de stijging van de AOW-leeftijd zodanig gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting dat als de levensverwachting één jaar stijgt, de AOW-leeftijd acht maanden omhoog gaat.

Eenvoudiger nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen wordt eenvoudiger en meer uniform. Het wordt in de toekomst altijd berekend als een percentage van het salaris. Dat mag maximaal 50% zijn. Het nabestaandenpensioen is niet langer afhankelijk van het aantal dienstjaren. Het blijft mogelijk om naast het nabestaandenpensioen een Anw-hiaatverzekering af te sluiten (zie ook het artikel elders in deze nieuwsbrief).

Tijdelijk geen boete bij vervroegd pensioen

Om te stimuleren dat mensen langer doorwerken tot hun pensioen, werden regelingen voor vervroegd uittreden fiscaal extra zwaar belast. Die 'boete' wordt nu tijdelijk opgeheven. Als een werkgever en werknemer dat samen overeenkomen, kan de werkgever een regeling aanbieden waarbij die werknemer maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd kan stoppen met werken. Tot een drempelvrijstelling van € 21.200 (grensbedrag 2020) per jaar wordt de uitkering dan fiscaal niet gezien als een regeling voor vervroegd uittreden. Dit bedrag is gelijk aan de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden. Dit is een tijdelijke mogelijkheid die geldt van 1 januari 2021 tot uiterlijk 31 december 2025.

Eenmalige mogelijkheid om 10% van pensioen op te nemen

Het wordt mogelijk om bij pensionering eenmalig 10% van de waarde van het totale pensioen op te nemen. Je levenslange pensioenuitkering wordt dan wel lager.

Meer bescherming voor ZZP'ers

Voor ZZP'ers komt er een plicht om zich te verzekeren voor het arbeidsongeschiktheidsrisico. Ook wordt er gezocht naar mogelijkheden dat ZZP'ers makkelijker kunnen sparen voor hun pensioen.

Wat betekent dit alles voor jouw pensioen?

Ongetwijfeld vraag je je af wat deze veranderingen betekenen voor jouw pensioen bij Abbott. Daar is op dit moment nog weinig over te zeggen. Dat komt mede doordat Abbott binnen het Nederlandse bestel een heel bijzondere pensioenregeling heeft: een eindloonregeling als basis en daar bovenop een beschikbare premiereregeling. Een eindloonregeling komt in Nederland bijna niet meer voor, maar de sociale partners hebben daar bewust voor gekozen. Die regeling kent geen toeslagverlening (indexatie) omdat tot aan de grens van de basisregeling (€ 62.544) alle salarisverhogingen in de pensioenopbouw worden meegenomen.

Sociale partners binnen Abbott zijn eerst aan zet

Zoals de plannen er nu uitzien, zijn er in de toekomst nog maar twee pensioencontracten mogelijk: het nieuwe pensioencontract en de verbeterde premiereregeling. Dat zou kunnen inhouden dat de eindloonregeling van SPAN niet meer is toegestaan. Er is echter ook de opmerking gemaakt dat het heel moeilijk zal zijn om een eindloonregeling met een bijstortingsverplichting zoals Abbott die heeft 'in te varen' in het nieuwe contract. Er is nog veel onduidelijk en mogelijk gaan er in het wetgevingstraject nog zaken veranderen. Toen we bestuurslid Ronald Voorhaar spraken over de financiële ontwikkelingen, vroegen we hem wat het nieuwe stelsel volgens hem voor de SPAN deelnemers zal betekenen. "De sociale partners binnen Abbott zijn duidelijk eerst aan zet", zegt Ronald. "Zij moeten met elkaar afspreken welke pensioenregeling zij willen aanbieden aan de werknemers en wat wettelijk mogelijk is. Daarna dient het bestuur van SPAN te onderzoeken of het fonds die gewenste regeling kan uitvoeren. Veel aspecten moeten nog nader worden uitgewerkt. Wij als klein fonds gaan hierin geen voortrekkersrol vervullen. Natuurlijk volgen we wel alle ontwikkelingen nauwgezet. De komende tijd zal dit een belangrijk onderwerp zijn op de agenda van het bestuur en in het overleg met de sociale partners."

“Geen garanties meer in het nieuwe pensioencontract”

WN Bestuurder Ronald Voorhaar neemt afscheid

VVN GP Een passief beleggingsbeleid brengt vaak betere resultaten

Hoe staat SPAN er financieel voor? Dat is al jaren de kernvraag die we steeds willen beantwoorden in de Nieuwsbrieven en Newsflashes. Natuurlijk ook in deze editie. De technische materie over dekkingsgraden, beleggingen en ontwikkelingen op de financiële markten is best ingewikkeld. Dan helpt het als je iemand hebt die dit begrijpelijk kan uitleggen. Die hadden we in Ronald Voorhaar. Helaas moeten we zeggen 'hadden', want Ronald treedt in oktober 2020 af als bestuurder van SPAN.



Ronald Voorhaar, met de door hem geliefde Mont Blanc op de achtergrond: "Als bestuurder sta je pal voor de belangen van alle betrokkenen"

Ronald is naast bestuurslid van SPAN ook lid van de beleggingscommissie. Hij had zich herbenoembaar kunnen stellen, maar heeft daar niet voor gekozen. De reden is dat hij van mening is dat hij de bestuurstaken, die in de afgelopen jaren intensiever zijn geworden, niet meer op een goede manier kan combineren met zijn drukke dagelijkse functie als controller voor de wereldwijde externe kosten voor innovatie en ontwikkeling binnen de Established Pharmaceuticals Division van Abbott.

Van origine chemicus

Ronald is van origine chemicus. "Ik ben in 1980 begonnen bij Philips Duphar, dat toen werd overgenomen door Solvay. De Pharmaceuticals tak van Solvay werd op zijn beurt in 2010 door Abbott overgenomen. Ik heb in het laboratorium gewerkt en me onder meer bezig gehouden met dydrogesteron, een hormoonvervangend middel, dat onder andere de kans op zwangerschap verhoogt. Later werd ik bij Solvay meer betrokken bij projectmanagement en financiële planning."

Solvay achtergrond

Bij Solvay werd hij gevraagd een collega te vervangen binnen het verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds. Zo raakte hij betrokken bij de liquidatie van het eigen pensioenfonds van Solvay Pharmaceuticals. Omdat er binnen SPAN veel deelnemers bijkwamen met een Solvay achtergrond, vond de ondernemingsraad het belangrijk dat iemand uit die gelederen in het bestuur van SPAN zou komen. Zo is Ronald gevraagd bestuurder te worden namens de werknemers.

"Bij een klein fonds als het onze is er veel te doen"

Goed pensioen voor alle deelnemers

Hij benadrukt dat de bestuurders pal staan voor de belangen van alle betrokkenen. "Ook de leden die namens de werkgever in het bestuur zitten, zetten zich enthousiast in voor een goed pensioen voor alle deelnemers. Het werken in dit team heb ik altijd leerzaam en prettig gevonden. Dat geldt ook voor de samenwerking met de medewerkers van het bestuursbureau. Bij Solvay hadden we destijds een eigen bureau en dat functioneerde goed. Bij SPAN doet Montae & Partners de bestuursondersteuning en ook dat loopt goed. Ze nemen ons veel werk uit handen, waardoor we ons als bestuur kunnen concentreren op de bestuurstaken." Die taken zijn volgens Ronald in de afgelopen jaren flink toegenomen. "Bij een klein fonds als het onze is er veel te doen. De regeldruk brengt niet alleen extra werk maar ook extra kosten met zich mee."

Bijzondere belangstelling voor beleggingen

Bezig zijn met de beleggingen was voor Ronald zijn favoriete taak als bestuurder. Het heeft zijn bijzondere belangstelling en privé belegt hij ook. "Ik denk dat we als SPAN best goede beleggingsresultaten hebben behaald. Een van de belangrijkste beslissingen is geweest dat we zijn overgestapt van een actief naar een passief beleggingsbeleid. Het is zeker niet waar dat een actieve beleggingsstrategie per definitie meer rendement oplevert. Vaak zijn de resultaten van een passief beleid beter, mede doordat de kosten lager zijn."

Dank voor heldere uitleg

In oktober neemt Ronald afscheid als bestuurder van SPAN. Wij danken hem voor zijn inzet voor alle deelnemers en voor de heldere manier waarop hij altijd heeft uitgelegd hoe SPAN er financieel voorstaat.

WN VVN GP Abbott en SPAN doen weer mee aan Pensioen3daagse op 3-5 november 2020

De Pensioen3daagse is een jaarlijks, landelijk initiatief om extra aandacht te vragen voor het pensioen. Het evenement wordt georganiseerd door het platform 'Wijzer in Geldzaken' van het Ministerie van Financiën in samenwerking met de pensioensector. Vorig jaar deden Abbott en SPAN gezamenlijk mee met een reprise van de 'Feit of Fabelcampagne'. Dit jaar doen we ook weer mee met een online campagne en een pensioenquiz waaraan alle SPAN deelnemers (actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) kunnen meedoen.

Thema past goed bij Abbott en SPAN

Dit jaar vindt de Pensioen3daagse plaats op 3, 4 en 5 november 2020. Het thema dit jaar is 'Later goed geregeld? Check het nu!' Het is een thema dat goed past bij Abbott en SPAN omdat zowel de werkgever als het fonds het belangrijk vinden dat werknemers/deelnemers weten hoe hun pensioen ervoor staat, zodat ze later niet voor verrassingen komen te staan.

Dit jaar online campagne

Vorig jaar hebben we op alle locaties van Abbott in Nederland placemats in de bedrijfsrestaurants en coffee corners verspreid met een stelling over pensioen die feit of fabel was. Op de website was uitleg te vinden over de stellingen. Dit jaar is een initiatief op de verschillende vestigingen minder geschikt, omdat Abbott vanwege de coronamaatregelen het beleid van thuiswerken, waar dat mogelijk is, nog zo veel mogelijk zal

handhaven. Daarom kijken we nu naar een online campagne rond onderwerpen die te maken hebben met het landelijke thema. We denken daarbij aan promotie van de site www.mijnpensioenoverzicht.nl, de mogelijkheid om via Abbott gratis onafhankelijk financieel advies te krijgen en het portaal 'Mijn pensioen' voor deelnemers aan de beschikbare premieregeling.



Quiz voor alle SPAN deelnemers: let op de website

Daarnaast is het plan een online pensioenquiz te organiseren, waarmee je je pensioenkennis kunt testen en kans maakt op een leuke prijs. Werknemers worden via een e-mail van de werkgever erop geattendeerd. Maar ook gewezen deelnemers van SPAN en pensioengerechtigden kunnen meedoen via de website van SPAN: www.pensioenfondsabbott.nl. Wil je meedoen, houd dan in oktober de website van SPAN goed in de gaten. Daar vind je nadere informatie over de quiz en een link om eraan mee te doen.

Houd in oktober de website www.pensioenfondsabbott.nl in de gaten

Jaarverslag 2019 in beeld: Effecten lage rente overschaduwden mooie beleggingsresultaten

In 2019 heeft SPAN een mooi beleggingsrendement behaald van 17,6% (2018: -2,3%) over de totale portefeuille. Toch woog de positieve invloed van de goede beleggingsresultaten op de dekkingsgraad niet op tegen het negatieve effect van de zeer lage rente. Als gevolg daarvan daalde de beleidsdekkingsgraad van 115,7% aan het eind van 2018 tot 111,8% aan het eind van 2019. In het eerste kwartaal van 2020 daalde de dekkingsgraad verder door de gevolgen van de coronacrisis. In het tweede kwartaal was er sprake van herstel (zie het verhaal op de voorpagina over de financiële positie).

Herstelplan ingediend

Eind 2019 heeft SPAN bij De Nederlandsche Bank (DNB) een herstelplan ingediend omdat de beleidsdekkings-

graad onder het vereiste niveau van 113,2% was gedaald. Dit plan is in maart 2020 door DNB goedgekeurd. Het plan gaat ervan uit dat het fonds in 2021 uit het herstel zal komen op basis van voortzetting van het reguliere beleid.

Invoering IORP-II richtlijn

Voor het bestuur was 2019 een druk jaar, onder meer met het voldoen aan nieuwe wetgeving. Vooral de invoering van Europese IORP-II richtlijn bracht veel werk met zich mee. Het doel van deze richtlijn is het bevorderen van de verdere ontwikkeling van tweedepijlerpensioenen in de Europese Unie. De wet bevat bepalingen over onder meer informatieverstrekking en transparantie, de inrichting van sleutelfuncties (risicomanagement, actuariële functie en

interne audit), een eigenrisicobeoordeling, uitbesteding, het beloningsbeleid en ESG (milieu, sociaal en governance)-aspecten.

Hieronder geven we via een aantal illustraties inzicht in de belangrijkste cijfers van het jaarverslag over 2019.

Volledig jaarverslag staat op website

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'. In het jaarverslag vind je ook de bevindingen van het verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie over het beleid dat het bestuur in 2019 heeft gevoerd.

Aantal deelnemers 2019



1.801 actieven 1.801



1.259 slapers



209 pensioengerechtigden

Vermogen en verplichtingen 2019

Voor risico SPAN (Basis Module)

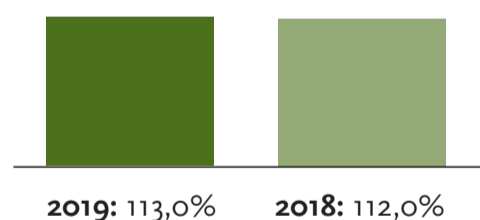


Voor risico deelnemers (beschikbare premieregelingen)

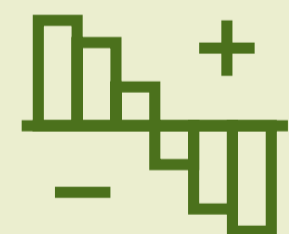
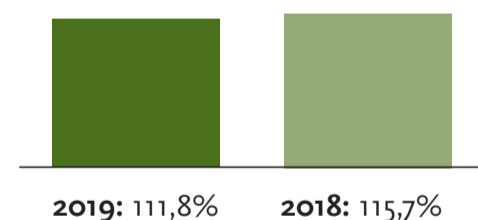


Dekkingsgraad

Actuele dekkingsgraad per eind december

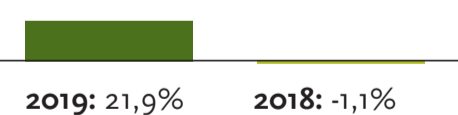


Beleidsdekkingsgraad

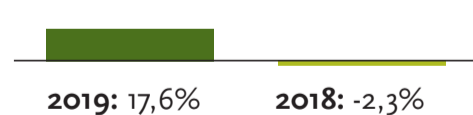


Beleggingsrendement

Voor risico pensioenfondsen



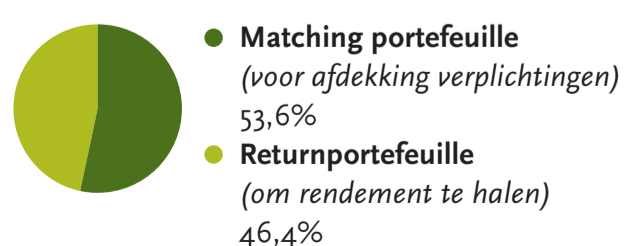
Voor risico deelnemers



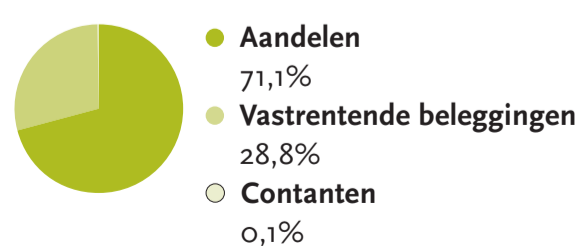
Uitvoeringskosten per deelnemer



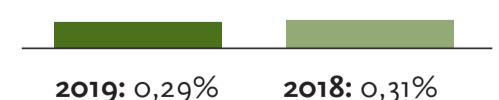
Samenstelling beleggingsportefeuille



Samenstelling returnportefeuille



Kosten vermogensbeheer als % van beheerd vermogen



WN Anw-hiaatverzekering beschermt nabestaanden tegen terugval in inkomen



Meer informatie bij HR Support

De Anw-hiaatverzekering is een nuttige en betaalbare aanvulling op het nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) binnen de pensioenregeling van Abbott. De werkgever beveelt de verzekering vooral aan voor kostwinners, medewerkers van wie de partner een lager inkomen heeft en medewerkers met een gezinsinkomen van minder dan € 51.500 per jaar. Als je meer informatie wilt over de Anw-hiaatverzekering kun je die krijgen bij HR Support of kijk op Abby, het HR Platform.

Partner- en wezenpensioen in de Abbott pensioenregeling

De pensioenregeling van Abbott kent een partnerpensioen en een wezenpensioen. De precieze regels zijn vrij uitgebreid. Daarom beperken we ons hier tot de hoofdpunten.

Het partnerpensioen

In de Basis Module van de pensioenregeling (tot een bruto jaarinkomen van € 62.544) bouw je een partnerpensioen op via de premies die Abbott en jij betalen. In de Beschikbare Premie Module is het partnerpensioen geregeld via een verzekering die geldt zolang jij bij Abbott in dienst bent. Als je tijdens je dienstverband zou overlijden, krijgt je partner een levenslang partnerpensioen dat circa 70% is van het ouderdompensioen dat je had kunnen bereiken als je tot je pensioenrijsleeftijd bij Abbott was blijven werken. Het pensioen wordt dan berekend op basis van het salaris dat je op het moment van overlijden had.

Als je overlijdt als je niet meer bij Abbott werkt, maar nog niet met pensioen bent, dan krijgt je partner een pensioen dat ongeveer 70% is van het pensioen dat je tot het eind van je diensttijd had opgebouwd in de Basis Module plus het deel van je kapitaal in de Beschikbare Premie Module dat bij je uitdiensttreding is afgesplitst voor het partnerpensioen.

Overlijdt je na je pensionering, dan krijgt je partner een uitkering die ongeveer 70% is van jouw ouderdompensioen.

Het wezenpensioen

Als je als deelnemer van SPAN overlijdt, hebben je minderjarige kinderen recht op een wezenpensioen. Net als bij het partnerpensioen is er verschil tussen hoe het wezenpensioen is geregeld in de Basis Module en de Beschikbare Premie module. In grote lijnen komt het erop neer dat je kinderen een wezenpensioen per kind krijgen dat 14% is van het te bereiken ouderdompensioen als je overlijdt tijdens je dienstverband en 14% van het opgebouwde pensioen als je niet meer in dienst bent. Ze krijgen dat wezenpensioen tot ze de leeftijd van 18 jaar bereiken. Als een kind nog studeert of arbeidsongeschikt is, loopt het wezenpensioen door tot de 27-jarige leeftijd.

Voor meer informatie en vragen

Meer uitvoerige informatie over het partnerpensioen en het wezenpensioen vind je in het Pensioen 1-2-3 op onze website www.pensioenfondsabbott.nl. Klik linksboven op de homepage op de link 'Naar Pensioen 1-2-3'.

Heb je daarna nog vragen, dan kun je contact opnemen met onze administrateur AZL.

De contactgegevens vind je op de laatste pagina van deze nieuwsbrief. Voor vragen over de Anw-hiaatverzekering moet je, zoals eerder vermeld, zijn bij HR Support.



Gelukkig bereiken de meeste mensen in Nederland een respectabele leeftijd. Maar soms overlijdt iemand al voor zijn pensioen door ziekte, een ongeval of een andere reden. Als medewerker van Abbott hebben je nabestaanden recht op een partner- en een wezenpensioen zodat ze financieel niet onverzorgd achterblijven. Toch hebben ze dan vaak te maken met een behoorlijke terugval in inkomen. Abbott biedt daar een oplossing voor: de Anw-hiaatverzekering.

In het kaderstuk bij dit artikel geven we nog eens kort de hoofdzaken weer van het partnerpensioen en het wezenpensioen. We geven ook aan waar je meer informatie daarover kunt vinden. Maar in dit artikel willen we vooral stilstaan bij de Anw-hiaatverzekering. Dat is niet een verzekering die het pensioenfonds biedt, maar de werkgever.

Anw niet voor veel mensen weggelegd

Anw staat voor Algemene nabestaandenwet. De overheid heeft een uitkering voor nabestaanden bij overlijden, maar die kent allerlei beperkingen. Je partner ontvangt na jouw overlijden alleen een Anw-uitkering als hij of zij een thuiswonend kind onder 18 jaar verzorgt of wanneer je partner meer dan 45% arbeidsongeschikt is. Eigen inkomsten worden vanaf een bepaald bedrag in mindering gebracht op de Anw-uitkering. Vanaf een bepaald inkomen heeft je partner helemaal geen recht meer op de Anw. In de praktijk is de Anw-uitkering dus niet voor veel mensen weggelegd.

Vrijwillige verzekering

Veel werkgevers, waaronder Abbott, bieden daarom een Anw-hiaatverzekering. Het is een verzekering die, zoals de naam al aangeeft, het gat in het inkomen dekt, dat ontstaat als je partner geen Anw-uitkering krijgt. De Anw-hiaatverzekering is een vrijwillige verzekering. De werkgever biedt die aan, maar jij betaalt zelf de premie. Die wordt ingehouden van je brutosalaris. Deelname is niet verplicht.

Pijnlijke situaties

Abbott kende de Anw-hiaatverzekering al jaren. Vroeger moest je zelf opgeven dat je wilde meedoen aan de verzekering. De meeste medewerkers stonden daar niet bij stil of vergaten het. Dat leidde soms tot pijnlijke situaties als nabestaanden met een grote terugval in inkomen werden geconfronteerd omdat het partnerpensioen behoorlijk lager was dan het salaris en er geen Anw-hiaatverzekering was afgesloten.

Nu automatisch aangemeld; afmelden kan

Daarom heeft Abbott in 2019 gekozen voor een andere opzet van de Anw-hiaatverzekering. Per 1 januari 2019 zijn alle medewerkers automatisch aangemeld voor de verzekering. Je kunt wel afzien van deelname. Dat kan door een afmeldformulier in te vullen en te ondertekenen. Dat formulier kun je krijgen via HR Support of downloaden via Abby, het HR platform. Vroeger deed slechts 8% van de medewerkers mee aan de verzekering. Nu is dat ruim 75%. Er is door de nieuwe aanpak dus een veel betere financiële bescherming voor nabestaanden. Bovendien is door de veel grotere deelname de premie lager. Die premie is afhankelijk van je leeftijd en wordt ingehouden op je brutosalaris. De premie varieert tussen 68 en 680 euro bruto per jaar. Meer informatie over de premie vind je op Abby.

Wat biedt de Anw-hiaatverzekering?

Als je tijdens je dienstverband komt te overlijden, ontvangt je partner naast het levenslange partnerpensioen en een eenmalige overlijdensuitkering van een jaarsalaris, vanuit de Anw-hiaatverzekering een jaarlijkse bruto uitkering van € 15.815. Die uitkering ontvangt je partner tot het moment dat hij of zij de 68-jarige leeftijd bereikt.

Wanneer heb je geen Anw-hiaatverzekering nodig?

Als je partner al AOW ontvangt of als je geen partner hebt, dan is een Anw-hiaatverzekering niet nodig. Maar als je later wel een partner krijgt, dan is het raadzaam op dat moment de verzekering af te sluiten. Dat kun je dan doen zonder een medische keuring.

Let op: Heb je wel een partner, maar heb je afgezien van de verzekering, dan kun je je later bedenken en de verzekering alsnog afsluiten. Je krijgt dan wel te maken met een medische keuring. Dit is om te voorkomen dat mensen die al ziek zijn zich op dat moment willen verzekeren (je kunt immers ook geen 'brandend huis' verzekeren).



“Verdiep je wél in je pensioen en kijk wat er allemaal speelt”



“Pensioen is een belangrijk thema, iedereen heeft ermee te maken en er is veel geld mee gemoeid. Ik wil het zelf begrijpen en kunnen uitleggen aan de andere mensen bij Abbott.”



Marcel den Besten: “Analyse van financiële processen voor inzicht, dáár haal ik mijn energie uit. Ik hoop met veel plezier mijn bijdrage te leveren aan het verantwoordingsorgaan.”

Binnen Corporate Finance werkt Marcel den Besten als Record to Report Controller. Voor Abbott Healthcare Products B.V. zorgt hij er elke maand voor dat financiële rapporten op tijd en correct worden opgeleverd. Verder werkt hij aan de interne- en externe controles en de jaarrekening.

“Het is dynamisch en nooit hetzelfde. Neem de jaarrekening, dat is complexe materie die aan hoge eisen moet voldoen. Het is soms een echte uitdaging om samen met de accountant tot een goed eindresultaat te komen.”

Marcel werkt nu bijna 2 jaar voor Abbott. Hiervoor was hij bijna 11 jaar actief als gedetacheerde in verschillende financiële functies, als controller en bij het opstellen van jaarrekeningen.

Zelf begrijpen en kunnen uitleggen

Vanaf eind maart 2020 is Marcel, namens de werknemers,

lid van het verantwoordingsorgaan. Een eigen aandachtsgebied heeft hij nu nog niet. Zijn voorkeur voor analyse van financiële processen wekte zijn interesse voor pensioen. “Voor mij is het ook complex, al zit ik in de cijfers. Toch wil ik weten hoe het gaat bij Abbott. Ik wil het zelf begrijpen en kunnen uitleggen.”

Net als een hypotheek

“Dekkingsgraad, premiedekkingsgraad, maatschappelijk verantwoord beleggen... Als het over pensioen gaat, haken veel mensen af. Te moeilijk en te ver weg. Zelf merk ik dat ik me er wel in wil verdiepen, maar dat andere dingen toch snel belangrijker lijken. Mijn tip: Verdiep je er wél in. Als je een keer weet wat voor soort pensioen je hebt, dan hoeft je het in de jaren erna alleen nog maar bij te houden. Het is net als een hypotheek. Je zoekt alles goed uit en vervolgens sluit je de hypotheek in één keer af. Dan weet je de komende jaren hoe je ervoor staat.”



COR overlegt met delegatie van het bestuur en het VO van SPAN

Het is een goede jaarlijkse gewoonte dat een delegatie van het bestuur en het verantwoordingsorgaan van SPAN een overleg heeft met de Centrale Ondernemingsraad van Abbott. De COR spreekt natuurlijk geregeld met de werkgever over de arbeidsvoorwaarden, inclusief het pensioen. Daarnaast vindt de COR het plezierig om één keer per jaar door de werknemersvertegenwoordigers in het bestuur en het VO te worden bijgepraat over wat er speelt rond SPAN en de pensioensector.

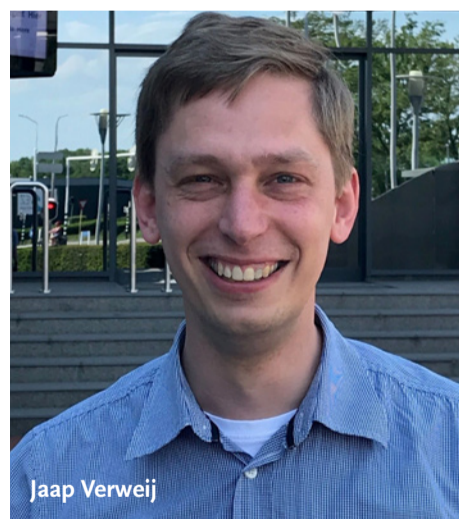
Dit jaar vond het overleg plaats op maandag 15 juni. Natuurlijk werd er uitgebreid stilgestaan bij de turbulente financiële ontwikkelingen van de afgelopen tijd en het verloop van de dekkingsgraad. Daarnaast kwamen de veranderingen binnen het bestuur aan de orde. De COR had verschillende vragen over het Pensioenakkoord en de komende wijzigingen in het Nederlandse pensioenstel. Omdat het Pensioenakkoord nog niet openbaar was op het moment van het gesprek, konden de SPAN vertegenwoordigers alleen op hoofdlijnen informeren. Bovendien zal eerst een verdere politieke invulling van het akkoord moeten plaatsvinden, voordat de COR, de werkgever en het fonds er mee aan de slag kunnen.

De SPAN-vertegenwoordigers gaven wel het advies aan de COR om zich te laten bijstaan door een eigen adviseur als straks de sociale partners binnen Abbott gaan overleggen over de gevolgen van het Pensioenakkoord voor het pensioen bij Abbott.



DNB akkoord met benoeming Jaap Verweij als SPAN bestuurslid

De Nederlandsche Bank (DNB) heeft SPAN laten weten dat zij akkoord gaat met de benoeming van Jaap Verweij als bestuurslid van SPAN namens de werknemers. Jaap functioneerde sinds begin dit jaar als aspirant bestuurslid. Na de goedkeuring door DNB is hij per 11 juni 2020 benoemd als bestuurslid.



Jaap Verweij

Jaap werkt sinds 2017 bij Abbott en is Front Line Leader in Zwolle. Hij heeft in de loop der jaren veel pensioenervaring opgedaan. Bij een vorige werkgever was hij lid van het verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds en hij volgde de opleiding tot pensioenfondsbestuurder. Spoedig na zijn aantreden bij Abbott werd Jaap namens de werknemers gekozen in het verantwoordingsorgaan (VO) van SPAN, waarvan hij later voorzitter werd.

Nadat Yvonne Groen, die namens de werknemers in het bestuur zat, eind vorig jaar vertrok bij Abbott, werd Jaap door de centrale ondernemingsraad voorgedragen als bestuurslid. Jaap volgt Yvonne tevens op als lid van de communicatiecommissie van SPAN. Het bestuur dankt Yvonne voor haar jarenlange inzet voor SPAN en wenst Jaap veel succes bij zijn werk voor het fonds.

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 Charles Merison, Tineke van der Kolk, Jaap Verweij en Jeroen de Groot
Redactie Montae Communicatie, Rijswijk
Ontwerp Oranje boven, 's-Hertogenbosch
Fotografie Abbott, Montae Communicatie, en stockfoto's
Drukwerk Qantes, Rijswijk

