



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

Van **NU** naar **LATER**

NR. 12 februari 2015

**Indexatiebesluit fair
voor alle deelnemers**

**Terugblik 2014,
vooruitblik 2015**

Pensioen en overlijden

**Werkgroep bereidt nieuw
beleidskader voor**



Pensioenbureau ligt op schema

In de vorige editie van 'Van NU naar LATER' hebben jullie kunnen lezen over de werkzaamheden op het Pensioenbureau voor de administratieve overgang van de verschillende pensioenregelingen naar één nieuwe regeling. Hierbij moesten de geautomatiseerde administratiesystemen en de rekenregels worden aangepast aan het nieuwe pensioenreglement. Hoewel dit een aanzienlijke operatie was, kan ik jullie melden dat alles volgens plan is verlopen en dat we op schema liggen met het verwerken en doorrekenen van alle deelnemersmutaties over 2014. Zodra alle pensioenaanspraken per 31 december 2014 zijn berekend, verwachten we de actieve deelnemers in april of mei het jaarlijkse pensioenoverzicht weer toe te sturen.

De bedragen die je daar zult zien staan, zullen over het algemeen hoger zijn dan in je vorige pensioenoverzicht. Dat heeft niet alleen te maken met het gegeven dat je in 2014 weer een stukje pensioen hebt opgebouwd. De hogere bedragen komen vooral doordat je opgebouwde pensioenaanspraken zijn omgerekend naar een pensioenleeftijd van 67 jaar. Die was vroeger 65 jaar.

Overigens kun je nog steeds eerder met pensioen gaan als je dat wilt. Die vraag is in de afgelopen maanden een aantal keren gesteld. We rekenen dan gewoon je opgebouwde pensioenpot weer terug naar de door jou gekozen pensioendatum. Het overzetten van je in de oude pensioenregeling opgebouwde aanspraken naar de nieuwe regeling was een interne waardeoverdracht. Daarvoor hebben we je instemming gevraagd. Hiertegen is geen bezwaar gemaakt. Dat is plezierig, want dit maakt de administratie een stuk makkelijker. Zo houden we al je pensioenaanspraken bij elkaar en dat is ook voor jou overzichtelijk.

De Nederlandsche Bank (DNB) heeft als toezichthouder op 26 november vorig jaar laten weten geen bezwaar te hebben tegen de interne waardeoverdracht. DNB bevestigde daarbij dat wij volledig hebben gehandeld volgens de eisen van de Pensioenwet. Door deze kennisgeving konden we tijdig beginnen met de uitvoering van de administratieve omzetting.

Zoals gezegd, we liggen op schema maar op onze lauweren rusten is er niet bij. In dit pensioenbulletin kun je lezen dat de pensioensector en dus ook ons fonds volop in beweging blijft.

Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau Cosun



In dit nummer

P3 Voorzitter blikt terug op 2014 en vooruit op 2015

P5 Werkgroep bereidt nieuw beleidskader voor

P8 Wijzingen in regeling per 2015

P9 Indexatiebesluit fair voor alle deelnemers

P11 Pensioen en overlijden

Colofon

Van NU naar LATER is een uitgave van Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun. Het bulletin wordt verspreid onder actieve deelnemers en gepensioneerden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2700 exemplaren.

Redactie en fotografie: Communicatie Montae, Rijswijk
Coverfoto: Joyce de Vries
Vormgeving: Reproscan
Druk: SMG

U kunt reacties sturen naar:
Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun
Postbus 3411
4800 MG Breda
T: (076) 530 34 10
E: Pensioenbureau@cosun.com



De foto op de omslag is gemaakt door Joyce de Vries.



Terugblik op markant 2014, vooruitblik op uitdagend 2015

Het jaar 2014 was een markant jaar in de geschiedenis van ons pensioenfonds. In 2014 zijn alle binnen Cosun bestaande pensioenregelingen, die soms sterk van elkaar verschilden in systematiek en inhoud, samengevoegd tot één regeling voor alle medewerkers. Het is een middelloonregeling die de medewerkers van de Cosun bedrijfsonderdelen uitzicht biedt op een goed pensioen en die tegelijkertijd beter houdbaar en betaalbaar is op langere termijn.

Iedereen leverde in

In vergelijking met wat er in Nederland gebruikelijk is, hebben we zeker nog steeds een goede regeling, maar de realiteit is wel dat die op een aantal punten versoberd is ten opzichte van de voorgaande regelingen. Iedereen, actieve deelnemers, gepensioneerden en de werkgever, heeft moeten inleveren. Daar is veel over te doen geweest, maar uiteindelijk heeft de Deelnemersraad na het inschakelen van een externe deskundige een positief advies gegeven over de nieuwe regeling. Ons Pensioenbureau heeft in de tweede helft van 2014 hard gewerkt aan het invoeren van de nieuwe regeling. In de eerste maanden van 2015 worden de laatste puntjes op de i gezet.

Persoonlijke informatie werkt goed

Om iedereen zo goed mogelijk te informeren hebben we eerst een Pensioenbulletin uitgegeven met uitleg over de nieuwe regeling. Daarna hebben we bij alle vestigingen en op enkele locaties bij voormalige vestigingen bijeenkomsten georganiseerd voor actieve deelnemers en voor gepensioneerden. Duidelijk is dat deze bijeenkomsten bijzonder zijn gewaardeerd.

Overheid beperkt pensioenopbouw

De genoemde versobering van de pensioenregeling is deels het gevolg van belastingmaatregelen van de overheid. De mogelijkheden om pensioenpremies af te trekken van de belasting zijn beperkt doordat de over-



heid de maximaal toegestane opbouwpercentages heeft verlaagd. Nadat per 1 januari 2014 al een eerste verlaging had plaatsgevonden, moet per 1 januari 2015 een tweede beperking van de opbouw worden doorgevoerd. De sociale partners binnen Cosun hebben in de loop van 2014 overeenstemming bereikt over een aanpassing van de regeling per 1 januari 2015. Elders in dit bulletin lees je meer over de veranderingen per 2015.

Wijzigingen in bestuursstructuur

Er waren in 2014 meer veranderingen als gevolg van nieuw overheidsbeleid. Zo is per 1 juli 2014 de Wet ver-

sterking bestuur pensioenfondsen in werking getreden. Voor ons fonds betekende dit dat de Deelnemersraad is vervangen door het Verantwoordingsorgaan nieuwe stijl, dat het bestuur van het fonds controleert en adviseert. Het intern toezicht gaan wij invullen via een Visitatiecommissie, die vanaf 2015 jaarlijks aan het werk gaat. In 2014 hebben we een reglement voor de Visitatiecommissie opgesteld en functieprofielen voor de externe deskundigen die deze commissie gaan vormen.

Zeer lage rente belemmert pensioenfondsen

Hoewel de economie in 2014 tekenen van herstel vertoonde, bleef en blijft de onzekerheid op de financiële markten groot. Wat pensioenfondsen vooral parten speelt, is de historisch lage rentestand die invloed heeft op de premie en de dekkingsgraad. Het lijkt erop dat de rente voor langere tijd op een zeer laag niveau zal blijven. Ons fonds heeft het renterisico grotendeels afgedekt. Dat blijkt een goede beslissing te zijn.

“Het lijkt erop dat de rente voor langere tijd op een zeer laag niveau zal blijven.”

Vooruitblik op 2015

De overheid gaat in 2015 door met nieuwe wetgeving voor de pensioensector. Zo is er nu een nieuw Financieel toetsingskader. In 2015 hebben we dus te maken met een gewijzigde regeling in een gewijzigd toetsingskader. Om ons op deze nieuwe situatie voor te bereiden hebben we een werkgroep gevormd die kritisch gaat kijken naar de uitvoerbaarheid van de regeling op de langere termijn en met concrete voorstellen zal komen voor een beleidskader dat past binnen de nieuwe regels. In dit Pensioenbulletin staat een interview met twee bestuursleden, die deel uitmaken van deze werkgroep. Ook komt er een nieuwe wet voor Pensioencommunicatie waarop wij ons al voorbereiden. Zo komt er in 2015 een aparte website voor het pensioenfonds. In 2015 gaan we ook ons vermogensbeheer evalueren en blijft goed risicobeheer een belangrijk aandachtspunt voor het bestuur.

De pensioensector blijft volop in beweging. Wij bewegen mee om te zorgen dat je pensioen bij ons pensioenfonds in goede handen is. ■

Willem van den Nieuwenhof
Voorzitter



de dekkingsgraden onder druk komen te staan. Het nFTK zet in op meer zekerheid voor de langere termijn. Fondsen zullen daardoor hogere buffers moeten aanhouden en ze moeten kunnen aantonen dat als ze de pensioenen indexeren ze eenzelfde indexatie naar verwachting ook in de komende jaren kunnen geven. Daarbij wordt er in het nFTK meer gelet op de evenwichtigheid van het beleid voor de belangen van de verschillende groepen deelnemers. Op zich vind ik het een goede zaak dat de overheid veel nadruk legt op voldoende buffers. Met de buitensporig lage rente zijn de vooruitzichten om een goed rendement te halen immers minder gunstig. Dan is het goed dat je kunt terugvallen op die buffers, zeker als je de pensioenen wilt indexeren. "

Meer stabiliteit

De dekkingsgraad (de verhouding tussen de bezittingen en de verplichtingen van een fonds uitgedrukt in een percentage) blijft een belangrijke graadmeter voor het beleid. Zoals in het interview met Kees Menkhorst elders in dit bulletin blijkt, zijn er wel vier verschillende manieren om een dekkingsgraad vast te stellen. "In het nFTK zal met de beleidsdekkingsgraad worden gerekend", zegt Wilfert. "Dat is een maatstaf die de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen 12 maanden weergeeft. Tot voor kort

meer stabiliteit krijgt en niet meteen moet reageren als er schokken op de financiële markten zijn."

Leeftijd deelnemers speelt belangrijke rol

De hoogte van de dekkingsgraad bepaalt of het bestuur van het fonds de pensioenen kan aanpassen met (een gedeelte van) de stijging van lonen of consumentenprijzen. In het nFTK wordt de ondergrens van de dekkingsgraad om te kunnen indexeren op 110% gesteld. Cosun hanteerde die ondergrens al. Dus dat verandert niet. De grens waar-

"De vooruitzichten om een goed rendement te halen zijn minder gunstig"

op je volledig kan indexeren gaat waarschijnlijk naar 125%. Die lag bij Cosun op 120%. John en Wilfert leggen uit dat naast de wettelijke verplichtingen het bestuur ook keuzes maakt in zijn beleid, bijvoorbeeld in het vaststellen van die bovengrens. "Daarbij speelt de gemiddelde leeftijd van de deelnemers een rol. Wij zijn een vrij oud fonds. Veel van onze deelnemers hebben nog een relatief beperkt aantal jaren voor zich waarin het pensioen kan worden geïndexeerd. Dan is over het algemeen die bovengrens voor indexatie lager dan bij een fonds met veel jonge deelnemers, zoals vroeger ook bij ons het geval was. Dan is bijvoorbeeld een bovengrens van 135% aannemelijker."

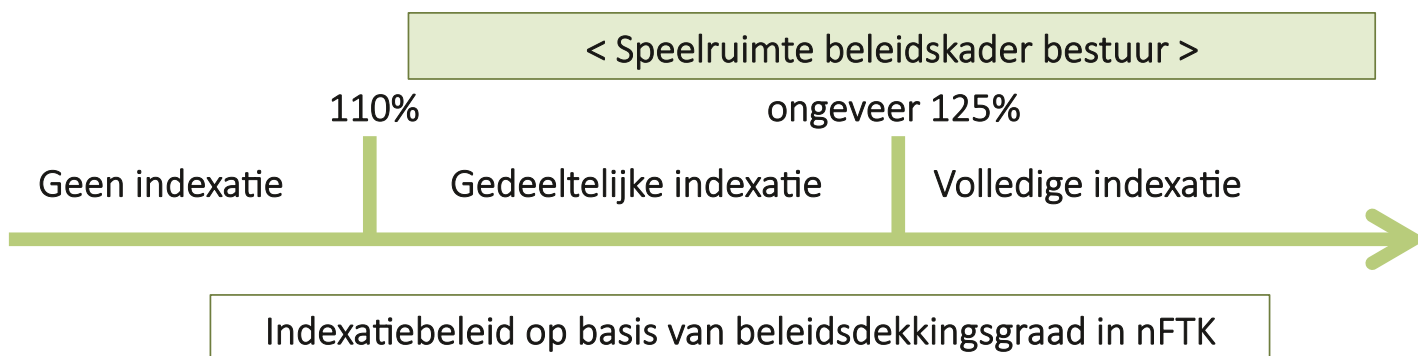
ALM studie moet haalbaarheid ambities onderzoeken

Om het nieuwe beleidskader goed te kunnen vaststellen, laat het bestuur een ALM-studie uitvoeren. ALM staat voor asset liability management. Letterlijk vertaald het afstemmen van de bezittingen op de verplichtingen van het fonds. "Het is heel veel statistiek", zegt John. "Je kijkt naar allerlei economische scenario's en wat het effect daarvan kan zijn op de ontwikkeling van onze bezittingen en verplichtingen. We moeten ervoor zorgen dat de ontwikkeling van de bezittingen de ontwikkeling van de verplichtingen minimaal bijhoudt en liefst nog wat beter is, zodat we de pensioenen kunnen verhogen. De sociale partners hebben een indexatieambitie uitgesproken voor onze regeling. Voor de actieve deelnemers is die dat we de stijging van de loonindex kunnen bijhouden. Voor gepensioneerden en slapers is de ambitie dat we 70% van de stijging van de prijsindex kunnen compenseren. De ALM-studie moet uitwijzen of we op basis van acceptabele risico's die ambitie op langere termijn via ons beleggingsbeleid kunnen waarmaken. Overigens was en blijft de doelstelling van het bestuur van het fonds om te streven naar volledige indexatie."



Wilfert van Veldhoven (links) en John Vriens maken deel uit van de werkgroep die het nieuwe beleidskader voorbereidt.

werd er uitgegaan van een maandelijkse dekkingsgraad, waarbij de verplichtingen van het fonds werden berekend op basis van een drie-maands-gemiddelde van de rente. Het voordeel van een gemiddelde dekkingsgraad is dat je



Afspraak over risicohouding

Wilfert vult aan dat het uitgangspunt voor dit hele plan-proces de risicohouding is die het bestuur van het pensioenfonds met de sociale partners heeft afgesproken. "Concreet betekent dit dat er een kans van maximaal 5% mag zijn dat onze dekkingsgraad de komende vijf jaar, in enig jaar, beneden de minimumgrens van 105% zakt. Die afspraak bepaalt ook hoeveel risico je in je beleggingsbeleid kunt nemen. Je hebt dan een bepaald risicobudget waar je als bestuur binnen dient te blijven. Beleggingen in aandelen zijn meer risicovol dan vastrentende beleggingen. Dus als je meer belegt in aandelen, gebruik je een groter deel van je risicobudget. Het bestuur maakt keuzes in zijn beleggingsbeleid. Wil je bijvoorbeeld actief (direct in eigen geselecteerde aandelen) of passief (via indexfondsen waarin alle aandelen zijn opgenomen) beleggen en zijn er bepaalde soorten beleggingscategorieën waar je in principe niet in wilt beleggen?"

Speelruimte binnen beleidskader

De actuaris van ons fonds (Mercer) gaat de ALM-studie uitvoeren. Maar voordat de economische scenario's kunnen worden doorgerekend, moet het pensioenfonds eerst veel gegevens aanleveren. Daarbij gaat het om de verwachtingen over de samenstelling van het deelnemersbestand, de verwachte in- en uitstroom daarvan gedurende de komende jaren, de ontwikkeling van de te ontvangen premies, de ontwikkeling van de lonen en consumentenprijzen en van de pensioenuitkeringen. Met die input worden er wel 1000 economische scenario's doorgerekend en uiteindelijk komt er een gemiddelde verwachting uit voor de ontwikkeling van de dekkingsgraad en de mogelijkheden om te indexeren.

"Dan zal blijken wat voor speelruimte we hebben binnen ons beleidskader", zegt John. "De uitkomsten van de studie zullen ons vooral duidelijk moeten maken of we op langere termijn aan de indexatie-ambitie van de sociale partners kunnen voldoen. We hebben vorig jaar de nieuwe

pensioenregeling in uitvoering genomen, maar we hebben toen als bestuur nog geen uitvoeringsovereenkomst met de werkgever voor onbepaalde tijd willen tekenen. We wisten dat het nFTK eraan kwam en wilden toetsen of de uitgesproken ambities ook binnen dat nieuwe kader op langere termijn haalbaar zouden zijn."

Voor 1 juli gereed

Mocht uit de ALM studie blijken dat de uitgesproken ambities niet haalbaar zijn, dan zal volgens Wilfert het bestuur terug moeten naar de sociale partners. "Wij zullen dan moeten aangeven dat de afgesproken premie, pensioenopbouw, risicohouding en indexatieambities niet goed op elkaar zijn afgestemd. Sociale partners zullen dan moeten aangeven welke van de hiervoor genoemde elementen zij wensen aan te passen om ervoor te zorgen dat de ambities toch kunnen worden gehaald. Ook zouden ze kunnen besluiten de ambities neerwaarts aan te passen."

**"Uit de ALM-studie zal blijken
wat voor speelruimte we hebben
binnen ons beleidskader"**

Voorlopig is dat niet aan de orde. Eind januari zijn de gegevens opgeleverd waarmee Mercer aan het rekenen gaat. Daarna gaat het bestuur aan de slag met de uitkomsten van de ALM-studie om het nieuwe beleidskader vast te stellen. Daarover zal het bestuur ook een advies vragen aan het Verantwoordingsorgaan. Vóór 1 juli moet het nieuwe beleidskader dan zijn vastgesteld want uiterlijk die datum moet ons fonds hierover schriftelijk verantwoording afleggen aan De Nederlandsche Bank.

In een volgend bulletin komen we terug met een toelichting op het beleidskader dat het bestuur naar aanleiding van deze studie heeft vastgesteld. ■

Wijzigingen in regeling per 1 januari 2015

Met ingang van 1 januari 2015 zijn er weer een paar aanpassingen in de pensioenregeling. In de vorige editie van 'Van NU naar LATER' hebben we ze al even aangestipt. Het opbouwpercentage gaat van 2,15% naar 1,875% en de financiering van het partnerpensioen is gewijzigd.

De aanpassingen vloeien voort uit wijzigingen in de belastingregels die als doel hebben de mogelijkheden voor belastingvrije pensioenopbouw te beperken. De redenering van de overheid daarbij is dat mensen ondanks de lagere opbouw toch nog hetzelfde pensioen kunnen bereiken omdat ze langer doorwerken en dus ook langer pensioen opbouwen.

Lagere opbouw

In 2014 was het maximaal toegestane opbouwpercentage voor middelloonregelingen (de regeling die wij bij Cosun hebben) al verlaagd van 2,25% naar 2,15%. In 2015 is dit maximum verder verlaagd naar 1,875%. Het opbouwpercentage is het percentage van je pensioengrondslag dat je jaarlijks aan pensioen opbouwt. De pensioengrondslag is alles van je jaarsalaris dat meetelt voor je pensioen min de franchise. De franchise is het deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je later ook AOW van de overheid krijgt. In 2014 was de franchise € 13.802. In het pensioenbulletin van april 2014 hebben we al die begrippen uitgelegd met nog een rekenvoorbeeld erbij. Als je het blad niet meer hebt, kun je het altijd nog downloaden via de website www.cosun.nl. Kijk dan bij pensioenfonds.

Financiële ruimte zoeken

Toen Cosun en de vakbonden in 2013 rond de tafel zaten

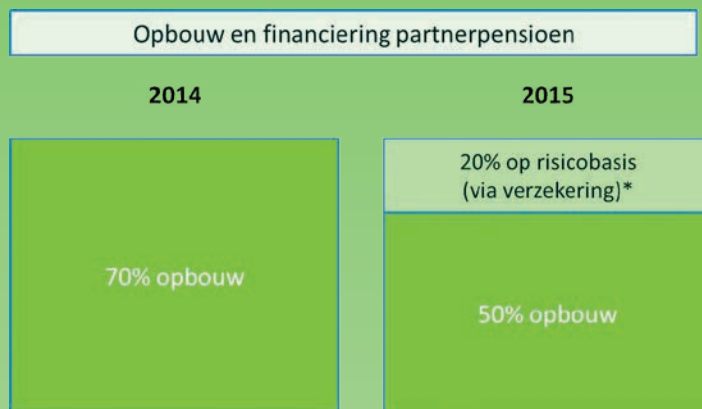
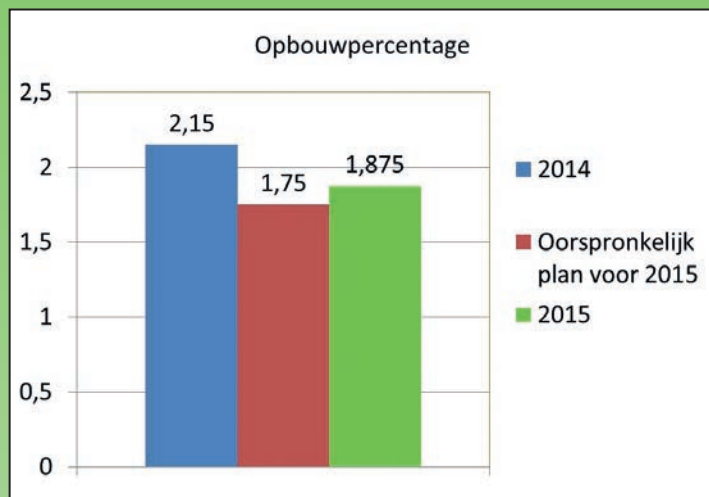
om te onderhandelen over de nieuwe pensioenregeling die per 2014 zou worden ingevoerd, gingen zij ervan uit dat het maximaal toegestane opbouwpercentage 1,75% zou worden in 2015 en latere jaren. Daar is de financiering van de regeling toen op afgestemd. Daarna heeft de overheid het maximale percentage per 1 januari 2015 echter veranderd naar 1,875%.

Om dit hogere opbouwpercentage binnen de Cosun pensioenregeling te kunnen toepassen, moest financiële ruimte worden gezocht.

Andere financiering van partnerpensioen

De oplossing is gevonden door iets te veranderen in de opbouw en financiering van het nabestaandenpensioen. Van de premie die jij en je werkgever betaalden, werd ook een nabestaandenpensioen voor je partner opgebouwd dat 70% is van het ouderdomspensioen. Vanaf 2015 wordt de opbouw daarvan verlaagd van 70% naar 50%, maar zo lang je in dienst bent van Cosun wordt de resterende 20% gedekt via een verzekering die het pensioenfonds afsluit. Mocht je dus tijdens je dienstverband komen te overlijden, dan krijgt je partner nog steeds een uitkering van 70% van het pensioen dat je had kunnen bereiken als je tot je 67ste was blijven werken bij Cosun.

In dit bulletin hebben we ook een artikel over 'Pensioen en overlijden'. Daarin lees je meer over hoe het nabestaandenpensioen is geregeld. ■



* Geldt alleen tijdens diensttijd bij Cosun



De dekkingsgraad en het indexatiebeleid bepalen of er ruimte is om de pensioenen te verhogen.

Voorzitter Kees Menkhorst van Verantwoordingsorgaan:

"Indexatiebesluit past bij huidige ontwikkelingen en is fair voor alle deelnemers"

"Je hebt je bezittingen en die deel je door je schulden. Dan heb je de dekkingsgraad. Vervolgens heb je in je indexatiebeleid te maken met een bandbreedte tussen 110% en 125%. Die bepaalt of en met hoeveel je de pensioenen kunt verhogen."

Zo uitgelegd door Kees Menkhorst, de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan, klinkt het indexatiebesluit simpel. In de praktijk bleek het behoorlijk moeilijk te zijn en is er veel over het voorstel van het bestuur gediscussieerd. "Van origine ben ik accountant en heb gelukkig veel gewerkt met cijfers," zegt Kees, "maar het is een ingewikkelde materie omdat er verschillende methodes zijn om de dekkingsgraad te berekenen. Je hebt er één op basis van de actuele rentestand en je hebt er één op basis van het tot eind vorig jaar geldende Financiële toetsingskader. Daarbij wordt een gemiddelde van de rente over drie maanden toegepast. Verder heb je de dekkingsgraad waar straks in het nieuwe Financiële toetsingskader

mee wordt gerekend. Daar wordt die driemaands-middeling van de rente niet meer bij toegepast. Tot slot heb je de zogenaamde beleidsdekkingsgraad. Die wordt vastgesteld op basis van de gemiddelde dekkingsgraden van de 12 voorafgaande maanden. Waar kijk je naar en op welk moment? Daar is veel discussie over geweest in het Verantwoordingsorgaan."

Nieuwe Verantwoordingsorgaan combineert taken

Kees is voorzitter van het Verantwoordingsorgaan nieuwe stijl, dat sinds 1 juli 2014 in functie is. Het combineert de taken van de vroegere Deelnemersraad, die vooral een adviserende functie had, en het oude Verantwoordingsor-

gaan, dat vooral het bestuur controleerde. Het bestaat uit vertegenwoordigers van werknemers, gepensioneerden en werkgever. Kees zit in het Verantwoordingsorgaan namens de werkgever. Inmiddels is hij gepensioneerd. Hij was negen jaar voorzitter van de Cosun concerndirectie en daarvoor vier jaar financieel directeur. Voordat hij bij Cosun kwam, werkte hij 16 jaar bij Unilever met functies in verschillende landen. We zoeken hem op om te horen hoe het indexatiebesluit per 1 januari 2015 tot stand gekomen is.

Vervroegd besluit

Normaal gesproken bepaalt het bestuur van het pensioenfonds in het voorjaar, nadat de financiële cijfers over het achterliggende jaar bekend zijn, of en zo ja met hoeveel de pensioenen met terugwerkende kracht vanaf het begin van het jaar worden verhoogd. Dit keer heeft het bestuur al eind 2014 besloten met hoeveel de pensioenen per 1 januari 2015 worden verhoogd. De actieve deelnemers krijgen er (inclusief de 2% garantie) 2,31% bij, de pensioengerechtigden en 'slapers' 0,42%. Kees legt uit dat het vroege besluit te maken heeft met het komende nieuwe Financiële toetsingskader (nFTK) voor pensioenfondsen. "In het najaar van 2014 was nog niet duidelijk of de Eerste Kamer nog in 2014 zou stemmen over het voorgestelde nFTK. Bovendien was het nog helemaal niet zeker of de Eerste Kamer wel met de inhoud van het nFTK akkoord zou gaan. Dat nieuwe kader met financiële regels heeft gevolgen voor het beleid van pensioenfondsen. Ook voor ons betekent het dat we daarin aanpas-



*Kees Menkhorst:
"Het bestuur wilde een besluit nemen dat enerzijds consistent is met het bestaande beleid en anderzijds in lijn is met de nieuwe financiële regels die er gaan komen."*

singen zullen moeten doen. Het nieuwe kader zou per 1 januari van kracht worden terwijl de invoering per 1 juli 2015 geregeld moet zijn. Dit betekende dat het bestuur door alle veranderingen pas laat in 2015 een besluit zou kunnen nemen over de indexatie van de pensioenen. Dat vond het bestuur niet wenselijk en wilde daarom al voor

de ingang van het nieuwe FTK een besluit nemen over de indexatie waarbij het wel nadrukkelijk keek naar de richting die het nieuwe FTK naar verwachting op zou gaan."

Unaniem positief advies

Het Verantwoordingsorgaan stond achter het plan om het indexatiebesluit voor 2015 al in 2014 te nemen. "Een andere zaak was natuurlijk wat dan de inhoud van dat besluit zou zijn", zegt Kees. "We hebben duidelijk gezegd dat we eerst met elkaar binnen het Verantwoordingsorgaan wilden spreken over het voorstel voordat we met het bestuur aan tafel gingen." Dat proces ging uiteindelijk heel snel. 's Ochtends vergaderde het Verantwoordingsorgaan en 's middags was er een vergadering met het bestuur waarbij het Verantwoordingsorgaan, na een extra toelichting door het bestuur, een unaniem positief advies gaf over het voorstel.

"De discussie ging vooral over de verschillende dekkingsgraden en hoe daarmee om te gaan. Ook het meetmoment leverde verschillende uitkomsten op vanwege de wijzigingen in de beurskoersen en de rentestand. Eind oktober lag het laagste punt van de verschillende dekkingsgraden op 112% en het hoogste op 117%. Eind november lag het laagste punt beneden en het hoogste punt boven die waarden."

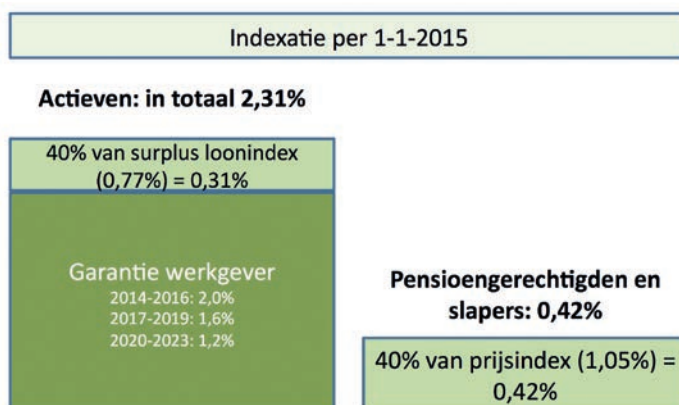
Consistent beleid

Het pensioenfonds van Cosun heeft tot voor 2014 een leidraad gehanteerd waarbij er onder een dekkingsgraad van 110% niet werd geïndexeerd, tussen 110% en 120% gedeeltelijk en boven 120% in principe volledig. "We verwachten dat in het nieuwe FTK de ondergrens nog steeds op 110% zal liggen en dat de bovengrens naar 125% wordt opgetrokken", vertelt Kees. Het bestuur wilde een besluit nemen dat enerzijds consistent is met het bestaande beleid en anderzijds in lijn is met de nieuwe financiële regels die er gaan komen. Kijkend naar hoe ons pensioenfonds er eind oktober vorig jaar voor stond, kom je dan uit op een indexatiepercentage dat ergens tussen de 15% en 50% van de loon- dan wel prijsindex ligt. Eind november kwam die range uit op tussen de 7% en 60%. In een maand tijd was er dus al weer veel veranderd! Daarbij kijken we dan ook nog hoe de ontwikkeling van de lonen en de prijzen zich ten opzichte van elkaar verhouden. Voor de actieve deelnemers geldt de stijging van de lonen als maatstaf. De loonindex is in het afgelopen jaar met 2,77% gestegen. Voor de pensioengerechtigden en slapers is de stijging van de consumentenprijzen de maatstaf. De prijsindex is met 1,05% omhoog gegaan. We willen alle groepen deelnemers zo gelijkwaardig mogelijk behandelen. Uiteindelijk is het bestuur uitgekomen op een indexatie met 40% van zowel (het surplus van) de

loon- als de prijsindex. Dat is fair voor alle groepen deelnemers en ook te verdedigen in het kader van het beleid van het fonds. Daarom konden wij als Verantwoordingsorgaan ons unaniem vinden in het voorstel.”

Indexatie voor actieven

Voor de actieve deelnemers betekent 40% van de verhoging van het surplus (boven de garantie van 2%) van de loonindex (0,77%) een indexatie van hun pensioen met 0,31%. Die komt uit de vrij beschikbare financiële buffer van het fonds. Er was geen ruimte in de premie omdat de kostendeekkende premie hoger was dan de afgesproken premie van 28%. Bovenop de 0,31% komt dus nog de 2% garantie die in het kader van de nieuwe regeling door de cao-partners is afgesproken. Het totaal van de indexatie voor actieve deelnemers komt daarmee op 2,31%. Hun opgebouwde aanspraken worden dus met 2,31% verhoogd per 1 januari 2015. Volgens Kees valt de 2% garantie eigenlijk buiten de directe invloedssfeer van het pensioenfonds en is het voor de indexatieberekening door het pensioenfonds een gegeven. “Die garantie vloeit voort uit een afspraak die de cao-partijen hebben gemaakt bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling waarin de indexatie niet meer onvoorwaardelijk



is. Bovendien wordt die garantie in de komende jaren afgebouwd.”

Indexatie voor gepensioneerden en slapers

De pensioengerechtigden en slapers krijgen hun indexatie geheel uit de vrij beschikbare financiële buffer van het fonds (dus als de dekkingsgraad hoog genoeg is). Voor hen betekent 40% van de prijsindex (1,05%) een verhoging van de pensioenen met 0,42%. In de grafiek is de indexatie ook nog schematisch weergegeven. ■

Pensioen en overlijden

We hebben in het Pensioenbulletin al een paar keer geschreven dat we in Nederland gemiddeld steeds ouder worden. Voor het pensioenfonds is dat een uitdaging omdat het pensioen langer betaald moet worden. Voor jou is het goed nieuws, vooral als je tot op hoge leeftijd gezond mag blijven. Toch komen we allemaal een keer te overlijden en helaas overlijden soms collega's voordat ze de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Als je overlijdt, is het belangrijk dat je nabestaanden financieel goed verzorgd achterblijven.

Daarom kent de pensioenregeling van Cosun niet alleen een ouderdomspensioen, maar ook een partnerpensioen en een wezenpensioen. In dit artikel leggen we je uit hoe het pensioen voor je nabestaanden is geregeld als je zou komen te overlijden. Daarbij is het belangrijk op te merken dat er juist met ingang van 1 januari 2015 enkele dingen veranderd zijn rond het partnerpensioen. Als we het in dit artikel hebben over pensioen, dan hebben we het over het pensioen dat je via de pensioenregeling van Cosun ontvangt. Daarnaast krijgt iedereen die in Nederland woont vanaf de AOW-leeftijd AOW van de overheid.

Wat als je tijdens je dienstverband zou komen te overlijden?

Als je onverhoopt zou komen te overlijden terwijl je nog

bij Cosun in dienst bent, krijgt je partner levenslang een partnerpensioen. Voor medewerkers die na 1 januari 2014 in dienst zijn gekomen is dit 70% van het ouderdomspensioen dat je zou opbouwen als je tot je 67ste jaar bij Cosun was blijven werken. Voor medewerkers die al voor 2014 in dienst waren is het iets minder dan 70%. Dat komt doordat de pensioenleeftijd op 1 januari 2014 is verhoogd van 65 naar 67 jaar. De tot dan opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen zijn toen met 13-14% verhoogd omdat het pensioen twee jaar later ingaat. Het opgebouwde partnerpensioen is bij deze omzetting niet gewijzigd zodat de verhouding ouderdomspensioen/partnerpensioen sindsdien niet meer precies 100:70 is. Per 1 januari 2015 is er iets veranderd in de manier waarop het partnerpensioen wordt gefinancierd. Voorheen bouwde

je het partnerpensioen volledig op via de premies en de belegging van die premies. Nu bouw je het voor 50% op en voor de overige 20% sluit het pensioenfonds een verzekering af. Let wel: die verzekering geldt alleen tijdens je dienstverband en loopt ook af als je met pensioen gaat.

Extra uitkering door middel van tijdelijk partnerpensioen

Cosun kent naast het reguliere partnerpensioen ook een tijdelijk partnerpensioen als je vóór je pensionering zou overlijden en nog in dienst bent van Cosun. Dit is een extra uitkering van 30% van je te bereiken ouderdomspensioen. Je partner ontvangt die uitkering tot op het moment dat hij of zij de leeftijd van 67 jaar bereikt. Hiermee is je partner dus, tot op het moment dat hij of zij 67 wordt, verzekerd van een inkomen dat gelijk is aan 100% van het ouderdomspensioen dat jij had kunnen bereiken als je tot je pensionering in dienst was gebleven.

Wat als je na je dienstverband komt te overlijden?

Tot eind 2013 gold dat je partner dan 70% kreeg van het ouderdomspensioen dat je tijdens je dienstverband had opgebouwd. Per 1 januari 2014 is het voor degenen die toen al in dienst waren iets minder. Dat komt, zoals we hiervoor hebben uitgelegd, door de verhoging van de pensioenleeftijd per begin 2014.

Andere financiering partnerpensioen

Per 1 januari 2015 is de financiering van het partnerpensioen gewijzigd. Je bouwt vanaf die datum een partnerpensioen op dat 50% is van het ouderdomspensioen. Zolang je in dienst bent wordt er 20% extra aan partnerpensioen verzekerd, maar die verzekering stopt aan het eind van je dienstverband. Die geldt dus niet meer als je met pensioen bent. Wat je tot eind 2014 aan partnerpensioen had opgebouwd houdt je. Vanaf 2015 wordt de opbouw van het partnerpensioen dus lager. Als je vindt dat het partnerpensioen dan te laag wordt, kun je op het moment dat je met pensioen gaat besluiten een deel van je ouderdomspensioen om te ruilen voor een hoger partnerpensioen. In de huidige maatschappij zien we steeds meer dat beide partners werken, dus wellicht bouwt je partner zelf een behoorlijk pensioen op en kan die met dat pensioen en jouw (wat lagere) nabestaandenpensioen goed rondkomen als jij zou overlijden.

Bijzonder nabestaandenpensioen

In de vorige editie van het Pensioenbulletin hebben we een artikel gepubliceerd over de gevolgen van scheiding op je pensioen. Daarin hebben we ook behandeld dat na een scheiding je ex-partner na jouw overlijden recht heeft op het tot dan toe opgebouwde partnerpensioen. Dit heet bijzonder partnerpensioen.



Misschien recht op ANW-uitkering

Het kan zijn dat je partner na je overlijden naast het partnerpensioen bij Cosun in aanmerking komt voor een nabestaandenuitkering in het kader van de Algemene nabestaandenwet (ANW). Als je partner vóór 1950 is geboren, of voor een kind zorgt dat jonger is dan 18 jaar of als je partner voor meer dan 45% arbeidsongeschikt is, komt hij of zij in aanmerking voor zo'n uitkering. Meer informatie vind je op de site van de Sociale Verzekeringsbank, www.svb.nl. Sommige medewerkers hebben (al dan niet via de werkgever) ook gekozen voor een ANW-hiaat verzekering. Die verzekering zorgt voor een bepaalde uitkering bij overlijden.

Wezenpensioen

Als je tijdens je diensttijd bij Cosun overlijdt en je op dat moment nog kinderen hebt die jonger zijn dan 18 jaar, hebben zij recht op een wezenpensioen per kind van 14% van het ouderdomspensioen dat je had kunnen bereiken als je tot je pensioen in dienst was gebleven. Als je overlijdt nadat je uit dienst bent gegaan door pensionering of ontslag, dan hebben je minderjarige kinderen recht op een wezenpensioen dat 14% is van je opgebouwde ouderdomspensioen. Het wezenpensioen geldt ook voor door jou opgevoede pleegkinderen. Je kinderen krijgen het wezenpensioen totdat zij de leeftijd van 18 jaar bereiken. Als zij nog voor het grootste deel van hun tijd studeren of door een handicap niet kunnen werken, loopt het wezenpensioen door tot uiterlijk 27 jaar. Als van een minderjarig kind beide ouders zijn overleden, wordt het wezenpensioen verdubbeld. ■