



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 10 juni 2014

**Verkort verslag over
belangrijk jaar voor
pensioenfonds**

**Veel belangstelling
voor informatie-
bijeenkomsten**

**Nieuwe bestuurs-
structuur gaat
per 1 juli in**

Trots op jullie betrokkenheid

Het waren intensieve weken met bijeenkomsten op bijna alle vestigingen. Elke keer vertelde ik min of meer hetzelfde verhaal, maar het werd nooit een routineklus. Dat kwam doordat ik echt heb ervaren dat jullie werkelijk geïnteresseerd waren in je pensioen.

Tijdens de bijeenkomsten hebben de aanwezige bestuursleden van het fonds en ik gehoord en gezien dat jullie beseffen dat pensioen een belangrijk deel van je arbeidsvoorwaarden is en dat jullie willen weten hoe het zit. Dat bleek wel uit de vele vragen die er zijn gesteld.

We hebben ons best gedaan de nieuwe regeling zo helder mogelijk toe te lichten en we hebben het verhaal niet mooier gemaakt dan het is. De nieuwe regeling is een versobering ten opzichte van de oude regeling. Iedereen levert wat in. Natuurlijk hebben we daar kritische geluiden over gehoord, maar we hebben ook ervaren dat jullie begrip hebben voor de veranderingen. En we mogen gerust zeggen dat we nog steeds een regeling hebben die uitzicht biedt op een goed pensioen.

Pijnpunten waren er ook. In Vierverlaten hoorden we de verhalen van ex-collega's die met een individuele boventaligheidsregeling zijn vertrokken hoe zij te maken hebben met een gat in hun inkomen omdat de overheid de AOW-leeftijd heeft verhoogd. Als pensioenfondsen kunnen wij dat gat niet repareren. Wel is het mogelijk via keuzemogelijkheden binnen de regeling wat te schuiven met het pensioen. De werkgever heeft aangegeven dat ex-medewerkers met een AOW-gat van 12 maanden of meer zich, als ze dat willen, kunnen melden om samen te onderzoeken of het mogelijk is om de financiële gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd te compenseren door tijdelijk opnieuw aan het werk te gaan.

Waar we ook kwamen, overal merkten we een grote betrokkenheid bij het pensioenfonds. Dat maakte mij en mijn collega's van het Pensioenbureau trots. Dankzij de bijeenkomsten was het weer eens direct zichtbaar voor wie we elke dag bezig zijn.

Het was geweldig jullie te mogen ontmoeten. Mocht je op vakantie gaan: een heel fijne tijd toegewenst. Rondom het pensioen zullen er ongetwijfeld allerlei nieuwe uitdagingen komen. Die treden we met vertrouwen tegemoet en we blijven jullie daarover informeren.



Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau Cosun

In dit nummer

P3

Verkort jaarverslag 2013

P7

Veel belangstelling voor pensioenbijeenkomsten

P11

Nieuwe samenstelling bestuur en Verantwoordingsorgaan is bekend

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
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



Verkort jaarverslag 2013

Voor het pensioenfonds van Cosun was 2013 een bijzonder jaar waarin belangrijke besluiten werden genomen over de toekomst van de pensioenregeling en waarin het fonds zijn financiële positie op peil wist te houden.

Twee dossiers bepaalden een belangrijk deel van de bestuursagenda: de door sociale partners overeengekomen nieuwe pensioenregeling die vanaf 1 januari 2014 in uitvoering is genomen en de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. In dit artikel behandelen we de hoofdpunten en kerncijfers uit het jaarverslag 2013. Het volledige verslag is te vinden op de website [www.cosun.nl/Over Cosun/Pensioenfondsen/Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun/Jaarverslagen](http://www.cosun.nl/Over-Cosun/Pensioenfondsen/Stichting-Pensioenfonds-Koninklijke-Cosun/Jaarverslagen).

Overeenstemming over nieuwe pensioenregeling

Eind augustus bereikten de werkgever en de vakorganisaties een akkoord over een nieuwe pensioenregeling. Daarna is het bestuur aan de slag gegaan met de voorbereidingen voor invoering van deze nieuwe regeling per 1 januari 2014. Het heeft de financiële gevolgen van de regeling uitvoerig laten doorrekenen door de vaste actuariële adviseur. Na

gedegen studie en discussie concludeerde de meerderheid van het bestuur in november 2013 dat de regeling financieel degelijk, toekomstbestendig en evenwichtig is uit te voeren met een evenwicht over generaties heen. De Deelnemersraad bracht vervolgens in december 2013 een neutraal advies uit. Vooral de afgevaardigden van de pensioengerechtigden vroegen zich af of de regeling voldoende evenwichtig was voor de verschillende groepen deelnemers. Na inwinning van advies bij een externe, onafhankelijke adviseur werd op 11 februari 2014 het oordeel van de deelnemersraad omgezet in een positief advies met enkele extra aanbevelingen. Het bestuur kon vervolgens door met de invoering van de regeling. In de vorige editie Van NU naar LATER is de nieuwe regeling uitgebreid besproken. Inmiddels zijn er bij alle vestigingen informatiebijeenkomsten geweest. Een verslag daarvan en een overzicht van de meest gestelde vragen vind je in dit bulletin.

Belangrijke cijfers

(Bedragen in duizenden euro's, tenzij anders aangegeven)

	2013	2012	2011	2010	2009
Aantallen verzekerden					
Actieve deelnemers	1.039	1.086	1.140	1.183	1.193
Premievrije deelnemers	579	585	577	583	602
Pensioengerechtigden	1.620	1.560	1.513	1.484	1.461
Totaal	3.238	3.231	3.230	3.250	3.256
Premie en uitkeringen					
Feitelijke premie	15.442	16.838	11.991	10.306	9.386
Kostendeckende premie	15.442	16.838	16.588	15.802	18.919
Pensioenuitvoeringskosten	745	584	464	907	871
Uitkeringen	23.167	20.889	19.668	18.789	18.160
Vermogenssituatie en solvabiliteit					
Pensioenvermogen	717.356	729.384	645.027	610.659	571.306
Pensioenverplichtingen	598.528	609.231	555.366	481.637	425.526
Dekkingsgraad	119,9%	119,7%	116,1%	126,8%	134,3%
Beleggingsportefeuille	733.205	725.272	655.020	616.883	576.869
Beleggingsrendementen					
Beleggingsrendement excl. renteaftrekking	4,70%	7,60%	-4,10%	5,20%	15,90%
Benchmark	3,40%	6,80%	0,50%	6,10%	10,10%
Beleggingsrendement incl. renteaftrekking (vóór beheerkosten)	-0,50%	12,90%	7,00%	8,50%	9,30%
Beleggingsrendement (na beheerkosten)	-0,61%	12,71%	6,83%	8,31%	9,13%

Vorbereiding voor nieuwe bestuursstructuur

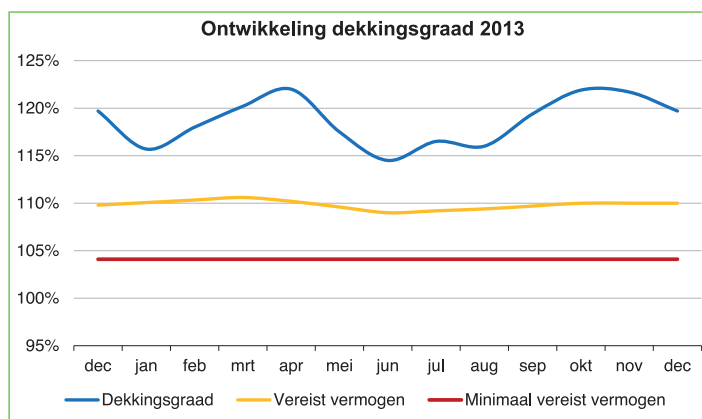
De Wet versterking bestuur pensioenfondsen is op 7 augustus 2013 in werking getreden. Deze wet beoogt het bestuur en het intern toezicht te versterken en een evenwichtige behartiging van de belangen van de verschillende betrokkenen te bevorderen. Tevens gelden er door deze wet zwaardere eisen voor mensen die (mede) het beleid van pensioenfondsen bepalen. Het bestuur heeft in 2013 een keuze gemaakt uit de vijf mogelijke bestuursmodellen. Hierbij is gekozen voor het paritaire model waarin werkgevers en werknemers gelijk zijn vertegenwoordigd, zonder toevoeging van externe bestuursleden. Dit is in feite een handhaving van de bestaande situatie. Ook blijft het fonds kiezen voor een visitatiecommissie voor het intern toezicht. Die commissie gaat nu een jaarlijkse controle uitvoeren in plaats van één keer per drie jaar. Na een positief advies van de Deelnemersraad en het Verantwoordingsorgaan over het gekozen bestuursmodel is het fonds aan de slag gegaan met de invoering ervan. Hierbij wordt tevens zoveel mogelijk rekening gehouden met de Code pensioenfondsen. Die is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid en op 1 januari 2014 in werking getreden. De nieuwe bestuursstructuur gaat formeel in op 1 juli 2014. Dan zal ook het nieuwe Verantwoordingsorgaan van start gaan. Dit is een samenvoeging van het oude Verantwoordingsorgaan en de Deelnemersraad. In nummer 8 van Van NU naar LATER hebben we de belangrijkste veranderingen in de bestuursstructuur toegelicht. Elders in deze editie vind je de samenstelling van het bestuur en het nieuwe Verantwoordingsorgaan.

Nog veel onzekerheid over kabinetsplannen

In 2013 is er in de politiek en de pensioensector ook veel gesproken over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel. Het kabinet heeft aangekondigd te werken aan één nieuw financieel toetsingskader (FTK) voor pensioenen. Dat zou moeten gelden vanaf 1 januari 2015. Inmiddels is duidelijk dat het parlement het voorstel pas na het zomerreces van 2014 zal behandelen en dat invoering van dit nieuwe FTK waarschijnlijk gefaseerd zal plaatsvinden.

Dekkingsgraad vrijwel stabiel

Een belangrijke graadmeter voor de financiële positie van het pensioenfonds is de dekkingsgraad. Dit is het verschil tussen de bezittingen en de verplichtingen van het fonds uitgedrukt in een percentage. Als de dekkingsgraad 100% is, heeft het fonds dus precies genoeg financiële middelen om aan haar verplichtingen te kunnen voldoen. De dekkingsgraad is in 2013 licht gestegen van 119,7% aan het begin van het jaar tot 119,9% eind december 2013. Dit kwam onder meer door de positieve beleggingsresultaten in de rendementsportefeuille en de keuze om het renterisico niet geheel af te dekken.



Klein negatief beleggingsrendement door renteontwikkeling

De omvang van de beleggingsportefeuille nam toe van € 725,3 miljoen in 2012 tot € 733,2 miljoen in 2013. De beleggingsportefeuille is opgedeeld in een zogenaamde rendementsportefeuille en een portefeuille die wordt aangehouden voor afdekking van het renterisico. Het rendement op de rendementsportefeuille is als gevolg van de positieve ontwikkeling op de financiële markten uitgekomen op 4,7%. Dit is hoger dan de 3,4% van de benchmark. Dit is de maatstaf waarmee het beleggingsresultaat van de portefeuille wordt vergeleken.

Nadat de rente jaren achtereen was gedaald, was er in 2013 een stijging. Hierdoor is op de beleggingsportefeuille die wordt aangehouden voor afdekking van het renterisico een negatief rendement behaald van 15%. Het rendement op de gehele beleggingsportefeuille is hierdoor 0,5% negatief. Na aftrek van de beheerkosten was het totale rendement 0,6% negatief.

Wat de verschillende beleggingscategorieën betreft, lieten aandelen met 11% het beste rendement zien. Vastrentende beleggingen behaalden, ondanks een negatieve ontwikkeling bij obligaties in opkomende markten, een rendement van 1%. Vastgoed liet een negatief rendement zien van 1%, terwijl de alternatieve beleggingen (private equity +11% en hedge funds +6%) het goed deden.

Kosten pensioenbeheer stijgen, kosten vermogensbeheer dalen

De pensioenbeheerkosten zijn toegenomen van € 584.000 in 2012 tot € 745.000 in 2013. Per deelnemer betekende dit een stijging van € 221 naar € 280. Deze stijging is voornamelijk veroorzaakt door de gemaakte kosten ter voorbereiding van de uitvoering van het nieuwe pensioenreglement per 1 januari 2014.

De kosten van het totale vermogensbeheer daalden van 1,07% van het belegde vermogen in 2012 tot 0,80% in 2013. Ook bij de beheerkosten voor beleggingsfondsen was er een daling: van 0,89% van het beheerde fondsvermogen in 2012 tot 0,62% in 2013. Deze daling is te danken aan de

in 2012 ingezette wijziging van het beleggingsbeleid. Hierbij is in de ontwikkelde aandelenmarkten gekozen voor passief beleggen. Dit leidt tot een reductie van de kosten van deze beleggingsfondsen.

BELEGGINGSCATEGORIE	Rendement 2013 in %
Vastrentende waarden:	1,0
Obligaties wereldwijd	1,6
Obligaties opkomende markten	-7,8
IG Euro Credit	4,0
IG Euro High Yield Bond	1,8
Cash incl. vreemde valuta	0,0
Niet beursgenoteerde vastgoed (fondsen):	-1,4
Aandelen:	11,1
Aandelen wereldwijd	21,1
Aandelen opkomende markten	-9,0
Beursgenoteerd infrastructuur	13,7
Beursgenoteerd vastgoed	-1,9
Private Equity	11,3
Hedge funds	5,8
Totaal Rendementsportefeuille	4,7
Duration Matching; Horizon Funds	-15,0
Totaal	-0,5

Voortdurende aandacht voor risicobeheer

Het bestuur is zich bewust van het belang van adequate risicobeheersing. Om de gevolgen van risico's zoveel mogelijk te beheersen, heeft het bestuur een risicoanalyse uitgevoerd. Het identificeren en beheersen van de risico's is een continu proces. Zo nodig worden aanvullende maatregelen genomen. Het geheel van ingezette maatregelen wordt periodiek geëvalueerd.

Bestuurswisselingen

In september 2013 is de heer Chr.H. Kraaijmes teruggetreden als bestuurslid. Hij kon zich niet verenigen met het voornemen van het bestuur om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren. Het bestuur dankt de heer Kraaijmes voor zijn jarenlange en zeer gewaardeerde inzet voor het fonds. Door zijn vertrek ontstond een vacature voor een bestuurslid namens de werkgever. De werkgever heeft de heer P.M. Knottnerus voorgedragen als nieuw bestuurslid. Na een gedegen educatie wordt het lidmaatschap van de heer Knottnerus in de loop van 2014 ter toetsing voorgelegd bij De Nederlandse Bank.

In het kader van de invoering van de nieuwe bestuursstructuur per 1 juli 2014 zal de zetelverdeling in het bestuur wijzigen. Meer daarover lees je elders in dit bulletin.

Geregeld overleg tussen bestuursleden en Deelnemersraad

De Deelnemersraad vergaderde in 2013 zes keer met vertegenwoordigers van het Bestuur. Naast het jaarverslag is daarbij onder meer gesproken over de wijzigingen in en toepassing van het pensioenreglement. Ook de aanpassing van de uitvoeringsovereenkomst en het indexatiebesluit voor inactieven per 1 januari 2013 kwamen aan de orde. Veel aandacht ging uit naar het in uitvoering nemen van de nieuwe pensioenregeling en de keuze voor het nieuwe bestuursmodel.

De Deelnemersraad heeft over deze voorstellen positief geadviseerd. Ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling heeft de Deelnemersraad in eerste instantie een neutraal advies afgegeven. Na raadpleging van een externe deskundige is dit neutrale advies omgezet in een positief advies.

Verantwoordingsorgaan staat achter keuzes van het bestuur

Het Verantwoordingsorgaan (VO) heeft tot taak een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, het uitgevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst. Het VO is van mening dat het bestuur zijn taken in 2013 op een goede wijze heeft uitgevoerd. Verder vindt het VO dat het bestuur het beleid adequaat heeft vormgegeven, ook met het oog op de toekomst.

Naar aanleiding van de nieuwe Wet versterking bestuur pensioenfondsen heeft het VO met het bestuur gediscussieerd over het in 2014 te kiezen bestuursmodel. Het VO staat positief tegenover de keuze van het bestuur voor het paritaire bestuursmodel. Binnen de keuze voor het paritaire bestuursmodel is ook in detail gesproken over het nut en de noodzaak van opname van externe leden in het bestuur. Het VO kan zich verenigen met de keuze om vooralsnog geen externe leden in het bestuur op te nemen. Het VO deelt de zorgen van het bestuur over de bemensing van alle bij het pensioenfonds betrokken organen. Het gaat erom in de toekomst voldoende interne kandidaten te kunnen vinden die aan alle voorgeschreven eisen voldoen.

Het nieuwe pensioenreglement heeft tot uitgebreide discussies geleid. Formeel is het nieuwe reglement een verantwoordelijkheid van de sociale partners. Het bestuur, en daarom ook het VO, dient de uitvoerbaarheid van de regeling te beoordelen. Hierover is overleg gevoerd met het bestuur. De conclusie was dat de nieuwe regeling uitvoerbaar is.

Volledige jaarverslag op website

Wie het volledige jaarverslag en de jaarrekening wil bekijken, kan het downloaden via de website van Cosun: www.cosun.nl. Op de homepage staat al een link naar pensioenfondsen. Kies vervolgens voor Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun. Daar vind je de link naar het jaarverslag. ■



Veel belangstelling voor pensioenbijeenkomsten

Op het terrein van Sensus in Roosendaal is de verslaggever even verdwaald. Hij schiet twee medewerkers aan die met veiligheidshelmen op uit een loods komen. "Kunt u me zeggen waar de kantine is?" Ze weten meteen waarover het gaat. "U komt zeker voor de pensioeninformatiebijeenkomst. Kunnen we alvast nu de voorlichting krijgen?" Het beste advies op dit moment is dat ze vooral naar de bijeenkomst die middag moeten komen om belangrijke informatie te krijgen over hun pensioen. "We willen vooral weten of we straks nog steeds met vervroegd pensioen kunnen", lachen ze. Later zitten ze inderdaad in de kantine samen met nog ongeveer 60 collega's. Er is veel belangstelling voor de voorlichtingsbijeenkomst over de nieuwe regeling.

Cor Veraart, manager van het Pensioenbureau, is de afgelopen weken bij alle vestigingen van Cosun geweest om uitleg te geven over de nieuwe pensioenregeling. Ook waren er steeds bestuursleden van het fonds aanwezig om met de deelnemers van gedachten te wisselen en vragen te beantwoorden. Er waren zowel bijeenkomsten voor medewerkers in actieve dienst als voor gepensioneerden. Waar de bijeenkomsten voor de gepensioneerden vaak matig werden bezocht, waren de zalen tijdens de bijeenkomsten voor medewerkers in actieve dienst meest goed gevuld.

Extra opletten bij rekenvoorbeelden

Cor begint zijn presentatie met een overzicht van hoe het pensioenstelsel in Nederland in elkaar steekt. Daarna vertelt hij dat de oude regeling niet meer houdbaar was doordat we in Nederland steeds langer leven en het pensioen dus langer dan verwacht moet worden uitge-

keerd. Ook de historisch lage rente, de complexiteit van meerdere regelingen binnen Cosun en de aanpassingen in de belastingregels voor pensioenopbouw maakten een nieuwe regeling noodzakelijk. De bezoekers krijgen een overzicht van hoe de regeling in elkaar steekt. Daarbij krijgen ze uitleg van begrippen als pensioengevend salaris, franchise, pensioengrondslag en opbouwpercentage. Cor legt uit dat de pensioenregeling niet alleen ouderdomspensioen omvat. Ook partnerpensioen, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen horen erbij. Iedereen let extra goed op als er rekenvoorbeelden worden gegeven. Ook het omrekenen van het tijdelijk ouderdomspensioen in extra levenslang ouderdomspensioen vanaf 67 jaar wordt verduidelijkt met een voorbeeld. Cor geeft aan dat het nog steeds mogelijk is om eerder met pensioen te gaan. Hij legt uit wat dan de gevolgen zijn voor de hoogte van het pensioen. Keuzemogelijkheden zoals deeltijdpensioen lijken voor sommige medewerkers een eye-opener.

Nog zo'n keuzemogelijkheid is eerst een hoger en daarna een lager pensioen om bijvoorbeeld de periode tot de AOW-leeftijd op te vangen. Natuurlijk is er aandacht voor de pensioenpremie waaraan de medewerkers nu zelf ook een klein deel gaan bijdragen. En er wordt uitgebreid stilgestaan bij de gewijzigde regels voor toeslagverlening.



Na versobering nog steeds een goed pensioen

Cor Veraart draait er niet omheen dat de nieuwe regeling een versobering betekent ten opzichte van de oude situatie. Maar hij geeft ook aan dat Cosun nog steeds een prima regeling heeft, zeker in vergelijking met veel andere bedrijven in Nederland. De Sensus, Suiker Unie en CFTC collega's in Roosendaal waarden de presentatie. Het verhaal is voor een deel een herhaling van de belangrijkste boodschappen in de vorige editie Van NU naar LATER. Maar de persoonlijke toelichting helpt om die boodschappen beter te begrijpen. De rekenvoorbeelden in de presentatie geven de toehoorders een helder beeld van hoe de veranderingen in de praktijk uitwerken. Ook weten ze wat voor keuzemogelijkheden ze straks hebben als ze met pensioen willen gaan.

Veel vragen

Na de presentatie is er gelegenheid tot het stellen van vragen. Daar maken de medewerkers in Roosendaal dankbaar gebruik van. Ook tijdens de bijeenkomsten op andere locaties zijn er veel vragen gesteld. Steeds waren er collega's van P&O aanwezig om die vragen op te schrijven. Cor Veraart heeft op elke locatie de vragen mondeling beantwoord. Maar omdat het voor alle deelnemers interessant is om te zien wat de vragen waren, zijn ze verzameld en gerubriceerd. De medewerkers van het Pensioenbureau en HR hebben de antwoorden op schrift gezet. De volledige lijst met vragen en antwoorden staat op de website: [www.cosun.nl/Over Cosun/Pensioenfondsen/Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun](http://www.cosun.nl/Over%20Cosun/Pensioenfondsen/Stichting%20Pensioenfonds%20Koninklijke%20Cosun).

Behoeft aan persoonlijke berekeningen

In dit artikel gaan we in op de meest gestelde vragen. Voordat de informatiebijeenkomsten plaatsvonden, hadden de medewerkers net hun jaarlijkse pensioenoverzicht over 2013 gehad. Er waren verschillende vragen over dit UPO, een afkorting die staat voor Uniform Pensioen Overzicht. Zo waren er vragen over het omrekenen van de al opgebouwde pensioenaanspraken naar de nieuwe pensioenleeftijd van 67 jaar. Het UPO geeft een goede indicatie van het te verwachten pensioen, maar het is wel een momentopname. Er blijkt veel behoefte aan berekeningen wat het pensioen zal zijn als je wat eerder met pensioen wilt gaan. In het reglement staan bepaalde tabellen waarmee je kunt rekenen. Het is echter aan te raden om een precieze berekening te laten maken door het Pensioenbureau. Iemand vroeg of er geen persoonlijke berekeningen voor alle medewerkers konden worden gemaakt. Daar is de capaciteit van het Pensioenbureau niet op berekend.

Verdere verlaging pensioenopbouw in 2015

Zoals verwacht waren er veel vragen over de inhoud van de nieuwe regeling. Iemand vroeg waarom de franchise (het deel van je pensioengevend salaris waarover je geen pensioen opbouwt) bij Cosun afwijkt van het wettelijk fiscale minimum. De franchise komt tot stand in het overleg tussen werkgever en de vakbonden. In dit overleg is de voor 2013 fiscaal minimale franchise afgesproken. Per jaar wordt deze franchise, zoals afgesproken, verhoogd met de loonindex. Het verschil komt doordat de loonindex over 2013 hoger was dan de door de overheid gehanteerde indexatie van de minimale franchise. Er waren verschillende vragen over het opbouwpercentage. Dat is voor 2014 vastgesteld op het maximaal fiscaal toegestane percentage van 2,15%. In het vorige pensioenbulletin is al aangekondigd dat dit in 2015 verder omlaag gaat door verdere belastingmaatregelen. Het Parlement heeft ondertussen ermee ingestemd dat het toegestane opbouwpercentage voor middelloonregelingen in 2015 maximaal 1,875% mag zijn. Het wordt dus zeker niet hoger dan dit percentage. Hoeveel het voor Cosun zal zijn, hangt af van wat de werkgever en de vakbonden daarover afspreken.

Wat je had opgebouwd, blijft staan

Ook vroeg een medewerker die vroeger een eindloonregeling had of die met terugwerkende kracht wordt omgezet in een middelloonregeling. Het antwoord is nee. Wat je tot eind 2013 op basis van eindloon hebt opgebouwd, blijft staan. Maar het wordt niet meer jaarlijks volgens deze systematiek aangepast. Vanaf 2014 is de opbouw op basis van middelloon.

Ook waren er vragen over de premie. Er is afgesproken dat de werkgever een vaste premie van 25% van de totale

pensioengevende loonsom gaat betalen. Maar wat nu als het aantal medewerkers sterk zou afnemen? Het antwoord is dat het beleggingsrendement dan nog belangrijker wordt, zeker voor de toeslagverlening. Want hoe kleiner het (potentiële) overschot aan premie-inkomsten wordt, hoe belangrijker een goed beleggingsrendement wordt.

Ambitieniveau voor toeslagverlening moet realistisch zijn

Bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenregeling is er al veel discussie geweest over de gewijzigde regels voor de toeslagverlening. Iemand vroeg of het niet mogelijk zou zijn met een ander beleggingsbeleid een hogere toeslag te krijgen. Door een hoger beleggingsrisico te nemen, kan de kans op een hoger beleggingsrendement toenemen. Dit is echter absoluut niet zeker. Het kan ook verkeerd uitpakken. Dan zouden de buffers van het fonds verdampen en toeslagverlening helemaal niet meer mogelijk zijn. Het pensioenfondsbestuur voert daarom een behoudend beleggingsbeleid om het fonds ook in de toekomst financieel gezond te houden.

Gepensioneerden vroegen zich af waarom het noodzakelijk was de indexatieambitie te verlagen van 100% naar 70% van de prijsindex. De realiteit is dat de buffers van het fonds momenteel niet toereikend zijn om een ambitie van 100% waar te maken. Het is dan ook niet reëel om deze verwachting te laten bestaan. Dat zou ook in strijd zijn met de regels van de Autoriteit Financiële Markten. Deze toezichthouder verbiedt dat fondsen een ambitieniveau communiceren naar hun deelnemers dat naar verwachting niet kan worden waargemaakt.

Wanneer gaat het pensioen in?

Er waren veel vragen over de ingangslleeftijd van het ouderdomspensioen in combinatie met de ingang van de AOW-leeftijd. Voor deelnemers die geboren zijn voor 1950 blijft de pensioenleeftijd 65 jaar. Voor de meeste deelnemers wordt het de dag waarop ze 67 jaar worden. Voor oudere werknemers voor wie de AOW-leeftijd eerder is dan 67 jaar, geldt het moment waarop ze de AOW-leeftijd bereiken aangezien dan de arbeidsovereenkomst eindigt. In de nieuwe pensioenregeling wordt standaard gerekend met een pensioenleeftijd van 67 jaar. Wie toch voor 65 jaar wil kiezen, mag dat doen. De aanspraken worden dan weer teruggerekend van 67 naar 65 jaar. Je moet er wel rekening mee houden dat er dan een AOW-gat ontstaat in je inkomen. De AOW gaat namelijk pas in op het moment dat je de AOW-leeftijd bereikt. Daar is iets aan te doen via een hoog/laag constructie. Hierbij gebruik je een deel van je levenslange ouderdomspensioen om het gemis aan AOW gedurende die periode te compenseren. Zodra je je AOW krijgt, ontvang je in dit geval daarna wel een wat lager ouderdomspensioen.

Problematiek van AOW-gat

De problematiek van het AOW-gat speelde een belangrijke rol bij de bijeenkomsten in Vierverlaten. Daar was een aantal ex-medewerkers dat in de afgelopen jaren gebruik heeft gemaakt van een individuele boventalligheidsregeling. Doordat de overheid de AOW-leeftijd heeft verhoogd, wordt deze groep nu geconfronteerd met een AOW-gat dat kan variëren van enkele maanden tot bijna twee jaar. Veel van de betrokken oud-collega's hebben daarover hun ongenoegen geuit en gevraagd of Cosun hier iets aan kan doen. Cor Veraart legde uit dat het pensioenfonds niets aan deze door de overheid gecreëerde situatie kan veranderen. Het fonds voert puur de pensioenregeling uit. Wel kan het fonds iets betekenen via de keuzemogelijkheden die de regeling biedt, zoals de hoog/laag constructie. Je krijgt dan eerst een hoger en daarna een lager pensioen. Een deel van het pensioen wordt dan naar voren gehaald waarbij de hoge uitkering loopt tot de verhoogde AOW-leeftijd. Hij beloofde nog een keer terug te komen om hier speciaal aandacht aan te besteden. Cosun stelt dat het als werkgever niet alle problemen kan oplossen die worden veroorzaakt door veranderingen in overheidsbeleid. Wel heeft de werkgever aangegeven dat betreffende ex-medewerkers met een AOW-gat van 12 maanden of meer zich desgewenst kunnen melden. Het plan is dan samen te onderzoeken of het mogelijk is om de financiële gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd te compenseren door tijdelijk opnieuw aan het werk te gaan.



Interesse in deeltijdpensioen

Diverse medewerkers gaven aan interesse te hebben in deeltijdpensioen. Iemand vroeg of dit ook gold voor parttimers vanaf 55 jaar. Het antwoord is ja. Wel gelden er voor deelnemers jonger dan 60 jaar andere fiscale regels. Een andere vraag was of deeltijdpensioen ook mogelijk is in combinatie met de ouderenregeling 80/90/100. Dat is niet mogelijk. De 80/90 regeling is een cao-afspraken gericht

op oudere fulltime medewerkers. Die maakt het mogelijk om in de periode voorafgaand aan de pensionering 1 dag per week minder te werken tegen inlevering van slechts 10% salaris. De pensioenopbouw loopt 100% door. Deze cao-afspraken staat niet open voor parttime medewerkers. Deze regeling sloot aan bij de oude pensioenregeling. Deeltijdpensioen is een veel flexibelere vorm van afbouwen richting pensionering en is beschikbaar voor alle medewerkers. Een eenmaal gemaakte keuze voor deeltijdpensioen kan niet worden teruggedraaid. Wel is het mogelijk het deeltijdpercentage uit te breiden.



Omzetten TOP veelbesproken thema

Het omzetten van het Tijdelijk Ouderdoms Pensioen (TOP) in levenslange pensioenaanspraken leidde tot veel vragen. Zo was er een vraag of het mogelijk is het TOP op een later moment om te zetten in levenslange pensioenaanspraken. Dat is niet mogelijk. Het TOP wordt per 1 januari 2014 omgezet naar extra aanspraken ouderdomspensioen met bijbehorend partnerpensioen, tenzij de deelnemer daartegen bezwaar aantekent. Indien er bezwaar wordt aangetekend tegen deze omzetting, blijft het TOP bestaan. Op 62-jarige leeftijd, dan wel de reeds eerder vastgestelde afwijkende ingangsdatum (dit geldt voor deelnemers van de voormalige Stichting Pensioenfonds Suiker 2007) kan de deelnemer kiezen. De keus is om het TOP dan te laten ingaan of alsnog uit te ruilen tegen extra ouderdomspensioen met bijbehorend partnerpensioen. Cor Veraart wilde geen advies geven of het verstandig is om nu te kiezen voor omzetting of pas op 62-jarige leeftijd. Hij zegt dat nu omzetten een beter pensioenresultaat geeft. Dat resultaat hangt bij omzetting op een later moment sterk af van de ontwikkeling van de rente en de levensverwachting. Die zijn onzeker. Wel zeker is dat er door omzetting per 1 januari 2014 geen versnippering is van je pensioenaanspraken. Hierdoor krijg je een duidelijker overzicht van je pensioen. Tevens voorkom je dat pensioendelen op verschillende momenten tot uitkering

komen. Een ander belangrijk aspect is dat bij overlijden aan een tijdelijk ouderdomspensioen geen aanspraak op nabestaandenpensioen is gekoppeld. Een uit omzetting verkregen ouderdomspensioen biedt deze aanspraak wel.

Voorwaardelijke overgangsaanspraken

Er waren ook vragen over de voorwaardelijke overgangsaanspraken. Voor de voormalig Suiker-2007 deelnemers zijn die in 2006 toegekend mits de medewerkers in dienst bleven. Deze extra aanspraken worden gedurende een periode van 15 jaar in gelijke delen opgebouwd. Mocht je uit dienst treden anders dan voor pensionering, dan behoud je wat je hebt opgebouwd. De toekomst wordt echter niet meer ingekocht. Bij pensionering wordt het nog niet ingekochte deel in een keer ingekocht.

Voor diegenen die onder de oude Cosun-regeling vielen, wordt een kapitaal in het vooruitzicht gesteld als zij tot hun pensioendatum of tot 31 december 2020 in dienst blijven. Op 31 december 2020 wordt het kapitaal definitief toegekend. Indien je eerder uit dienst treedt anders dan door pensionering of overlijden, vervalt dit in het vooruitzicht gestelde kapitaal. Hierin is niets veranderd door de nieuwe regeling.

Zelf extra sparen voor je pensioen

Iemand vroeg hoe je zelf extra kunt sparen voor je pensioen. Dit kan door jaarlijks of ineens een bedrag in een lijfrenteverzekering of op een bankspaarrekening te storten. Hiermee bouw je vermogen op dat na pensionering kan dienen als extra inkomstenbron. Omdat de overheid het belangrijk vindt dat mensen een goed pensioen opbouwen, biedt de Belastingdienst twee fiscale voordelen. Allereerst mag je het bedrag dat je stort in de pensioenvoorziening aftrekken bij de aangifte inkomstenbelasting. Een tweede belastingvoordeel is dat vermogen opgebouwd binnen een pensioenvoorziening niet wordt meegeteld bij de berekening van het vermogen in Box 3.

Je kunt niet onbeperkt gebruik maken van deze fiscale voordelen. Er moet sprake zijn van een aantoonbaar pensioentekort. Om te bepalen of je ruimte hebt om fiscaal vriendelijk extra pensioen op te bouwen, kun je een jaarruimteberekening maken. Dat kan met de rekeningshulp op de site van de Belastingdienst: <http://www.belastingdienst.nl/rekenhulpen/lijfrentepremie>.

Volledig overzicht vragen en antwoorden op website

Wil je het overzicht bekijken van alle vragen en antwoorden tijdens de pensioeninformatiebijeenkomsten, ga dan naar de website van Cosun.

Via [www.cosun.nl/Over Cosun/Pensioenfonds/Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun](http://www.cosun.nl/Over%20Cosun/Pensioenfonds/Stichting%20Pensioenfonds%20Koninklijke%20Cosun) vind je de volledige lijst. ■



Nieuwe samenstelling bestuur en Verantwoordingsorgaan is bekend

In nummer 8 van ons pensioenbulletin hebben we geschreven over de bestuursstructuur die ons fonds heeft gekozen om te voldoen aan de nieuwe Wet versterking bestuur pensioenfondsen. Alle pensioenfondsen in Nederland moesten daarbij kiezen uit verschillende bestuursmodellen. Wij hebben gekozen voor het paritaire model met een gelijke vertegenwoordiging van bestuursleden namens de werkgever en namens de werknemers.

Voortaan twee pensioengerechtigden in het bestuur

Het is feitelijk een voortzetting van de bestaande situatie. Het bestuur van ons fonds blijft bestaan uit 10 leden, van wie 5 namens de werkgever en 5 namens de werknemers. Er is wel een verandering in de bezetting van de bestuurders namens de werknemers. Vroeger waren er vier bestuursleden namens de actieve deelnemers en één bestuurslid namens de pensioengerechtigden. Vanaf 1 juli 2014, de datum waarop de nieuwe bestuursstructuur ingaat, zullen er drie bestuursleden namens de actieve

deelnemers zijn en twee namens de pensioengerechtigden. In verband met deze wijziging neemt Ton Damen afscheid als bestuurder namens de actieve deelnemers. Hij gaat binnenkort met pensioen en het is hierdoor een logische keus dat hij terugtreedt vanwege deze wijziging. Het bestuur is Ton veel dank verschuldigd voor zijn jarenlange, uitstekende bijdrage aan het bestuur van het fonds. De Vereniging van Gepensioneerden heeft Marianne van Os voorgedragen als bestuurslid namens de pensioengerechtigden.

De samenstelling van het bestuur per 1 juli 2014 is nu als volgt:

Namens werkgevers

W.P.C. van den Nieuwenhof, *voorzitter*

W.P.A. Pirée

J. Scheper

P.M. Knottnerus (benoeming moet nog worden goedgekeurd door De Nederlandsche Bank)

T.A. van de Werken, *plv. voorzitter*

Namens werknemers

O.A. van Rheenen

P.W.M. van Veldhoven *plv. secretaris*

J.P.M. Vriends, *secretaris*

Namens pensioengerechtigden

A.J. van Dienst

M. van Os-Mulder (benoeming moet nog worden goedgekeurd door De Nederlandsche Bank)

Nieuw Verantwoordingsorgaan

Een andere verandering die voortvloeit uit de keuze voor de nieuwe bestuursstructuur is dat per 1 juli 2014 het bestaande Verantwoordingsorgaan en de Deelnemersraad zijn samengevoegd in een nieuw Verantwoordingsorgaan. Dit nieuwe orgaan krijgt ongeveer dezelfde taken als de bestaande organen. Het Verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur over vele belangrijke aspecten van het beheer van het pensioenfonds. Het bestuur van het fonds legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over

het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur en over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.

De samenstelling van het Verantwoordingsorgaan per 1 juli 2014 is:

E. de Been

J.C.M. van Crugten

W.H. Dijkstra

C.H. Kraaijmes

J. van Laar

C.J. Langebeeke

C.J. Menkhorst

D. van Nes

B. van Oudheusden

P.C.M. Schoutens

J. Schuurman

A.J.V. Uitdehaag

namens werknemers

namens Vereniging van Gepensioneerden

namens Vereniging van Gepensioneerden

namens Vereniging van Gepensioneerden

namens Vereniging van Gepensioneerden

namens werknemers (ex Suiker 2007)

namens werkgever

namens Vereniging van Gepensioneerden

namens werknemers

namens werkgever

namens werknemers

(ex Suiker 2007)

namens Vereniging van Gepensioneerden