



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 11 november 2014



**Voorzitter blikt
vooruit op pensioen-
ontwikkelingen**

**Topdrukke voor
Pensioenbureau**

**Echtscheiding
en pensioen**

Persoonlijke Cosun aanpak brengt meerwaarde

In deze editie Van Nu naar LATER staat een verhaal over het Pensioenbureau. Ik ben daar blij mee. Het is voor mij een voorrecht om manager te zijn van het bureau en ik ben trots op de collega's in ons team. Dat is altijd zo geweest. Maar ik vind het terecht dat die collega's nu eens in het zonnetje worden gezet, want ze hebben de afgelopen maanden extra hard gewerkt om de overgang naar de nieuwe pensioenregeling administratief goed te regelen.

Als het goed is, hebben jullie daar niets van gemerkt en zo hoort het ook. De overgang behoort soepel te verlopen. Daarbij moeten jullie ervan op aan kunnen dat je opgebouwde aanspraken correct worden omgerekend naar de nieuwe pensioenrichtleeftijd en dat de in de toekomst op te bouwen aanspraken correct worden vastgesteld op basis van de nieuwe regeling. Wie al met pensioen is, krijgt zijn of haar uitkering maandelijks netjes uitbetaald en wie nog werkt, kan erop vertrouwen dat er straks volgens plan pensioen zal worden uitgekeerd.

Mijn collega's staan daar borg voor. Zij staan ook klaar om al jullie vragen over pensioen te beantwoorden. Je belt niet met een onbekende medewerker van een helpdesk van een grote pensioenuitvoerder maar met een Cosun collega die precies weet hoe het zit met jouw pensioen. Onze voorzitter, Willem van den Nieuwenhof, legt in het interview met hem uit dat hij die persoonlijke aanpak een meerwaarde vindt van ons fonds.

Ons Pensioenbureau blijft zich inzetten om jullie zo goed mogelijk van dienst te zijn. Daarbij hoort heldere informatie geven over je pensioen. De overheid is gekomen met een nieuw wetsvoorstel over pensioencommunicatie. Een van de punten daarin is meer ruimte voor digitale informatie en dat past naadloos bij onze plannen om de informatie via de website uit te breiden en te verbeteren. Maar die persoonlijke Cosun aanpak houden we erin. Daar kun je van op aan.



Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau Cosun

In dit nummer

P3 Voorzitter Willem van den Nieuwenhof over pensioenontwikkelingen

P6 Topdrukte voor Pensioenbureau

P8 Gevolgen echtscheiding voor pensioen

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. Zij studeert fotografie en maakte in Puttershoek en Dinteloord een serie foto's voor Cosun.



Voorzitter Cosun pensioenfonds Willem van den Nieuwenhof:

“Met voorzichtig beleid goed door crisis gekomen”

“We zijn een ouderwets pensioenfonds. Maar dan wel ouderwets in de goede zin van het woord. Er is een grote betrokkenheid van de onderneming bij het fonds. De lijnen zijn heel kort naar alle betrokkenen bij het fonds. Dat biedt voordelen. We hebben altijd een conservatief beleid gevoerd. Door dat beleid hebben we soms lagere rendementen dan sommige andere fondsen behaald. Maar je maakt altijd keuzes in de overweging tussen risico en rendement en wij hebben gekozen voor een voorzichtig beleid. Daardoor zijn we goed door de financiële crisis gekomen en hebben we de pensioenen nog redelijk kunnen verhogen waar anderen dat niet konden.”

Willem van den Nieuwenhof is voorzitter van het bestuur van Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun. Hij is al vele jaren nauw betrokken bij het bestuur van het fonds als vertegenwoordiger namens de werkgever. In het dagelijks leven is hij Director Human Resources van Cosun. Hij is bij de onderneming in dienst sinds 1993, toen hij hoofd P&O bij de Suiker Unie werd. Willem is trots op het bedrijf en het pensioenfonds. “Cosun had tien jaar geleden een wat stoffig imago. Dat ligt nu heel anders. Het bedrijf lijkt nu zelfs een voorbeeld voor anderen omdat wij de afgelopen moeilijke jaren goed hebben doorstaan met een zorgvuldig en gedegen beleid. Dat geldt ook voor het pensioenfonds. We hebben een bestuur met deskundige mensen en binnen ons team hebben we de taken goed verdeeld.”

Nog volop bezig met administratie

We spreken Willem over de afspraken die net tussen de sociale partners zijn gemaakt over de pensioenregeling per 1 januari 2015 en over nieuwe wetgeving rond de pensioenen en wat die betekent voor ons bij Cosun. Die ontwikkelingen volgen op een grote operatie die net achter de rug is: de overgang van verschillende pensioenregelingen binnen Cosun naar één nieuwe regeling per 1 januari 2014. Administratief is die operatie nog in volle gang zoals je ook kunt lezen in het artikel over het Pensioenbureau. Daar is

Cao-partners bereiken akkoord over regeling voor 2015

Op 9 oktober hebben de sociale partners het akkoord bekendgemaakt dat zij hebben bereikt over de pensioenregeling per 1 januari 2015.

- Het opbouwpercentage gaat van 2,15% in 2014 naar 1,875% in 2015. Dit is het fiscaal maximaal toegestane percentage.
- De opbouw van het partnerpensioen gaat vanaf 1 januari 2015 van 70% naar 50% van het ouderdompensioen. De resterende 20% wordt gedekt door een verzekering.
- Alle tot 1 januari 2015 opgebouwde aanspraken blijven volledig behouden.
- Als er binnen de regeling in de toekomst ruimte ontstaat, willen de sociale partners de franchise verlagen. Dat is gunstig voor de pensioenopbouw omdat er dan over een groter deel van het salaris pensioen wordt opgebouwd.
- Alle andere in augustus 2013 gemaakte afspraken blijven van kracht.



men nog volop bezig te zorgen dat alle wijzigingen foutloos worden ingevoerd in het administratiesysteem. Verder heeft De Nederlandsche Bank aangegeven dat zij de overgang ziet als een interne waardeoverdracht waarvoor formeel toestemming moet worden gevraagd aan de deelnemers.

Nieuwe afspraken voor 2015

De inkt van de afspraken over de pensioenregeling voor 2014 was nauwelijks droog of de overheid kwam weer met beperkende fiscale maatregelen die nieuw overleg over de regeling per 2015 noodzakelijk maakten. "We wisten natuurlijk al wel dat die eraan kwamen, maar nog niet hoe die precies zouden uitpakken", zegt Willem. "Wij gingen uit van een maximaal toegestaan opbouwpercentage van 1,75%. Daar is de regeling ook op doorgerekend. Uiteindelijk hebben de sociale partners gekozen voor het fiscale maximum van 1,875%. De teruggang in opbouwpercentage van 2,15% naar 1,875% is aanzienlijk, maar minder groot dan de 1,75% waarmee wij rekening hielden. De sociale

partners verdienen een compliment dat zij bij de keus voor het maximale percentage rekening hebben gehouden met de uitvoerbaarheid van de regeling door het fonds. Die keus voor 1,875% in plaats van 1,75% komt ten goede aan de actieve deelnemers. Ze hebben daarvoor een compensatie gezocht door iets anders voor de actieve deelnemers te versoberen. De oplossing daarvoor is dat de opbouw van het partnerpensioen niet meer 70% maar 50% van het ouderdompensioen is. De resterende 20% wordt geregeld via een verzekering. Dat betekent dat als iemand in actieve dienst overlijdt, zijn of haar partner toch een partnerpensioen van 70% van het ouderdompensioen krijgt."

Al rekening gehouden met nieuwe FTK

Een andere belangrijke wettelijke wijziging is het nieuwe Financieel toetsingskader (FTK) dat in 2015 wordt ingevoerd. Je zou het kunnen omschrijven als de financiële spelregels die gelden voor pensioenfondsen. De behandeling in het parlement is nog niet afgerond, maar staatssecretaris Klijnsma wil dat de regels vóór 1 juli 2015 worden ingevoerd. In de pers gingen de berichten rond het nieuwe FTK vooral over de strengere kapitaaleisen waardoor het nog moeilijker zal worden voor pensioenfondsen om de pensioenen te indexeren. Willem legt uit dat het bestuur van het fonds er bij de beoordeling van de aangepaste pensioenregeling al rekening mee heeft gehouden dat er strengere regels zouden komen. "We hebben wel als bestuur tegen de sociale partners gezegd dat we in 2015 de nieuwe regeling zullen gaan uitvoeren tegen



Strengere regels voor pensioenfondsen

Er komt een nieuw Financieel toetsingskader (FTK). Deze 'spelregels' voor pensioenfondsen zijn bedoeld om het pensioen minder gevoelig te maken voor grote schokken op de financiële markten. Financiële mee- en tegenvallers worden gelijkmatiger over de tijd gespreid. Het verbeterde FTK moet er ook voor zorgen dat risico's en rendementen eerlijk over de generaties worden verdeeld. Het nieuwe FTK wordt gefaseerd ingevoerd. De pensioenfondsen moeten in de eerste helft van 2015 hun beleid aanpassen aan de nieuwe regels.

Belangrijke veranderingen zijn:

- Er komen strengere kapitaaleisen. Fondsen mogen pas boven een dekkingsgraad van 110% de pensioenen gaan indexeren en volledige indexatie mag pas als aan strengere eisen is voldaan.

- Als een fonds vijf jaar lang een dekkingsgraad heeft die lager is dan het minimaal vereiste vermogen (ca. 105%), moet een fonds gaan korten. Die korting mag over maximaal 10 jaar worden gespreid.
- Een fonds dat onvoldoende financiële buffers heeft, moet een herstelplan maken en uitvoeren. Dat was zo en blijft zo. Volgens de nieuwe regels moet er sneller ingegrepen worden, maar meer over de tijd verspreid.
- Fondsen moeten vooraf een beleidsplan maken waarin staat wat voor maatregelen ze zullen nemen als de dekkingsgraad daalt beneden het vereiste niveau.
- Er komt meer stabiliteit in het niveau van de premie, die kostendekkend moet zijn.
- Er komt een jaarlijkse haalbaarheidstoets waarmee fondsen moeten aantonen of de behaalde resultaten sporen met de gecommuniceerde verwachtingen.

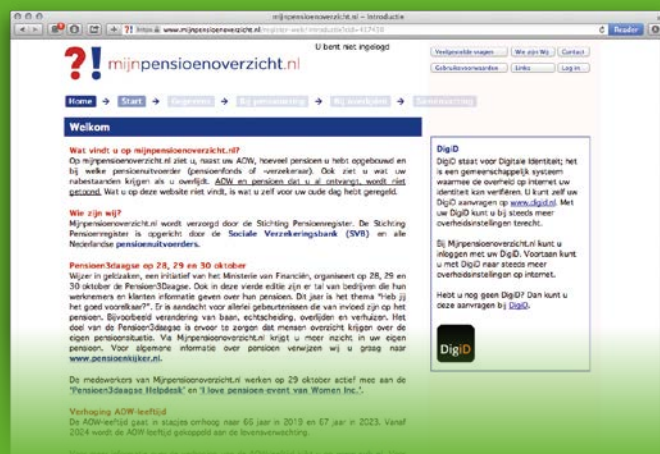
de afgesproken premie maar dat we de gemaakte afspraken nog zullen toetsen op uitvoerbaarheid voor de lange termijn. Bij die beoordeling willen we dan nadrukkelijk kijken of de regeling uitvoerbaar is binnen de regels van het nieuwe FTK. Bij de aanpassing van de regeling hebben we al wel verondersteld dat er strengere regels zouden gelden. Dat verklaart ook voor een belangrijk deel het lagere indexatieperspectief. Om te mogen indexeren, moeten we straks gewoon aan strengere eisen voldoen.”

Eerst rekenwerk doen

De aanpak van het bestuur past geheel in het voorzichtige beleid dat het fonds steeds voorstaat. “Waar anderen koortsachtig begonnen te rekenen hebben wij besloten de regeling zoals afgesproken te gaan uitvoeren en even te wachten tot het stof rond het nieuwe FTK is neergedaald. In de eerste helft van 2015 gaan we ons rekenwerk doen. We komen dan met een oordeel over de uitvoerbaarheid van de regeling binnen het nieuwe FTK en met een bijpassend beleidskader. Er is nog veel werk te verzetten. We gaan het allemaal doen, maar stap voor stap”, legt Willem uit. “Er zal nog het nodige aan de plannen van de overheid veranderen. Het is belangrijk dat er eerst volledige duidelijkheid komt.”

Open en eerlijk communiceren

Nog een onderwerp waar het bestuur zich over moet buigen is de nieuwe Wet voor pensioencommunicatie die in 2015 van kracht wordt. Willem zegt zich af en toe behoorlijk te irriteren over alle nieuwe regelgeving die er steeds maar uit Den Haag blijft komen. “Het lijkt wel of elk probleem met nieuwe regels en nieuw toezicht moet worden opgelost. Ik herinner me de kop van een overheidsbericht van vorig jaar: ‘We moeten naar open en eerlijke communicatie over pensioen’. Alsof we dat eerder niet probeerden te doen. We hadden vroeger een prachtig jaaroverzicht van één A4tje waarmee we onze deelnemers informeerden hoe het stond met hun pensioenaanspraken. Toen moesten we naar een overzicht met meer dan 10 pagina’s verplichte informatie. Geen wonder dat de mensen dat niet meer snapten. Vervolgens kwam de geniale boodschap: het moet korter en begrijpelijker. Ik kan me er soms druk over maken. Natuurlijk zitten er goede aspecten aan de nieuwe communicatieregels, zoals de modernisering om meer informatie via de elektronische weg aan te bieden. Wij zijn daar ook mee bezig. Wat ik zelf een heel belangrijk aspect vind, is dat wij op ons eigen pensioenbureau deskundige mensen hebben bij wie onze deelnemers altijd terecht kunnen met hun vragen. Dat is voor mij echt de basis. We hebben het gezien bij de informatiebijeenkomsten waar onze eigen mensen de veranderingen duidelijk hebben toegelicht. Dan heb je als fonds echt een meerwaarde.” ■



Pensioencommunicatie moet tijdig, duidelijk, concreet en evenwichtig

De regering heeft dit jaar een wetsvoorstel Pensioencommunicatie naar het parlement gestuurd dat volgend jaar moet ingaan. Deelnemers moeten beter weten wat ze straks aan pensioen kunnen verwachten en of dat voldoende is om van te leven. Ook moeten ze zich beter bewust zijn van de risico's van het pensioen.

Kort samengevat zijn de hoofdpunten van het wetsvoorstel:

- Pensioencommunicatie moet tijdig, duidelijk, concreet en evenwichtig zijn. De relevante voor- en nadelen moeten duidelijk worden weergegeven.
- De informatie moet aansluiten op de behoeften van de deelnemers en in lagen worden aangeboden: de hoofdzaken op het eerste gezicht en meer details in onderliggende lagen.
- Er komt meer ruimte voor digitale informatie. Maar wie op papier informatie wil blijven ontvangen, moet dat kunnen krijgen. Er is een 'breng plicht': alleen informatie op de website plaatsen is niet genoeg.
- De huidige lange startbrief wordt vervangen door Pensioen 1-2-3. Dit is informatie in 3 lagen: de hoofdzaken staan in een document met icoontjes en heel korte beschrijvingen. Op de website moet je meer details kunnen vinden.
- Het jaarlijkse pensioenoverzicht (UPO) krijgt een andere functie: het wordt korter en geeft alleen weer wat je tot dan aan pensioen hebt opgebouwd.
- De werkgever krijgt een grotere rol bij pensioencommunicatie.
- Je verwachte pensioenuitkering kun je vinden op de website www.mijnpensioenoverzicht.nl. Die wordt uitgebreid met verschillende functies.



Het team van het Pensioenbureau, vlnr Lidwien Luijten, Stefan Bierhoff, Marlies Boersma, Lilian Luijten en Cor Veraart.

Topdrukte voor Pensioenbureau

“Het is een fijn gevoel als je mensen verder kunt helpen. Onlangs kreeg ik een oudere dame aan de telefoon over een UPO die ze van een verzekeraar had gekregen. Ze konden haar daar niet duidelijk maken hoe die in elkaar stak en waarom ze die kreeg. Daarom belde ze ons. Nu snap ik het tenminste, zei ze.”

Stefan Bierhoff (38 jaar) werkt sinds 2009 op het Pensioenbureau van het pensioenfonds van Cosun. Hij werkt al langer bij de onderneming want in 1998 kwam hij bij Aviko in dienst als personeelsfunctionaris. In 2003 werd hij secretaris van het pensioenfonds van Aviko. Hoewel Stefan nog jong is, heeft pensioen altijd zijn bijzondere belangstelling gehad. “Het systeem van sparen voor je oude dag en dat op een goede manier organiseren, vind ik boeiend”, zegt hij.

Deelnemers krijgen collega aan de lijn

Waar de meeste pensioenfonds de uitvoering van de pensioenregeling uitbesteden aan grote partijen die vele fondsen als klant hebben, heeft Cosun ervoor gekozen dit te laten doen door een eigen Pensioenbureau. De deelnemers krijgen bij vragen dus een collega aan de lijn. Cor Veraart is de manager van het Pensioenbureau. Hij en secretaresse Lidwien Luijten zorgen vooral voor de beleidsmatige zaken rond het pensioenfonds en voor de bestuursondersteuning. Stefan Bierhoff en Lilian Luijten houden zich voornamelijk bezig met de administratie waarbij voor Stefan het accent ligt op de deelnemers en (financiële) administratie van Pensioenfonds Cosun en voor Lillian de deelnemers- en (financiële) administratie van Pensioenfonds Aviko.

Als gevolg van de extra werkzaamheden door de aanpassing van de administratie is Marlies Boersma tijdelijk als extra medewerker toegevoegd aan het Pensioenbureau. Het samenvoegen van verschillende pensioenregelingen

tot één nieuwe regeling voor Cosun is namelijk een omvangrijke en tijdrovende administratieve operatie. In deze editie van het pensioenbulletin vertelt Stefan namens het pensioenbureau waar zijn collega's en hij zoal dagelijks mee bezig zijn.

Tot achter de komma nauwkeurig

De administratieve taken van het Pensioenbureau zijn heel breed. “We zorgen voor alle geldstromen”, vertelt Stefan. “We ontvangen de premies en zorgen dat die naar de vermogensbeheerder gaan om te beleggen en we zorgen ervoor dat we alle pensioenen en rekeningen op tijd kunnen betalen. We houden alle mutaties bij van toetreden tot overlijden. Als iemand part-time gaat werken, gaat trouwen of scheiden of uit dienst treedt, verwerken we dat in ons geautomatiseerd pensioensysteem. Wij maken ook allerlei berekeningen op verzoek van de deelnemers, bijvoorbeeld als iemand waardeoverdracht overweegt of wil weten wat de financiële gevolgen zijn als hij of zij enkele jaren eerder met pensioen gaat.” Stefan en zijn collega's maken die berekeningen op basis van de meest recente gegevens. Nauwkeurigheid speelt hierbij een grote rol, aangezien er met veel omrekenfactoren gewerkt wordt die op enkele decimalen nauwkeurig zijn vastgesteld. Een kleine afwijking kan over meerdere jaren en veelal over vele euro's een groot verschil maken.

Enorm karwei

Het Pensioenbureau is nu vooral bezig met het aanpassen

van de administratie aan de nieuwe pensioenregeling. Dat enorme karwei is in mei gestart en half november hoopt het bureau klaar te zijn met de omzetting. "Cosun bestond vroeger uit een aantal suikerfabrieken die zijn samengegaan", legt Stefan uit. "De verschillende pensioenregelingen werden ingebracht in één pensioenfonds. Er zijn eerder grote aanpassingen in de pensioenregeling geweest in 1992 en 2006 waarbij steeds de al opgebouwde rechten zijn gerespecteerd. In 2011 is het fonds samengegaan met Stichting Pensioenfonds Suiker 2007. Deze deelnemers behielden daarbij hun eigen pensioenregeling. Nu worden alle verschillende regelingen geïntegreerd in één nieuwe pensioenregeling. Alle deelnemers moeten daarin correct worden ingevoerd."

Intensieve controle

Stefan legt uit dat de aanpassing administratief uit twee delen bestaat. De eerste is de omzetting van de aanspraken naar de nieuwe standaard pensioeningangleeftijd van 67 jaar en de tweede is de aanpassing aan de kenmerken van de nieuwe regeling. De basis van de administratie is een geautomatiseerd systeem dat FinCircle heet. Samen met de ontwikkelaar van het FinCircle-pakket en de actuaris van het fonds (Mercer) zijn de medewerkers van het Pensioenbureau bezig om de nieuwe elementen van de pensioenregeling mogelijk te maken in FinCircle en alle relevante formules voor de hieraan gerelateerde berekeningen aan te passen en te controleren op juiste werking ervan. Dit geschiedt voor ruim 3200 actieve en inactieve deelnemers. Wie mocht denken dat zoiets toch wel 'met één druk op de knop' gaat, heeft het mis. "Met die intensieve controle zorgen we ervoor dat we voor alle deelnemers een stand per 1 januari 2014 hebben die klopt en waarop we kunnen voortbouwen. Daarna kunnen we alle mutaties verwerken die in het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden."

Reguliere werkzaamheden gaan gewoon door

Terwijl de medewerkers van het Pensioenbureau volop bezig zijn met het aanpassen van de administratie, gaan alle reguliere werkzaamheden gewoon door. Het is wat dat betreft 'de verkoop gaat door tijdens de verbouwing van de winkel'. "Deelnemers melden zich geregeld met vragen en verzoeken om berekeningen. Wij proberen ervoor te zorgen dat ze zo min mogelijk last hebben van alle extra werkzaamheden waar het Pensioenbureau momenteel voor staat, waaronder de aanpassing van het geautomatiseerde systeem. Een berekening kan wel eens iets langer op zich laten wachten. Dat zeggen we dan ook en daar is best begrip voor. Over het algemeen proberen we binnen een maand de gevraagde gegevens op te leveren."

Behoeft aan persoonlijke informatie

Stefan vertelt dat de voorlichtingsbijeenkomsten in mei en juni iets hebben losgemaakt. "De deelnemers zijn de arbeidsvoorwaarde pensioen (nog) meer gaan waarderen en zien het grote belang ervan in. Dit heeft ze ertoe aangezet om weer eens goed na te denken over de eigen pensioensituatie. "We krijgen meer vragen dan normaal. Veel vragen gaan over de pensioenleeftijd. Mensen weten dat de pensioenleeftijd omhoog gaat. Ze willen weten of ze nog eerder met pensioen kunnen gaan en vooral wat dat dan concreet voor hun persoonlijke situatie betekent en welke mogelijkheden ze zelf hebben om hier op in te spelen. In ons bulletin, de voorlichtingsbijeenkomsten en de lijst met vragen en antwoorden hebben we de onderwerpen in algemene zin behandeld. Maar deelnemers willen precies weten hoeveel euro's ze aan pensioen krijgen als ze op een bepaalde leeftijd met pensioen willen gaan. Ook het UPO geeft slechts algemene informatie. Dat geldt eveneens voor de keuzemogelijkheden. Mensen willen bijvoorbeeld een hoog/laag-constructie heel concreet naar hun persoonlijke situatie vertaald zien. Eventueel nodigen wij deelnemers met hun partner uit op ons kantoor, om in een persoonlijk gesprek de uitkomsten van de berekeningen toe te lichten. Ik denk dat deze dienstverlening echt een meerwaarde van ons Pensioenbureau is voor de deelnemers. We merken nu ook dat de eerste vragen over deeltijdpensioen beginnen binnen te komen."

Gevarieerd en dynamisch

De medewerkers van het Pensioenbureau proberen alle vragen zo goed en objectief mogelijk te beantwoorden. Adviezen geven, bijvoorbeeld bij vragen over waardeoverdracht, doen zij niet. "We moeten in staat zijn om onze regeling goed te kunnen uitleggen. We moeten onze deelnemers duidelijk kunnen maken waar ze keuzes in moeten maken en wat de consequenties van die keuzes kunnen zijn. Maar we moeten ervoor waken dat we ons opstellen als een financieel adviseur. Het is niet onze taak om iets te verkopen."

Stefan geniet van het werk op het Pensioenbureau, dat zeer gevarieerd en dynamisch is. "De wereld staat niet stil, dus ook het pensioenfonds niet. Nieuwe wetgeving moet worden vertaald in nieuw beleid en dat is de afgelopen jaren heel wat geweest. De levensverwachting verandert, de economie is volop in beweging en dus de beleggingen ook. Het is de taak van het Pensioenbureau om het bestuur bij al die ontwikkelingen te adviseren en te ondersteunen zodat het bestuur de goede beslissingen kan nemen in het belang van onze deelnemers. Daarnaast moet het Pensioenbureau een gesprekspartner zijn die haar kennis met de deelnemers deelt, zodat zij later ook van hun pensioen kunnen genieten." ■

Echtscheiding heeft grote gevolgen voor je pensioen

In je leven en je werk zijn er soms bepaalde gebeurtenissen waarbij je er niet meteen aan denkt dat die van invloed zijn op je pensioen. In deze editie van Van NU naar LATER beginnen we met een serie artikelen over deze gebeurtenissen. Dit keer gaat het over echtscheiding.

Een echtscheiding is ingrijpend voor beide partners en hun eventuele kinderen. Naast alle emoties die er spelen, moeten er allerlei zakelijke dingen worden geregeld. Zo kan een scheiding grote gevolgen hebben voor je pensioen.

Ex-partner heeft recht op de helft van je pensioen

Als je getrouwd bent en gaat scheiden of als je geregistreerde partnerschap wordt ontbonden, heeft je ex-partner recht op de helft van het ouderdomspensioen dat je gedurende het huwelijk of het geregistreerde partnerschap hebt opgebouwd. Andersom heb jij, als je ex-partner werkt en pensioen opbouwt, recht op de helft van het ouderdomspensioen dat hij of zij tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap heeft opgebouwd. Het kan ook zijn dat je in huwelijkse voorwaarden of partnerschapsvoorwaarden andere afspraken hebt gemaakt over pensioenaanspraken.

Scheiding binnen 2 jaar melden

Het verdelen van het ouderdomspensioen na een scheiding heet verevening. Het is heel belangrijk dat jij of je ex-partner de scheiding tijdig meldt bij het pensioenfonds. Dat moet binnen twee jaar na het tijdstip van de scheiding. Het pensioenfonds zorgt er dan voor dat je ex-partner recht krijgt op het hem of haar toekomstige deel van het verevende ouderdomspensioen op het moment dat jij met pensioen gaat.

Het is ook mogelijk dat je ex-partner zelf kan beschikken over het hem of haar toekomstige deel van het ouderdomspensioen. Dat noemen we conversie. Jij en je ex-partner moeten dat samen schriftelijk vastleggen en het pensioenfonds moet akkoord gaan met die conversie. Bij conversie ontstaat er een eigen recht voor de ex-partner. In tegenstelling tot bij verevening kan de ex-partner in deze situatie, uiteraard binnen de bepalingen van het reglement, zelf de pensioeningangsdatum bepalen.

Een belangrijk onderdeel van conversie is dat als je ex-partner na jouw pensionering zou overlijden en jij nog leeft, je dan niet meer de beschikking krijgt over het voor je ex-partner bestemde deel van het ouderdomspensioen. Bij verevening krijg je in dat geval namelijk wel weer de beschikking over het volledige ouderdomspensioen.

Andere keuzes zijn mogelijk

Bij verevening wordt het tijdens het huwelijk of geregis-

treerd partnerschap opgebouwde ouderdomspensioen dus standaard 50/50 verdeeld tussen jou en je ex-partner. Het is ook mogelijk om af te zien van verevening of te kiezen voor een andere verdeling. Dat moeten jij en je ex-partner dan schriftelijk vastleggen in een echtscheidingsconvenant of een ander document via een notaris.

Bijzonder partnerpensioen

Je ex-partner heeft niet alleen recht op de helft van het tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap opgebouwde ouderdomspensioen, maar ook op het partnerpensioen dat tijdens die periode is opgebouwd. Dit noemen we een bijzonder partnerpensioen. Als de scheiding plaatsvindt nadat je deelnemerschap is geëindigd is het bijzonder partnerpensioen gelijk aan het partnerpensioen zoals dat is vastgesteld bij beëindiging van het deelnemerschap plus eventueel daarna toegekende toeslagen.

Het bijzonder partnerpensioen wordt uitgekeerd vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je overlijdt na je pensioengerechtigde leeftijd. Indien je vóór je pensioengerechtigde leeftijd overlijdt, gaat dit pensioen in op de dag die volgt na de datum van overlijden. De uitkering eindigt in beide situaties op de laatste dag van de maand waarin je ex-partner overlijdt.

Geen verevening ouderdomspensioen onder wettelijke grens

Het ouderdomspensioen wordt niet verevend indien op het tijdstip van scheiding het deel van het ouderdomspensioen bestemd voor de ex-partner onder een wettelijke grens blijft. In 2014 is die grens € 458,06 per jaar.

Als het recht op het aan je ex-partner toekomstige jaarlijkse bijzonder partnerpensioen onder de hiervoor genoemde wettelijke grens valt, mag het pensioenfonds dat recht afkopen. Je ex-partner krijgt de afkoopwaarde dan in één keer uitgekeerd.

Deskundige hulp aanbevolen

De gevolgen van echtscheiding voor je pensioen zijn best ingrijpend en ingewikkeld. Daarom is het verstandig om bij een scheiding de hulp in te roepen van een financieel deskundige. ■