



Pensioenfonds Cosun

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

NR. 3 maart 2012

Pensioenfonds Cosun in zwaar weer

**Snel naar een goed
afgewogen oplossing**

Naar een
toekomstbestendig
pensioenstelsel

Verkiezingen

Onder druk

Het Nederlandse pensioenstelsel dreigt onbetaalbaar te worden. De pensioenpremies stijgen, mede als gevolg van de lage rente en de toegenomen levensverwachting, tot een voor veel werkgevers onacceptabel niveau. De financiële positie van ondernemingspensioenfondsen daalt sterk. Een groot aantal pensioenfondsen is zelfs in zeer zwaar weer terechtgekomen. De Nederlandsche Bank (DNB), toezichthouder op pensioenfondsen, eist dat pensioenfondsen, die niet op eigen kracht kunnen herstellen, maatregelen treffen om de pensioentoezegging te kunnen financieren. Deze fondsen moeten noodgedwongen de pensioenen van deelnemers en pensioengerechtigden verlagen.

In deze editie van Van NU naar LATER ontkomen ook wij niet aan een somber geluid. Ook ons pensioenfonds moet zaken veranderen om niet in de problemen te komen en om gedane pensioentoezeggingen te kunnen nakomen.

Dekkingsgraad Pensioenfonds Cosun

In de vorige editie van Van NU naar LATER schreef ik dat de financiële positie van ons fonds nog redelijk goed was. De onrust op de financiële markten heeft zich echter voortgezet. Daardoor is onze dekkingsgraad weer verder gedaald. Naast slechte beleggingsrendementen op aandelen staat de rente op een extreem laag niveau. Het gevolg hiervan is dat het fonds minder rente op zijn geld krijgt en veel hogere voorzieningen moet aanhouden. Daarnaast heeft het fonds, net als in 2009 en 2010 (€ 28 miljoen), ook dit jaar weer extra geld opzij moeten zetten (circa € 7 miljoen) omdat mensen naar verwachting steeds langer leven. Deze factoren hebben ertoe geleid dat onze dekkingsgraad is gedaald tot 116,1% per 31 december 2011.

Hoewel we graag een andere boodschap zouden brengen, vraagt de actuele situatie om serieuze aandacht. In een aantal artikelen in deze editie wordt daarom beschreven hoe deze situatie is. Verder wordt aandacht gevraagd voor de verkiezingen van bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan. U kunt zich kandidaat stellen als u een dergelijke functie ambieert en zichzelf voldoende competent acht om deze te vervullen.



Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau Cosun

In dit nummer

P3 Hoe staan we ervoor?

P4/5 Pensioenfonds Cosun
in zwaar weer

P6 Naar een toekomst-
bestendig pensioenstelsel

P7 Verkiezingen
Pensioenfondsorganen

P8 Ouderdomspensioen
vervroegen, hoe werkt dit?



Afstemmen pensioen op
persoonlijke wensen

Colofon

Van NU Naar LATER is een uitgave van Pensioenfonds Cosun. Het bulletin wordt verspreid onder deelnemers en pensioengerechtigden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2.700 exemplaren.

Coördinatie redactie: Lidwien Luijten
E-mail: Lidwien.Luijten@cosun.com

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



Hoe staan we ervoor?

Eind februari kregen 7,5 miljoen mensen in Nederland van hun pensioenfonds de mededeling dat hun pensioen waarschijnlijk gekort wordt. Vaak is in die fondsen al jaren het pensioen niet meer verhoogd en zijn werknemers intussen (hoge) premies gaan betalen.

Willem van den Nieuwenhof
Voorzitter Pensioenfonds Cosun

Snel naar een goed afgewogen oplossing

Voor het eerst sinds jaren zullen wij dit jaar de pensioenen van onze pensioengerechtigden niet volledig met de prijzen mee kunnen laten stijgen, maar slechts gedeeltelijk kunnen verhogen. Onze actieve deelnemers zijn nog niet geraakt. Hun pensioenaanspraken zijn 'gewoon' met de lonen meegestegen. In die zin staan we er goed voor. Schijnbaar gaat alle rampspoed aan onze deur voorbij.

Niets is minder waar.

Als fonds proberen wij steeds vooruit te kijken. Dat moeten we ook, want pensioenen moeten levenslang uitbetaald kunnen worden. Dat er zwaar weer op komt was, zagen we aankomen. Toch zijn we nog geschrokken van onze toekomstverkenningen. De zaken lopen spaak als we niet ingrijpen.

Als we niets veranderen:

- komt de premie structureel op een voor de werkgever onaanvaardbaar hoog niveau uit. De premie zal de komende jaren alleen maar blijven stijgen;
- is er een grote kans dat ingegane pensioenen jarenlang niet geïndexeerd (verhoogd) kunnen worden;
- is er een reëel risico dat we de komende jaren de pensioenen zelfs moeten gaan verlagen.

Wij hebben uitgebreide studies verricht. Die leiden maar tot één conclusie: het roer moet om.

We leven langer en de rente is laag: dat maakt pensioen duur. Het rendement is laag: dat maakt het ophogen van het pensioen moeilijk.

Er moet dus iets gebeuren.

De jongere moet misschien langer doorwerken. De oudere moet wellicht rekening houden met minder kans op indexatie. De werkgever moet mogelijk meer premie betalen dan gepland en verwacht. De regeling moet soberder.

Beslist het pensioenfondsbestuur daarover? Nee, dat is aan de sociale partners. Het bestuur kan slechts constateren dat de regeling zoals die nu bestaat, en de afspraken die we daarover hebben met de werkgever, binnen afzienbare tijd niet meer uitvoerbaar is. Het is belangrijk voor de solidariteit tussen de belanghebbenden in het fonds dat er snel een goed afgewogen oplossing komt. Het bestuur zet zich daar maximaal voor in, vanuit dat algemene, gezamenlijke belang. Ons fonds, ons pensioen en onze onderlinge solidariteit, zijn het waard om behouden te blijven. Onze overtuiging is dat alle betrokken partijen daar hun steentje aan bij willen dragen. Dat is ook nodig.



Pensioenfonds Cosun in zwaar weer

Pensioenfonds Cosun is in zwaar weer beland. 2010 was nog een redelijk jaar met een dekkingsgraad van ruim boven de 120%. Maar het jaar 2011 eindigt heel anders.

De premie, die door de werkgever wordt betaald, is gestegen boven het maximum van de tot nu toe gehanteerde norm van 20% van de loonsom. Die 20% wil zeggen dat de werkgever bovenop het weekloon maximaal een dagloon betaalt aan pensioenkosten. Inmiddels stijgt de premie tot boven de 25% van de loonsom. Deze komt daarmee bijna drie keer hoger uit dan de doorsnee premie van 9,5% die de werkgever jarenlang heeft betaald. Deze was voldoende om de financiële positie van het fonds op peil te houden. Van 9,5% is de premie in stappen opgelopen naar 12%, 14%, 17%, 20% en nu dus naar boven de 25%. De actuaris heeft op verzoek van het fonds een studie uitgevoerd naar de ontwikkeling van de bezittingen en verplichtingen van het fonds. Daaruit blijkt dat de kostendekkende premie zich over de periode 2012 - 2026 beweegt richting 30% tot 35% van de loonsom. Iedereen kan begrijpen dat dit een onhoudbaar niveau is.

Ambities

De huidige dekkingsgraad ligt ruim onder het noodzakelijke niveau om de doelstellingen van het fonds te kunnen realiseren. Bovendien vertoont de dekkingsgraad over de periode tot 2026 een dalende tendens. Deze zou volgens de prognose uiteindelijk uitkomen op ongeveer 106%. De kans op onderdekking neemt daarbij toe. Deze kan fors van omvang zijn, aldus de actuaris.

Met de lage dekkingsgraad komen de belangen van de actieve medewerkers ernstig in het gedrang. De gepensioneerden ervaren nu al de gevolgen van het lage niveau, want per 1 januari 2012 wordt er beperkt geïndexeerd. De studie laat zien dat de kans op indexering de komende 15 jaar heel laag is. Voor een evenwichtige belangenbehartiging is dat een onhoudbare situatie.

Achtergronden

Alom is bekend dat Pensioenfonds Cosun er financieel altijd redelijk goed voor stond. De financiële crisis van 2008/2009 is door de afdekking van het renterisico door het fonds nog zeer succesvol gepareerd. Maar naast de zeer lage marktrente zijn er nog twee andere ontwikkelingen die ook ons fonds parten spelen: dalende rendementen en de toenemende levensverwachting. Met als gevolg dat de verhouding van bezittingen en pensioenverplichtingen (de dekkingsgraad) zich vooral



in de tweede helft van 2011 sterk ongunstig heeft ontwikkeld. Het pensioenfonds wordt als gevolg daarvan financieel uitgehold. We lichten de rente, rendementen en levensverwachting afzonderlijk toe.

Rente weer gedaald

De marktrente is het afgelopen jaar opnieuw fors gedaald. Als gevolg hiervan moet het fonds nu veel meer geld in kas hebben om te zijner tijd de toegezegde pensioenuitkeringen te kunnen uitbetalen. Een renteverskil van 1% maakt financieel een enorm verschil. Voor het fonds gaat het om tientallen miljoenen euro's aan extra pensioenverplichtingen. Het ziet er niet naar uit dat de rente snel gaat oplopen.

Voorbeeld:

Over 20 jaar € 100,- pensioen betekent:

Bij 4% rente moet je € 47,50 inleggen

Bij 2% rente moet je € 68,50 inleggen

De pensioenverplichting stijgt daarmee met maar liefst 45%.

Lage rendementen

De rendementen op de beleggingen liggen over de afgelopen vijf jaar nog op een redelijk niveau van rond de 6%. Toch is het rendement aanmerkelijk lager dan voorheen. Bovendien is het rendement in 2011 op de totale beleggingsportefeuille niet behaald op basis van aandelen, staatsobligaties en onroerend goed, maar door te beleggen in instrumenten om renterisico's af te dekken.



Levensverwachting

Al decennia lang stijgt de levensverwachting als gevolg van betere levensomstandigheden en betere medische zorg. Het Actuarieel Genootschap publiceert periodiek nieuwe langlevens prognoses. Recent lopen de grafieken behoorlijk op. Op zich uiteraard zeer goed



nieuws. Maar langer leven betekent voor het fonds een pensioenuitkering over een langere periode. Dan gaat het meteen om grote bedragen. Als mensen, in plaats van gemiddeld 17 jaar, geleidelijk 20 jaar leven na hun pensioendatum, dan nemen de kosten met ca. 20% toe. Voor die tientallen miljoenen euro's extra, is nooit apart gespaard. De langetermijnprognose is dat de levensverwachting nog verder zal oplopen.

Onhoudbare situatie

Hoewel het fonds altijd een degelijk financieel beleid heeft gevoerd, komt het nu toch als gevolg van de recente ontwikkelingen in de gevarenzone. De situatie is op dit moment dat

- de actieve medewerkers niet meer zeker zijn van hun toekomstige pensioen;
- de inactieven jarenlang niet geïndexeerd kunnen worden;
- de kosten voor de werkgever oplopen tot ver boven 20% van de loonsom.

Dit is een onhoudbare situatie. Het bestuur van het fonds wil daarom nú maatregelen treffen. Uitstel daarvan past niet binnen de opdracht van behoorlijk bestuur zoals het fondsbestuur dat ziet.

Hoe verder?

Het bestuur van het fonds bekijkt welke mogelijkheden er zijn om het tij te keren. De speelruimte is beperkt, omdat het fonds slechts een uitvoeringsorgaan is. Zij heeft de wettelijke plicht om, op basis van evenwichtige belangenbehartiging, rekening houdend met de pensioenwet en de eisen van financiële degelijkheid, de pensioenregeling uit te voeren. Als de financiële toestand van het fonds het onmogelijk

maakt de ambities vanuit de pensioenregeling waar te maken, zal het bestuur in formeel overleg treden met de werkgever. In die situatie verkeert het fonds thans. Het overleg met de werkgever is opgestart.

Werkgever en vakorganisaties zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenregeling. Ze studeren inmiddels gezamenlijk hoe er bijstellingen moeten plaatsvinden. Bijstellingen overigens niet alleen vanuit de magere financiële positie van het fonds, maar ook gegeven de veranderingen in de AOW en de Wet Fiscale Behandeling Pensioenen. Naast de noodzaak tot versobering van de regeling liggen er ook nog enkele pensioenwensen van de vakorganisaties op tafel. Het is aan de sociale partners hoe het pensioendossier verder ingevuld wordt.



Naar een toekomstbestendig pensioenstelsel

In april zal Minister Kamp een hoofdlijnnnota pensioenen opstellen voor de Tweede Kamer. In de komende periode wordt de nodige wet- en regelgeving ingevoerd om het pensioenstelsel toekomstbestendig te maken. Met de hoofdlijnnnota wil Kamp de Tweede Kamer informeren over de te verwachten ontwikkelingen.

De Tweede Kamer heeft in februari het besluit genomen om de AOW-leeftijd per 2020 te verhogen naar 66. Later wordt besloten om in 2025 de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar. Overigens wordt de AOW-uitkering jaarlijks met 0,6% extra verhoogd. Bovendien wordt de mogelijkheid geboden om eerder of later van de AOW gebruik te maken. Eerder kost 6,5% per jaar, later levert 6,5% per jaar extra aan AOW-uitkering op. Verder wordt het fiscale kader aangepast. Hierin is de pensioenrichtleeftijd van arbeidspensioenen geregeld. Deze leeftijd wordt in 2014 in één keer verhoogd naar 67 jaar. Dit betekent dat werknemers vanaf die datum pensioen gaan opbouwen met als ingangleeftijd 67 jaar. Reeds opgebouwde rechten blijven voorlopig gehandhaafd op de leeftijd van 65 jaar. Er loopt nog een onderzoek of het zogenoemde 'invaren' van deze oude rechten in het nieuwe systeem mogelijk is. In de praktijk gaat door deze overgang de pensioenleeftijd geleidelijk verschuiven. Hierdoor kan over een langere periode pensioen worden opgebouwd. Zodoende kan het opbouwpercentage omlaag, om uiteindelijk toch op hetzelfde pensioen uit te komen.

Schokbestendiger

Verder is het nieuwe pensioenstelsel erop gericht om pensioenen erop gericht om pensioenen schokbestendiger te maken. Mee-

en tegenvallers kunnen daarom over meerdere jaren worden uitgesmeerd. Daardoor gaan eventuele schommelingen slechts zeer geleidelijk. Overigens moeten pensioenfondsen over deze risico's van mee- en tegenvallers ook beter gaan communiceren. Het moet de deelnemers duidelijk zijn welke risico's het pensioenfonds neemt om toekomstige pensioenen te realiseren. De basis voor toekomstige pensioenen wordt een stabiele premie. In goede tijden wordt deze premie niet verlaagd, maar in slechte tijden wordt deze premie ook niet automatisch verhoogd. Deze nieuwe wet- en regelgeving moeten het Nederlandse pensioensysteem de komende jaren versterken

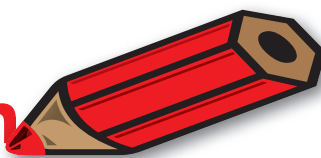
en vereenvoudigen. In het belang van jong en oud moet het nieuwe pensioencontract meebewegen met de levensverwachting en de ontwikkelingen op de financiële markten. Op die manier kunnen de problemen van de laatste jaren in de toekomst worden voorkomen.

Gedeeltelijke toeslagverlening per 1 januari 2012

De matige financiële positie van het fonds leidt ertoe dat de pensioenen van de gepensioneerden per 1 januari 2012 niet volledig met de prijzen mee kunnen stijgen. Na advies van de deelnemersraad wordt het exacte percentage bekend gemaakt.



Verkiezingen



Pensioenfondsorganen

Het Pensioenfonds Cosun is een ondernemingspensioenfonds dat op grond van de Pensioenwet een bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan heeft ingesteld. Ze geven inhoud aan en leggen verantwoording af over het beleid voor de arbeidsvoorwaarde pensioenen, de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde. Bovengenoemde organen worden samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden. Elke vier jaar worden de vertegenwoordigers namens werknemers en pensioengerechtigden gekozen. Of zoals de Wet zegt: voorgedragen. Per 1 juli vangt een nieuwe vierjaarsperiode aan. Vóór die tijd vinden de verkiezingen/voordrachten plaats zoals hieronder aangegeven.

Bestuur

Het bestuur bestaat uit tien personen. Daarvan zijn er vier vertegenwoordigers namens werknemers en één vertegenwoordiger namens pensioengerechtigden. Aan bestuursleden worden door de wet en toezichthouder De Nederlandsche Bank steeds zwaardere eisen gesteld op het gebied van deskundigheid, betrouwbaarheid en competenties.

De werknemersvertegenwoordigers worden voorgedragen door de Ondernemingsraad Suiker Unie. Deze stemt dit vooraf af met de overige betrokken ondernemingsraden van de aangesloten ondernemingen. Kandidaten kunnen zich tot **uiterlijk 6 april a.s.** melden bij de eigen ondernemingsraad met daarbij hun motivatie en een overzicht van opleiding, loopbaan en bestuurlijke ervaring. Kandidaatstelling voor de vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden vindt plaats door de Vereniging van Gepensioneerden Koninklijke Cosun. Een pensioengerechtigde van het fonds kan zich ook rechtstreeks bij het bestuur van het fonds kandidaat stellen. De kandidaatstelling, mede ondertekend door ten minste drie pensioengerechtigden van het fonds, dient **uiterlijk 6 april a.s.** door het bestuur te zijn ontvangen, vergezeld van een overzicht van opleiding, loopbaan en bestuurlijke ervaring. Bij meerdere kandidaten vindt daarna een verkiezing plaats.

Deelnemersraad

De deelnemersraad bestaat uit tien personen, van wie vijf namens en uit de actieve deelnemers en vijf uit de pensioengerechtigden. De vertegenwoordigers namens de actieve deelnemers worden gekozen door de Ondernemingsraad Suiker Unie. Deze stemt dit vooraf af met de overige betrokken ondernemingsraden van de aangesloten ondernemingen.

De vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden worden gekozen door de Vereniging van Gepensioneerden.

Kandidaten voor lidmaatschap van de deelnemersraad kunnen zich tot **uiterlijk 6 april a.s.** melden bij de eigen ondernemingsraad (werknemers) of bij de Vereniging van Gepensioneerden (pensioengerechtigden).

Verantwoordingsorgaan

De groep werknemers en de groep pensioengerechtigden in de deelnemersraad benoemen na 1 juli twee personen (uit elke groep één) in het Verantwoordingsorgaan uit kandidaten, die zich hiervoor **uiterlijk 6 april a.s.** kunnen aanmelden bij de eigen ondernemingsraad of bij de Vereniging van Gepensioneerden. Eveneens inclusief een overzicht van opleiding, loopbaan en bestuurlijke ervaring.

Ad van Dienst, secretaris

Ouderdomspensioen vervroegen, hoe werkt dit?

In de pensioenregeling van Pensioenfonds Cosun bouwt u pensioen op dat standaard vanaf de 65-jarige leeftijd uitkeert. U kunt dit pensioen ook eerder laten ingaan. Dan moet u dit met uw werkgever overeenkomen en dit vervolgens minimaal zes maanden voor de gewenste pensioendatum kenbaar maken aan het Pensioenbureau Cosun. Als u het ouderdomspensioen eerder laat ingaan, wordt de uitkering lager omdat u minder jaren pensioen opbouwt en het fonds over een langere periode moet uitkeren.



Er zijn meerdere mogelijkheden om het pensioen op uw persoonlijke wensen af te stemmen. Van NU naar LATER zet ze op een rij.

Partnerpensioen uitruilen voor een hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen

Partnerpensioen wordt opgebouwd voor uw partner. Het komt tot uitkering wanneer u overlijdt. Als u een hoger ouderdomspensioen wilt of eerder met pensioen wenst te gaan, dan kunt u het partnerpensioen omzetten in een levenslang ouderdomspensioen. Als u hiervan gebruik wilt maken, dient deze keuze vergezeld te gaan van een schriftelijke afstandsverklaring van de partner. Het vanaf 2002 opgebouwde partnerpensioen wordt dan bij uw ouderdomspensioen opgeteld. Wanneer u geen partner heeft, wordt het partnerpensioen automatisch omgezet naar ouderdomspensioen.

Hoger pensioen vóór 65 jaar

U kunt er voor kiezen om het ouderdomspensioen vanaf de gekozen vervroegde pensioendatum hoger te laten zijn dan het reglementair opgebouwde pensioen. Vanaf 65 jaar ontvangt u vervolgens gedurende de rest van uw leven een lager ouderdomspensioen, aangevuld met AOW. De tijdelijke verhoging van uw pensioen vóór 65 jaar, dient in principe ter compensatie van de AOW die in deze periode nog niet tot uitkering komt.

Collectief Pensioensparen

Indien de regeling Collectief Pensioensparen op uw deelnemerschap van toepassing is, bouwt u een pensioenkapitaal op waarmee extra pensioen wordt verkregen. U hebt met dat extra pensioen de mogelijkheid om de pensioeningangsdatum te vervroegen.

Overgangsregelingen

Binnen Pensioenfonds Cosun worden de twee onderstaande overgangsregelingen uitgevoerd voor deelnemers:

a. Een overgangsregeling voor een tijdelijk ouderdomspensioen

De deelnemer heeft dit pensioen tot 1 januari 2006 opgebouwd onder de Regeling Overbruggingspensioen (voor deelnemers die vóór 1 januari 2006 werkzaam waren bij Cosun) of onder de Regeling Flexibel Overbruggingspensioen (voor deelnemers die vóór 1 januari 2006 werkzaam waren bij CSM Suiker B.V.). De deelnemer kan dit pensioen op zijn 62e of op een andere met zijn werkgever overeengekomen pensioendatum laten ingaan. Dit pensioen kan onvoldoende zijn om in het levensonderhoud te voorzien. In dat geval kan de deelnemer besluiten om deze pensioenaanspraken te laten omzetten in een levenslang ouderdomspensioen.

b. Een overgangsregeling die zorgt voor extra ouderdomspensioen (Sociaal Akkoord 2004)

Dit betreft een voorwaardelijk pensioenkapitaal (voor deelnemers die vóór 1 januari 2006 werkzaam waren bij Cosun), of een voorwaardelijke extra pensioenaanspraak (voor deelnemers die vóór 1 januari 2006 werkzaam waren bij CSM Suiker B.V.). Deze kapitalen en aanspraken zijn vastgesteld per 31 december 2005. Ze betreffen voornamelijk een compensatie voor het gemis aan twee jaar pensioenopbouw indien de deelnemer zijn ouderdomspensioen versleept naar 63 jaar. Betreffende toezeggingen zijn voorwaardelijk. Ze vervallen bij tussentijdse uitdiensttreding.

Meer informatie

De precieze voorwaarden voor het vervroegen of uitruilen zijn opgenomen in het pensioenreglement. Wilt u graag meer informatie over uw specifieke situatie? Treed dan eerst met uw afdeling Personeelszaken in overleg over het vaststellen van een vervroegde pensioendatum. Op basis van de overeengekomen pensioendatum en uw overige wensen tot variabilisering kan het Pensioenbureau uitrekenen wat deze keuzes voor uw pensioen betekenen.