



Pensioenfonds Cosun

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

NR. 5 oktober 2012

**Pensioenakkoord
heeft gevolgen**

**Andere
datum op
pensioen-
overzicht
(UPO)**

**Financieel
crisisplan
gereed**



Spoedige besluitvorming gewenst

In het zogeheten Lenteakkoord staan onder meer voorstellen om de AOW-leeftijd geleidelijk te verhogen naar 66 jaar in 2019 en naar 67 jaar in 2023. Echter, in het zogenoemde Herfstakkoord van 1 oktober hebben PvdA en VVD bekendgemaakt dat zij de AOW-leeftijd versneld willen verhogen. Het is nog niet definitief duidelijk wat de verdere plannen zijn. Hoe dan ook, spoedige besluitvorming is gewenst. Op pagina 3 leest u meer over deze plannen en andere pensioenmaatregelen.

Septemberpakket

Los van het Lenteakkoord heeft demissionair minister De Krom van SZW 24 september een pakket pensioenmaatregelen aangekondigd. Dit wordt in de media het 'Septemberpakket' genoemd. Het bevat belangrijke maatregelen voor pensioenfondsen voor 2013. Deze maatregelen moeten voorkomen dat een aantal van de fondsen in 2013 de pensioenen onnodig veel moet verlagen en dat de premies onnodig veel moeten stijgen. Het verlagen van de pensioenen in 2013 is bij ons pensioenfonds niet aan de orde. In het Septemberpakket wordt onder meer uitgegaan van een andere rekenrente om de pensioenverplichtingen te waarderen. Dit heeft een positief effect op onze dekkingsgraad van circa 2%-punten.

Levensverwachting weer gestegen

Het Actuarieel Genootschap heeft onlangs bekendgemaakt dat zowel voor mannen als vrouwen de levensverwachting weer is toegenomen. Ook de 65-jarigen van vandaag leven langer dan tot nu toe was aangenomen. De prognose betekent dat het fonds op termijn langer pensioen moet uitkeren. Het extra geld dat hiervoor moet worden gereserveerd, heeft een negatief effect op de dekkingsgraad van naar verwachting circa 1%-punt.

Lilian Luijten-Paans

Op 1 juni is Lilian Luijten benoemd tot medewerker Pensioenbureau. Deze functie was vacant gekomen door het vertrek van Henk Oostvogels naar Sensus. Op pagina 6 stelt Lilian zichzelf voor, zodat u weet wie u aan de lijn hebt

bij een telefonisch contact met het Pensioenbureau.



Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau Cosun

In dit nummer

P3

Pensioenakkoord
heeft gevolgen



P4/5

Taken en
verantwoordelijkheden
fondsortganen

P6

Even voorstellen

P7

Andere datum
op pensioenoverzicht (UPO)
IBAN: verandering
rekeningnummers voor nieuwe
pensioenaanspraken

P8

Financieel crisisplan gereed

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

Pensioenakkoord heeft gevolgen

Na twee jaar gesprekken over een pensioenakkoord is de overheid dit voorjaar tot besluitvorming gekomen in het zogeheten Lenteakkoord. Met dit voorstel heeft de Eerste Kamer begin juli ingestemd. Echter, PvdA en VVD hebben op 1 oktober wijzigingen aangebracht in het begrotingsakkoord zoals dat er lag voor 2013. Daarmee is er volgens hen sprake van een nieuw akkoord, in de media het Herfstakkoord genoemd. Dit heeft gevolgen voor het pensioen. In dit artikel stippen we vier zaken aan waarmee u geconfronteerd bent, wordt of kunt worden.

1: AOW begint in 2012 pas op uw verjaardag

Dat is in plaats van de 1e van de maand. De overheid heeft dit ingevoerd per april 2012. Het betekent dat u over de eerste maand maar een gedeeltelijke AOW krijgt. Hoe later in de maand jarig, hoe groter de impact.

2: Ingangsdatum AOW verschuift

Net voor het zomerreces is de Eerste Kamer akkoord gegaan met het Lenteakkoord. Daarin is afgesproken dat de AOW-leeftijd vanaf 2013 met 1 maand opschuift en oploopt naar 66 jaar in 2019 en 67 jaar in 2023. Op basis van de afspraken in het Herfstakkoord gaat echter de AOW-leeftijd iets sneller omhoog. In het nieuwe tijdpad komt de AOW-leeftijd in 2018 uit op 66 jaar en in 2021 op 67 jaar. Hoewel deze afspraken nog niet zijn omgezet in wetgeving, mag duidelijk zijn dat serieus rekening moet worden gehouden met deze aanpassing. Nog bezien moet worden of en hoe de huidige pensioenregeling op deze nieuwe AOW-leeftijden moet worden aangepast.

3: Pensioenrichtleeftijd 1 januari 2014 van 65 naar 67 jaar

Omdat we steeds ouder worden, wordt de pensioenrichtleeftijd aangepast. Deze leeftijd wordt gebruikt om

het pensioen te berekenen. Per 1 januari 2014 gaat deze van 65 naar 67 jaar. Deze verhoging geldt voor het vanaf dat moment op te bouwen pensioen. Tegelijkertijd wordt de maximaal toegestane opbouwfactor in eindloonregelingen verlaagd van 2,0% naar 1,9% per jaar. In middelloonregelingen wordt de maximaal toegestane opbouwfactor 2,15% in plaats van de huidige 2,25%.

4: Overige afspraken in het Herfstakkoord

Naast de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Voor mensen die per 1 januari 2013 al deelnemen aan een prepensioenregeling en zich niet hebben kunnen voorbereiden op de AOW-leeftijdsverhoging, wordt een overbruggingsregeling ontworpen. De regeling geldt voor deelnemers met een inkomen tot 150% van het wettelijk minimum loon en kent een partner- en vermogenstoets (exclusief eigen woning en pensioenvermogen).
- Voor werknemers (voltijd en deeltijd) vanaf 61 tot 65 jaar komt er een doorwerkbonus. Werknemers die doorwerken tot 65,5 jaar, kunnen zo gemiddeld anderhalf jaar eerder met pensioen zonder er financieel op achteruit te gaan.



Taken en verantwoordelijkheden fondsorganen

Deelnemersraad (samengesteld uit deelnemers en pensioengerechtigden)

De deelnemersraad adviseert het bestuur desgevraagd of uit eigen beweging over fondsangelegenheden. Het bestuur stelt de deelnemersraad in ieder geval in de gelegenheid om advies uit te brengen over voorgenomen besluiten inzake o.a.:

- Wijziging van de statuten en reglementen van het pensioenfonds;
- Vaststelling van het jaarverslag, de jaarrekening, een lange-termijnherstelplan of een kortetermijnherstelplan;
- Het vaststellen en wijzigen van het premiebeleid, het beleggingsbeleid en het toeslagenbeleid;
- Overdracht van verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
- Het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst.

Het bestuur en de deelnemersraad komen ten minste twee maal per kalenderjaar samen in vergadering bijeen.



Van boven naar onder en van links naar rechts:
D. van der Eijk, J. Schuurman, E. de Been,
J. Bruijns, A. Uitdehaag, C. Langebeek,
J. van Laar, D. van Nes en de dames
M. van Os-Mulder en B. van Oudheusden.

Bestuur (samengesteld uit werkgevers en pensioengerechtigden)

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op en handelt ten behoeve van alle belanghebbenden van het fonds. Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het kan de zogeheten wezenlijke taken niet uitbesteden.

- Uitvoering pensioenregeling
- Strategisch beleid
- Uitvoering Pensioenwet
- Risicomanagement

Alle andere taken mogen in beginsel worden uitbesteed. Bijvoorbeeld de administratie (aan Penbeheer), vermogensbeheer (aan fiduciair manager). Het bestuur moet altijd (op korte termijn) verantwoording aanbrengen in de wijze van uitbesteding. Ook moeten met degene aan wie is uitbesteed, afspraken worden gemaakt over periodieke rapportage en verantwoording daarvan.

Uitbesteding mag niet betekenen dat het bestuur de verantwoordelijkheid van het bestuur overneemt. Daarom moet het bestuur de risico's van uitbesteding aanbrengen en vastleggen.

Visitatiecommissie (heeft geen vaste samenstelling, maar wordt bij een visitatie-opdracht door het bestuur samengesteld)

Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor het organiseren van intern toezicht bij het fonds. Het bestuur heeft dit toezicht ingevuld met een visitatiecommissie. Het verantwoordingsorgaan brengt over de samenstelling van de commissie vooraf advies uit. Het bestuur geeft de visitatiecommissie ten minste één maal in de drie jaar de opdracht om het functioneren van (het bestuur van) het fonds te beoordelen.

Hierbij komen ten minste aan de orde:

- Beleids- en bestuursprocedures, bestuursprocessen en de checks en

balances binnen het fonds;

- De wijze waarop het fonds wordt aangestuurd;
- De wijze waarop het bestuur omgaat met de risico's op de langere termijn.

De visitatiecommissie heeft recht op informatie om de opdracht te vervullen. In dat kader heeft het bestuur, de externe accountant en

De pensioenregeling maakt een belangrijk deel uit van het arbeidsvoorwaardenpakket. Werkgever en werknemers (sociale partners) zijn verantwoordelijk voor de inhoud van die regeling. Pensioenfonds Cosun voert de regeling uit op grond van de uitvoeringsovereenkomst en de pensioenreglementen van het fonds.

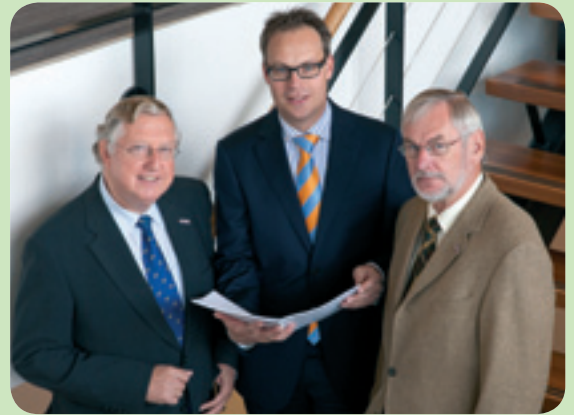
Werkgevers- en werknemersleden en

Verantwoordingsorgaan (samengesteld uit een werkgevers- en een werknemerslid en een pensioengerechtigde)



Van boven naar onder en van links naar rechts: W. van Veldhoven, J. Scheper, Chr. Kraaijmes, A. Damen, O. van Rheenen, W. Pirée, A. van Dienst, W. van den Nieuwenhof, J. Vriens en mevr. T. van de Werken.

...wel worden uitbesteed.
...ensioenbureau Cosun) en het
...ager AXA IM).
...mijn) wijzigingen kunnen
...ding.
...uitbesteed, afspraken worden
...es, de beoordeling en de bespreking
...t een deel van de
...r verschuift naar een andere partij.
...van uitbesteding goed in kaart



Van links naar rechts: C. Menkhorst, M. Rutten en W. Dijkstra.

Het bestuur moet verantwoording afleggen over het gevoerde beleid en over een aantal zaken advies vragen aan het verantwoordingsorgaan. Dit toetst hoe het bestuur opereert. Het orgaan moet onder meer nagaan of de scheiding in verantwoordelijkheid tussen werkgever en pensioenfonds wordt nageleefd. De werkgever mag zich bijvoorbeeld niet mengen in de verantwoordelijkheden die tot het fonds behoren. En vice versa. Het verantwoordingsorgaan moet ook nagaan of uitbesteding volgens de regels plaatsvindt, of de procedures zijn geïmplementeerd en worden nageleefd, en wat er is gebeurd met de bevindingen naar aanleiding van de rapportages.

gesteld)

ingestuurd;
t met de risico's voor het fonds op de

informatie die zij nodig heeft om haar
eft de commissie recht op overleg met
n de actaris van het fonds.

In de eerste helft van 2012 heeft een visitatiecommissie in opdracht van het bestuur het functioneren van het fonds kritisch bezien. 11 juni 2012 heeft de commissie haar bevindingen met het bestuur besproken. Deze bevindingen en de reactie daarop van het bestuur, komen in het Jaarverslag 2012 van Pensioenfonds Cosun.

Even voorstellen

Ondernemingsraad, werkgever en Vereniging van Gepensioneerden dragen voor het fondsbestuur en de deelnemersraad kandidaten voor. Deze zomer is een aantal nieuwe bestuurs- en deelnemersraadsleden aangetreden. Zij stellen zich kort voor.

BESTUUR

Olaf van Rheenen



(nieuw lid namens werknemers),
Manager Financiële
Administratie en Rapportage
bij Suiker Unie

"Ik wil mede zorgdragen voor weloverwogen beslissingen binnen het fonds. Hierbij staan de belangen van de verschillende deelnemers en pensioengerechtigden nu en in de toekomst voorop."

Wilfert van Veldhoven



(nieuw lid namens werknemers),
Manager F&C bij Sensus

"Ik wil Pensioenfonds Cosun door de turbulente tijden heen helpen loodsen. Daarbij moeten we inspelen op zowel de economische realiteit als de veranderende regelgeving. Ook moeten we de belangen van alle betrokken partijen en leeftijdsgroepen zo evenwichtig mogelijk behartigen."

DEELNEMERSRAAD

Erik de Been



(nieuw lid namens werknemers),
Programmamanager R&D bij
CFTC

"Ik hoop in de deelnemersraad de jongere deelnemers een stem te geven. Ik wil me vooral inzetten voor de duurzaamheid van de pensioenen, nu en over 30+ jaar."

Joop van Laar



(nieuw lid namens pensioen-
gerechtigden)

"Ik hoop dat wij als deelnemersraad(sleden), door een positieve en kritische houding naar het bestuur, kunnen bijdragen aan een gezond fonds. Ook in deze moeilijke tijd."

Dirk van Nes



(nieuw lid namens pensioen-
gerechtigden)

"Ik acht het als mijn taak om zowel de belangen van gepensioneerden zo goed mogelijk te behartigen als bij te dragen aan een gezond en stabiel Pensioenfonds Cosun."

Jürgen Bruijns



(nieuw lid namens werknemers),
Informatieanalist op het
Projectenbureau F&C van
Suiker Unie

"Pensioen vertegenwoordigt voor de deelnemers een heel belangrijk kapitaal. Ik wil dan ook meewerken aan een toekomstbestendig pensioen voor jong en oud."

Ad Uitdehaag



(nieuw lid namens pensioen-
gerechtigden)

"Vanuit mijn vroegere werkzaamheden bij P&O ben ik al vele jaren nauw betrokken geweest bij ons fonds. Ik ben acht jaar bestuurslid geweest namens de werknemers. In de deelnemersraad wil ik graag mee blijven beslissen over wat er met ons fonds gebeurt."

Lilian Luijten-Paans



(nieuwe medewerkster
Pensioenbureau Cosun)

"Ik ben 47 jaar en heb bedrijfseconomie aan de heao gestudeerd. Bij meerdere werkgevers heb ik financiële functies bekleed. In mijn nieuwe functie hoop ik met mijn kennis de deelnemers en het bestuur van het pensioenfonds goed te kunnen ondersteunen."

PENSIOEN- BUREAU COSUN

Andere datum op pensioenoverzicht (UPO)

Ieder jaar stuurt Pensioenfonds Cosun een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) aan zijn deelnemers. Onlangs heeft u het UPO over 2012 ontvangen. Daarop staat wat u heeft opgebouwd. Het UPO vermeldt ook wat u naar verwachting nog gaat opbouwen bij voortzetting van uw dienstverband, uitgaande van de vermelde pensioengrondslag.



Vanaf 2013 wijzigt op het UPO de berekeningsdatum. Deze verandert van 1 januari van het betreffende jaar naar 31 december van het voorafgaande jaar. Daar zijn twee redenen voor:

- De meeste pensioenfondsen verstrekken een UPO, dat gebaseerd is op de gegevens per 31 december. De Autoriteit Financiële Markten, toezichthouder op de communicatie door pensioenfondsen, vindt deze datum meer geschikt dan 1 januari.
- Door uit te gaan van 31 december kan Pensioenbureau Cosun eerder in het jaar een UPO verstrekken. Het streven is om dat in april te laten plaatsvinden.

UPO digitaal

U krijgt het UPO thuisgestuurd op papier. U kunt uw pensioenaanspraken ook digitaal bekijken op www.mijnpensioenoverzicht.nl. Daarop staat tevens wat u eventueel bij andere werkgevers aan pensioen hebt opgebouwd en wat u aan AOW ontvangt van de overheid. Deze website is dus een handig hulpmiddel om uw totale pensioen helder in beeld te brengen.

Identiteitscode nodig

Om te kunnen inloggen op de website heeft u uw DigiD nodig, de digitale identiteitscode van de overheid. Heeft u de code nog niet? Vraag hem dan gratis aan op www.digid.nl.

IBAN: Verandering rekeningnummers voor nieuwe pensioenaanvragen

Vanwege het toenemende internationale betalingsverkeer worden nationale rekeningnummers omgezet in internationale codes: IBAN, ofwel International Bank Account Number. Het nieuwe IBAN-nummer wordt 1 februari 2014 officieel ingevoerd. Vraagt u een pensioenuitkering aan bij Pensioenfonds Cosun, dan krijgt u met IBAN te maken.

Wat verandert er aan mijn rekeningnummer?

Met IBAN wordt uw rekeningnummer uitgebreid van 9 naar 18 cijfers en letters. Deze moet u invullen op het formulier waarmee u uw pensioen aanvraagt. Pensioenfonds Cosun gebruikt dit IBAN-nummer om pensioenbetalingen binnen en buiten Nederland goed te laten verlopen.

Waar kan ik mijn IBAN vinden?

Op uw bankafschrift. Deze staat achter de afkorting 'IBAN'. U kunt het rekeningnummer ook opvragen via internetbankieren van uw bank of op www.ibanbicservice.nl. Als u op deze website uw rekeningnummer intoetst, krijgt u uw IBAN te zien.

Ik heb al een pensioenuitkering. Moet ik nu ook mijn IBAN doorgeven?

Nee, u hoeft niets te doen. Voor de lopende uitkeringen verandert Pensioenfonds Cosun het rekeningnummer in IBAN. Wilt u dat uw pensioen op een ander rekeningnummer wordt overgemaakt? Dan moet u wel uw IBAN aan ons doorgeven.

Meer informatie over IBAN?

www.overopiban.nl

Financieel crisisplan **gereed**

Pensioenfonds Cosun heeft een financieel crisisplan opgesteld om zo adequaat mogelijk te kunnen reageren op eventuele crises. In het plan staan de door het bestuur te nemen maatregelen. Gekeken is naar de haalbaarheid en het effect van de maatregelen, en naar de verschillende belangen. Het crisisplan gaat in op een aantal vragen.

Bij welke financiële situatie van het fonds is sprake van een crisis?

Als crisis ziet het bestuur een situatie waarin:

- De dekkingsgraad daalt onder het wettelijk geldende Minimaal Vereist Vermogen (circa 105%);
- De dekkingsgraad in korte tijd onder de 120% daalt (5% in een maand of 10% binnen drie maanden) als gevolg van onvoorziene omstandigheden. Bijvoorbeeld door een sterke verandering van de rekenrente of de aandelenbeurzen. In deze situatie komt namelijk het verlenen van toeslagen in gevaar;
- De verschuldigde premie structureel hoger is dan de met de aangesloten ondernemingen overeengekomen premie.

Bij welke dekkingsgraad moet het fonds kortingsmaatregelen nemen?

Het fonds hanteert als minimum circa 100%. Dan wordt nog net aan het Minimaal Vereist Vermogen voldaan binnen de vastgestelde hersteltermijn van drie jaar. Daaronder is het fonds zonder kortingsmaatregel niet in staat om de dekkingsgraad zodanig te herstellen dat deze binnen drie jaar weer uitkomt op minimaal 105%.

Welke maatregelen kan het fonds nemen?

In een crisissituatie kan het bestuur bijvoorbeeld de te betalen premie verhogen of een eenmalige bijstorting vragen aan de werkgever. Het kan de toeslagverlening (indexatie) verlagen of het beleggingsbeleid aanpassen. Ook kunnen pensioenen worden gekort. Dit is uiteraard een uiterste

Crisismaatregel	Directe impact op belanghebbenden		
	Deelnemers	Gewezen deelnemers en pensioen-gerechtigden	Aangesloten onder-nemingen
Bijstorting aangesloten ondernemingen	nee	nee	ja
Premieverhoging	nee (niet direct)	nee	ja
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	ja	ja	nee

maatregel. Net als het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst.

Wat is het effect van de maatregelen op de dekkingsgraad?

De effecten van de maatregelen verschillen sterk. Korten van pensioenen met 1% zorgt direct voor een verhoging van de dekkingsgraad met 1%. Daarentegen is verhoging van de premie niet erg krachtig. Een bijstorting of een premieverhoging van circa € 1 miljoen leidt tot een stijging van de dekkingsgraad met ongeveer 0,15%.

Hoe wordt rekening gehouden met een evenwichtige belangenafweging?

De tabel op deze pagina laat de effecten zien van enkele crisismaatregelen op de belangengroepen. Met dit pakket wordt de pijn evenwichtig verdeeld over de verschillende belangengroepen. Alle belanghebbenden worden direct en/of indirect getroffen.

Met welke belanghebbenden wordt gecommuniceerd tijdens een crisis?

Met De Nederlandsche Bank, de aangesloten ondernemingen, de deelnemersraad, de deelnemers en de pensioengerechtigden.

Website

Informatie over ons fonds is te vinden op www.Cosun.nl, onder het kopje 'Over Cosun'. In de linker kolom ziet u een verwijzing naar 'Pensioenfonds en'. Door dit aan te klikken, vindt u onder 'Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun' documentatie van dit fonds, zoals het reglement, de statuten en jaarverslagen.

