



Pensioenfonds Cosun

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

NR. 6 april 2013

**Gevolgen
AOW-maatregelen**

**Snel een
oplossing**

**Weer andere
wetgeving
pensioenen**



Spannende periode breekt aan

In 2014 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd van 65 naar 67 jaar. Dit gebeurt onder gelijktijdige verlaging van het opbouwpercentage. Daarnaast hebben de regeringspartijen plannen om de pensioenopbouw nog verder te verlagen. Of dit (volledig in de voorgestelde vorm) doorgaat is nog onduidelijk.

Aangezien bij Cosun de sociale partners zich buigen over aanpassing van de pensioenregeling, zou meer duidelijkheid van de regeringspartijen over genoemde plannen zeer welkom zijn. Voorlopig is het echter voor iedereen afwachten wat ervan werkelijkheid wordt en per wanneer een en ander wordt doorgevoerd.

Juist en tijdig

Voor het bestuur is het van belang hoe ingrijpend de aanpassingen door sociale partners in de regeling worden en wanneer deze bekend worden. Voor het juist en tijdig kunnen uitvoeren van een nieuwe pensioenregeling is namelijk veel voorbereiding en doorlooptijd nodig. Zo moet het bestuur de nieuwe pensioenregeling toetsen op uitvoerbaarheid. Na instemming met de regeling is het bestuur verantwoordelijk voor de uitvoering ervan en het beheer van de pensioengelden (ruim € 740 miljoen). Verder moet de regeling vervat worden in een nieuw pensioenreglement. Daarover dient met de deelnemers gecommuniceerd te worden.

Automatiseren

De uitvoeringsorganisatie van Pensioenfonds Cosun voert de regeling onder verantwoordelijkheid van het bestuur uit. Zij moet de regeling op al haar elementen automatiseren en operationeel maken. Dit moet zorgvuldig gebeuren en neemt behoorlijk wat tijd in beslag. Zoals gezegd: er breekt een spannende periode aan. Uiteraard houden wij u in 'Van NU naar LATER' op de hoogte van de ontwikkelingen.



Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau Cosun

In dit nummer

P3

Weer andere wetgeving pensioenen

Toeslagverlening pensioengerechtigden

P4/5

Er moet snel een oplossing komen

P6

Wat zijn de gevolgen van de AOW-maatregelen?

P7

Interview met Olaf van Rheenen

P8

Beginnend bestuur over beleggingsbeleid

Werkgroep pensioenen



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

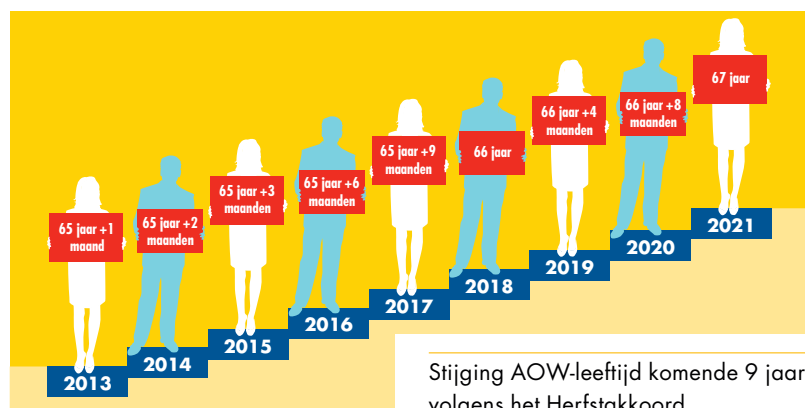
Foto cover: Henk Flipsen

Weer andere wetgeving **pensioenen**

De vorige Van NU naar LATER rapporteerde over de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd en de verlaging van de opbouwpercentages van het ouderdomspensioen. De inkt was nauwelijks droog of de nieuwe regering kwam met plannen om de oudedagsvoorzieningen verder aan te passen. De plannen hebben betrekking op de jaren vanaf 2015. Ze worden verder uitgewerkt in wet- en regelgeving die in 2013 wordt aangeboden aan de Tweede Kamer. Dit artikel somt de onderwerpen op en geeft aan wanneer ze spelen.

AOW-leeftijd

Het plan van de regering is om vanaf 2015 de AOW-leeftijd versneld te verhogen. Dit heeft tot gevolg dat de AOW-leeftijd al in 2018 uitkomt op 66 jaar. Dat zou eerst pas in 2019 zijn. In 2021 is de AOW-leeftijd 67 jaar, in plaats van in 2023. Daarna bepaalt de ontwikkeling van de levensverwachting of verdere verhoging van de AOW-leeftijd noodzakelijk is. Dit plan moet overigens nog in wetgeving worden omgezet.



Pensioenrichtleeftijd ondernemingspensioen

Naast de wijziging van de AOW-leeftijd, verandert ook de pensioenrichtleeftijd voor het ouderdomspensioen dat wordt opgebouwd bij de onderneming. Pensioenrichtleeftijd is de standaard leeftijd om het ouderdomspensioen te berekenen. Tot nu toe wordt de 65-jarige leeftijd gebruikt. Deze wordt 67 jaar voor pensioen dat vanaf 1 januari 2014 wordt opgebouwd.

Opbouwpercentages ondernemingspensioen

Verder gaat in 2014 de maximaal toegestane pensioenopbouw iets omlaag. Bij eindloonregelingen betreft dit een verlaging van 2,0% naar 1,9%. Bij middelloonregelingen

wordt het maximale opbouwpercentage teruggebracht van 2,25% naar 2,15%. Dit is inmiddels door wetgeving bekrachtigd.

Echter, in het regeerakkoord is een verdere beperking van die opbouw aangekondigd. Het voornemen is om in 2015 voor eindloon- en middelloonregelingen het opbouwpercentage te verlagen naar respectievelijk 1,5% en 1,75%. Ook zou de pensioenopbouw boven een salaris van € 100.000 niet langer fiscaal vriendelijk mogen worden opgebouwd. Zoals gezegd, dit zijn voornemens. In de loop van dit jaar zal blijken in hoeverre deze maxima ook werkelijkheid worden.

Toeslagverlening pensioengerechtigden

Het bestuur heeft in zijn vergadering van 26 maart besloten om de aanspraken van de inactieven met terugwerkende kracht tot 1 januari 2013 met 2,65% te verhogen. De verhoging is gebaseerd op de financiële positie eind 2012 en het beleidskader van het fonds. Het betreft overigens geen volledige compensatie van de prijsinflatie (2,91%). De deelnemersraad heeft op 4 april een positief advies uitgebracht over dit besluit.

Hoewel ieder jaar getracht wordt om de pensioenen te verhogen met de prijsontwikkeling, kunnen geen rechten worden ontleend aan de verhoging van dit jaar en de verwachting voor de komende jaren. Het fonds heeft namelijk geen geld gereserveerd

of een extra premie gevraagd om de pensioenen in de toekomst te verhogen. Dit alles blijft afhankelijk van de ontwikkeling van de financiële positie. Aan de toekomstige situatie van het fonds is op pagina 4 en 5 een artikel gewijd.

De genoemde verhoging wordt in april verwerkt, evenals de nabetaling over de maanden januari tot en met maart 2013. Deze nabetaling is terug te vinden op de uitkeringsspecificatie onder 'herberekening vorige periode'.

Er moet snel een oplossing



“We hebben allemaal een probleem. Dat moeten we samen oplossen.” Dat zeggen voorzitter Willem van den Nieuwenhof en secretaris Ad van Dienst van Pensioenfonds Cosun. Een interview over de urgentie en noodzaak om de pensioenregeling aan te passen. “De tijd dringt.”

Of die noodzaak er wel is, luidt de vraag. *Het fonds staat toch in de top met een mooie regeling en dekkingsgraad?* Van den Nieuwenhof: “Ons fonds staat er in vergelijking met andere niet slecht voor. Maar als wij onze koers niet veranderen, wat andere pensioenfondsden noodgedwongen al veel eerder hebben gedaan, moeten alle betrokkenen daarvoor op termijn een veel grotere prijs betalen.”

Wie heeft er dan een probleem? De werkgever heeft toch gewoon een pensioen beloofd aan haar medewerkers? Van Dienst: “Dat is veel te kort door de bocht. Onze werkgever heeft zich steeds bereid getoond zorg te dragen voor een prima pensioenregeling. Maar het huidige pensioenprobleem is structureel. De opvatting is dat één dag in de week werken voor een pensioen acceptabel is. Buiten de AOW-premie, waarvoor ook elke week bijna één dag wordt gewerkt. Maar als we niets veranderen, gaan we voor het ondernemingpensioen naar twee dagen in de week. Welke werkgever, maar ook welke werknemer, wil of kan dat betalen? Er is snel een structurele oplossing noodzakelijk die rekening houdt met

alle belanghebbenden: jonge en oudere werknemers, gepensioneerden en werkgever.”

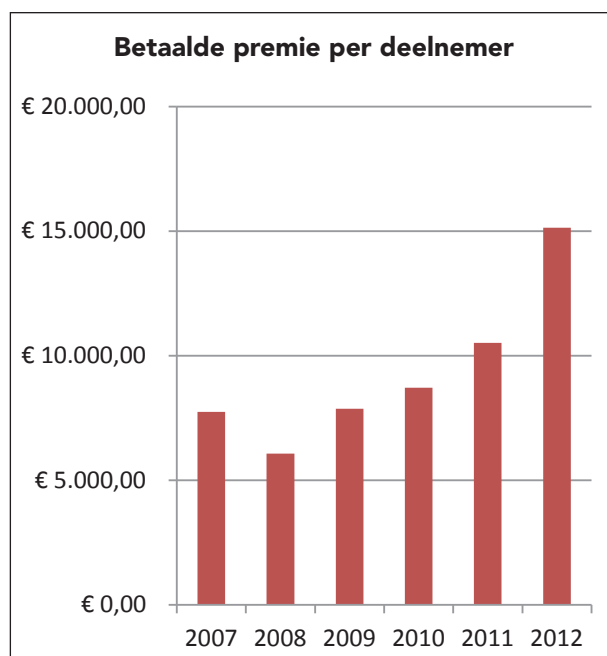
Willen jullie nog eens uitleggen hoe dit zo allemaal is gekomen?

Van den Nieuwenhof: “De levensverwachting is vooral de laatste jaren veel meer gestegen dan verwacht. Hier is nooit premie voor betaald. Verder zijn de pensioenen tot op heden bijna volledig geïndexeerd. Steeds is van de gedachte uitgegaan dat volledige indexatie een recht is, hoewel in alle pensioenmededelingen hiervoor een voorbehoud is gemaakt. Ook voor die indexatie is nooit premie betaald. Het benodigde geld daarvoor moet uit een goed rendement op beleggingen komen.”

Van Dienst: “De rendementen zijn de laatste jaren sterk gedaald. Eerst door de bankencrisis en daarna door de economische crisis. De rente is steeds verder ingezakt tot een historisch dieptepunt. Maar het is dezelfde rente die ons fonds moet gebruiken om de toekomstige pensioenverplichtingen om te rekenen. Hoe lager de rente, hoe hoger de verplichtingen.”

Is er wel een oplossing mogelijk?

Van Dienst: "Ja, maar niet zonder dat we allemaal water bij de wijn doen. Er moet meer premie worden betaald, met als uitgangspunt kostendekkendheid. De werknemer



zal een soberder pensioen opbouwen en langer moeten doorwerken. De gepensioneerde zal niet meer in alle jaren een (volledige) prijscompensatie kunnen krijgen. Dat betekent dat er een nieuwe regeling moet komen."

Wie bepaalt dat allemaal, het pensioenfondsbestuur?

Van den Nieuwenhof: "De regeling is in de eerste plaats het terrein van de sociale partners en niet van het bestuur. Het fonds moet wel in staat zijn de regeling uit te voeren. Afgelopen jaren hebben we diverse onderzoeken uitgevoerd naar de toekomst van het fonds. Daar komt vrijwel steeds uit dat de premie op een onaanvaardbaar hoog niveau uitkomt, dat de kans op een tekort in het fonds fors toeneemt en dat de indexatie niet in de buurt zal komen van onze ambitie. Dat komt door de gestegen levensverwachting en de economische werkelijkheid. Wij hebben een regeling, beloften voor indexatie en afspraken over de te ontvangen premie, die niet meer op elkaar aansluiten. En niet meer op de realiteit."

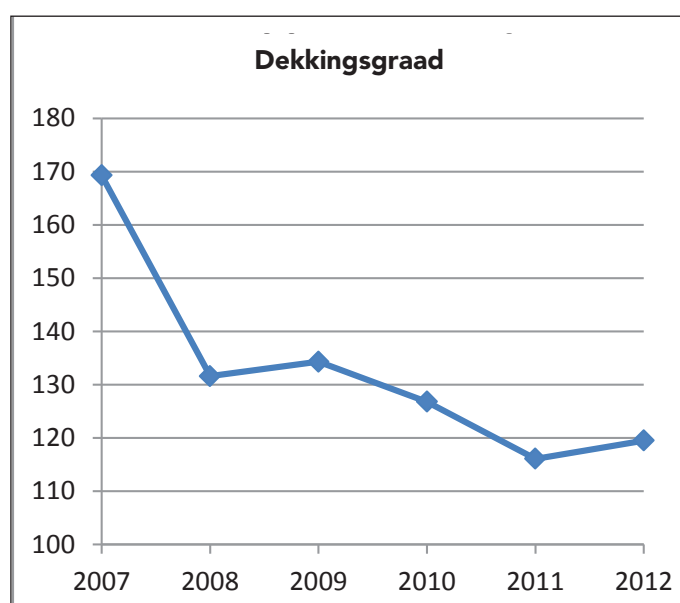
Van Dienst: "Deze signalen geeft het bestuur al meer dan een jaar door aan deelnemersraad en sociale partners. Ook in de Van NU naar LATER van maart 2012 hebben we via het artikel 'Pensioenfonds Cosun in zwaar weer' hierover geïnformeerd. Dankzij onze goede uitgangspositie in het verleden hebben we tot op heden vast kunnen houden aan het oude. Maar dat is niet vol te houden. We zijn bang dat we op een gegeven moment als fonds de handdoek in de ring moeten gooien."

Dat klinkt erg somber.

Van Dienst: "De realiteit is dat miljoenen werknemers en gepensioneerden al jaren niet of in beperkte mate zijn geïndexeerd. Premies zijn – ook voor werknemers – verhoogd, eindloonregelingen zijn bijna allemaal afgeschaft. Pas nog zijn meer dan vijf miljoen Nederlanders gekort op hun pensioen. Als wij niet in beweging komen, gebeurt dat bij ons ook." Beiden: "Wij begrijpen de moeilijke situatie voor sociale partners om tot een akkoord over aanpassingen in de regeling te komen. De wisselende standpunten in de politiek en daardoor vertraging in het wetgevingsproces maken het zeker niet eenvoudiger. Maar de tijd dringt. Daarom hebben wij de sociale partners recent opnieuw de ernst van de situatie uitgelegd en de noodzaak tot snelle aanpassingen nogmaals aangegeven."

Niet wachten tot december

Van den Nieuwenhof: "Als je ons fonds vergelijkt met andere fondsen hebben we het zo slecht niet gedaan. Het bestuur heeft daar ook een rol in gespeeld. Die rol nemen we ook nu serieus. Daar hebben we ruimte en tijd voor nodig. Een voorbeeld: de regering heeft bepaald dat op 1 januari 2014 de richtleeftijd voor pensioenopbouw niet meer 65 jaar, maar 67 jaar moet zijn. Sociale partners moeten daar afspraken over maken. Het fonds moet dat vervolgens zorgvuldig, tot in detail uitwerken. We moeten daarbij ook zorgen dat de belangen van alle betrokkenen evenwichtig worden meegewogen. Dat vergt tijd. We kunnen niet wachten tot december."

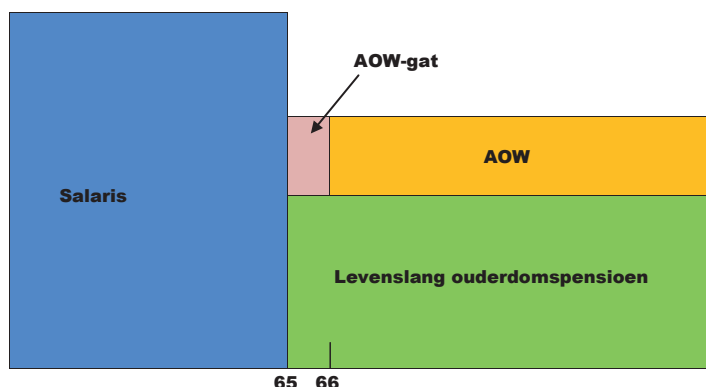


Wat zijn de gevolgen van de AOW-maatregelen?

Iedereen die jonger is dan 65 jaar krijgt te maken met een 'AOW-gat'. Maar wat is dat, een AOW-gat?

Bij een AOW-gat sluit het ingangsmoment van het ouderdomspensioen niet aan bij het moment van de AOW-uitkering. Deze situatie gaat ontstaan doordat de AOW-leeftijd vanaf 2013 jaarlijks stapsgewijs wordt verhoogd. Onderstaand voorbeeld maakt het AOW-gat zichtbaar.

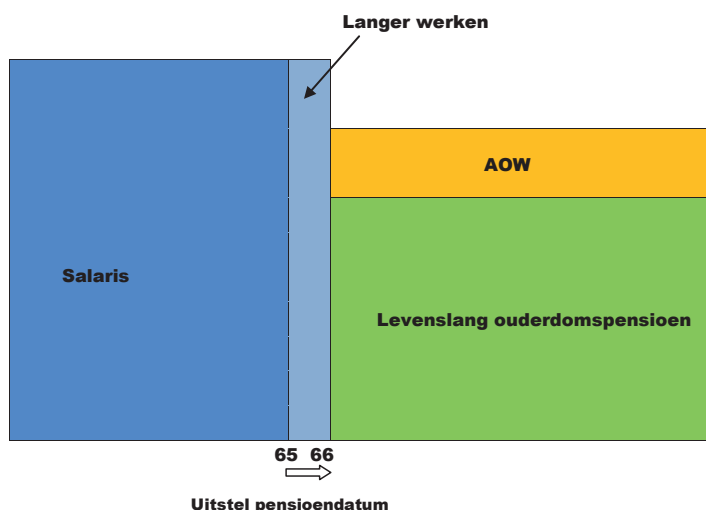
Voorbeeld 1: AOW-leeftijd 66 jaar (in 2018) en Ouderdomspensioen op 65 jaar



Uitstel ouderdomspensioen

Onze pensioenregelingen zijn gebaseerd op een standaard pensioendatum van 65 jaar. Het pensioenreglement biedt deelnemers de mogelijkheid om de ingangsdatum van het ouderdomspensioen uit te stellen en af te stemmen op de AOW-leeftijd. De werknemer blijft dus langer werken (zie voorbeeld 2). Hierdoor kan het AOW-gat worden gedicht. Uitstel van de pensioendatum is alleen mogelijk met instemming van de aangesloten onderneming.

Voorbeeld 2: AOW-leeftijd 66 jaar en doorwerken tot 66 jaar

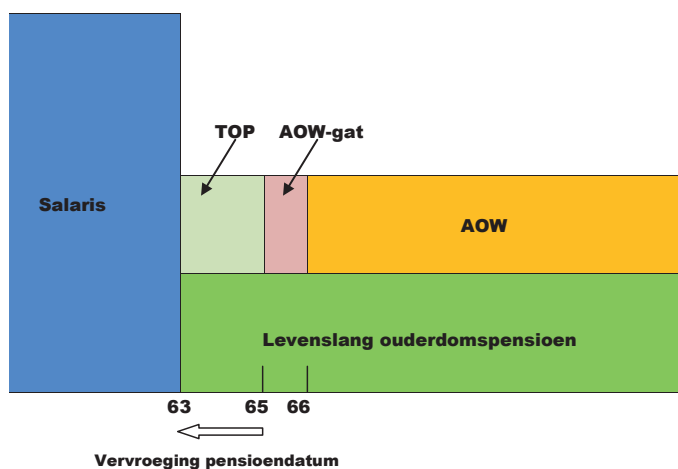


Vervroeging ouderdomspensioen

Het pensioenreglement biedt deelnemers ook de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan dan de standaard pensioendatum. In die situatie ontvangen deelnemers nog geen AOW-uitkering. Om dit gemis te compenseren, kiezen deelnemers er nu vaak voor om een deel van hun levenslange ouderdomspensioen om te zetten in een Tijdelijk Ouderdomspensioen (TOP), ter grootte van de AOW. De deelnemer ontvangt dan vanaf de gekozen pensioendatum tót het bereiken van de 65-jarige leeftijd vanuit het fonds een hogere uitkering (verlaagd levenslang ouderdomspensioen + TOP) en vanaf 65 jaar levenslang een lagere uitkering (alleen verlaagd levenslang ouderdomspensioen).

In deze situatie ontstaat er eveneens een AOW-gat doordat het TOP stopt op 65 jaar en de AOW pas later wordt ontvangen (zie voorbeeld 3).

Voorbeeld 3: AOW-leeftijd 66 jaar, pensioendatum vervroegd naar 63 jaar



Onze huidige pensioenregeling houdt geen rekening met verandering van de AOW. Dit houdt in dat het fonds niet jaarlijks de standaard pensioendatum aanpast aan de AOW-leeftijd. Dat zou de uitvoering van de pensioenregeling ook te ingewikkeld en te duur maken.

Desondanks onderzoekt het bestuur welke andere mogelijkheden het heeft om het AOW-gat op te lossen. Om de complexe uitvoering van de regeling beheersbaar te houden, moeten overheid en sociale partners echter meer duidelijkheid geven over hoe de pensioenregelingen er definitief uit gaan zien.

Voor deelnemers die binnenkort met pensioen gaan, kan het fonds vooralsnog geen oplossing voor het AOW-

gat bieden. Wij adviseren om zelf geld te sparen om de maanden waarin geen AOW wordt ontvangen te overbruggen. Ook kan, als in 2013, 2014 of 2015 voor het eerst AOW wordt ontvangen door mensen met een inkomen tot 150% van het wettelijk bruto minimumloon (€ 2.204,- bruto per maand, exclusief vakantiegeld), gebruik worden gemaakt van de voorschotregeling. Dan kan de AOW uitgekeerd worden vanaf de 65-jarige

leeftijd. Het te vroeg opgenomen bedrag wordt dan echter binnen een bepaalde termijn verrekend met de AOW. Wie aan de voorwaarden voldoet, hoeft zich hiervoor niet aan te melden. De Sociale Verzekeringsbank stuurt hen in de loop van dit jaar een brief.

Voor meer informatie kunt u op alle werkdagen terecht bij het Pensioenbureau van Cosun: 076-5303408.

Nieuw bestuurslid Olaf van Rheenen:

'Pensioenstelsel toekomstbestendig maken'

"Ik zie de toekomst positief. We hebben een mooi pensioenstelsel." Aldus Olaf van Rheenen (45), sinds juli 2012 bestuurslid van Pensioenfonds Cosun. "Maar het is wél tijd om dat stelsel toekomstbestendig te maken."



Olaf van Rheenen: "Een van de werknemers."

Olaf werkt sinds 2008 als Manager financiële administratie en rapportage bij Suiker Unie. Daarvoor was hij controller bij Cosun. "Ik heb in mijn werk nogal eens te maken gehad met pensioenen. Erg interessant. Met de huidige ontwikkelingen zag ik het dan ook als een uitdaging om aan Pensioenfonds Cosun bij te dragen. Daarom heb ik me aangemeld als bestuurslid. Ook al omdat zo'n bestuursfunctie goed is voor mijn persoonlijke ontwikkeling. Zo werk je samen met allerlei mensen, zoals actuarissen, accountants en beleggingsadviseurs." Olaf is voorgedragen door de ondernemingsraad. Hij vertegenwoordigt met drie andere bestuursleden de actieve deelnemers. Met in zijn

portefeuille de administratieve organisatie en interne controle van het pensioenfonds, vermogensbeheer en actuair en verslaglegging. Voordat hij aan de slag kon, werd hij eerst ondervraagd door drie medewerkers van toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB).

Olaf: "Deze stelt hoge eisen aan nieuwe bestuursleden. DNB wil weten of ze voldoende deskundig zijn, voldoende tijd vrij kunnen maken en over de juiste competenties beschikken. DNB keek extra scherp omdat ik in de beleggingscommissie van ons fonds zou gaan zitten. Door een cursus te volgen en mee te draaien in die commissie, heb ik inmiddels een goed zicht gekregen op het vermogensbeheer."

Wat betekent het dat je de actieve deelnemers vertegenwoordigt?

"Dat ik hun belangen iets zwaarder laat wegen. Maar de besluiten zijn altijd in het belang van het totale fonds en het zeker stellen van de pensioenen van alle deelnemers. Belangrijk is dat ik alle bestuursbesluiten altijd goed kan uitleggen."

Je bent manager. Dat suggereert misschien toch dat je de belangen van

de werkgever laat prevaleren.

"Ik zie een manager niet als een werkgever, maar iemand die juist de gevoelens van zijn medewerkers goed kan inschatten en gebruikt voor beslissingen in bijvoorbeeld het bestuur. Ik ben een van de werknemers."

Toekomstbestendig

Het zijn lastige tijden voor de pensioenwereld, constateert Olaf. Daarin presteert Pensioenfonds Cosun tot nu toe behoorlijk. "Er komt ontzettend veel werk op ons af door veel wijzigingen in wet- en regelgeving, veranderende fiscale grenzen en de verhoging van de AOW-leeftijd. Er moet invulling gegeven worden aan de uitvoering van een nieuwe pensioenregeling, waarover eerst de sociale partners afspraken moeten maken."

"Daarbij ben ik positief gestemd. We hebben een mooi pensioenstelsel, dat we alleen nog toekomstbestendig moeten maken. Belangrijk is dat we helder communiceren wat de deelnemers mogen verwachten in de toekomst, wat de risico's zijn en wat het kost. Het gaat om communicatie en transparantie."

Beginnelsen bestuur over beleggingsbeleid

Het fonds moet ervoor zorgen dat het de toegezegde pensioenen nu en in de toekomst kan uitbetalen, en zo mogelijk jaarlijks kan indexeren. Om dit te bereiken, staan het fonds twee financieringsbronnen ter beschikking. Allereerst de pensioenpremie. De onderneming betaalt dit bedrag voor haar pensioentoezegging. De tweede bron is het rendement van het fonds op zijn beleggingen. Het fonds heeft als doelstelling om een maximaal langetermijn rendement te behalen op basis van verantwoorde beleggingsrisico's.

De beleggingsportefeuille bedroeg eind 2012 ongeveer € 740 miljoen. De huidige waarde van alle toekomstige pensioenverplichtingen van het fonds bedraagt ongeveer € 620 miljoen. De verhouding tussen deze twee cijfers geeft de dekkingsgraad weer.

Een maximaal langetermijn rendement op de beleggingen heeft een sterke relatie met het risico dat het fonds wil en kan nemen met zijn beleggingen. Dat risico kan de dekkingsgraad negatief beïnvloeden. Een lagere dekkingsgraad kan voor de onderneming, actieve deelnemers en pensioengerechtigden gevolgen hebben. Dit kan zich vertalen in bijstorting door de onderneming, geen indexatie van pensioenrechten van pensioengerechtigden, versobering van de pensioenregeling dan wel verlaging van de pensioentoezegging van alle verzekerden van het fonds.

Het bestuur heeft een aantal beleggingsbeginselen

afgesproken voor de inrichting van het vermogensbeheer en het risicomanagement.

Voor meerdere aandachtsgebieden heeft het bestuur zijn overtuigingen uitgesproken en die in een beleidskader vastgelegd. Onderstaand enkele van deze overtuigingen:

- Het nemen van weloverwogen beleggingsrisico's wordt op termijn beloond met hogere rendementen.
- Afdekking van het renterisico wordt gezien in het licht van: de doelstelling, risicohouding, financiële positie en het niveau van de rente op enig moment.
- Door spreiding van de beleggingen wordt het risico van de totale beleggingsportefeuille verlaagd.
- Er wordt alleen belegd in fondsen die transparant en begrijpelijk zijn.
- Milieu, maatschappij en corporate governance zijn belangrijke issues bij beleggingen.

Werkgroep pensioenen

De wettelijke aanpassingen van het ondernemingspensioen betekenen dat de huidige pensioenregelingen van Cosun op 1 januari 2014 minimaal aangepast moeten zijn aan de verhoogde pensioenrichtleeftijd en de verlaagde opbouwpercentages.

Vervolgens moeten de regelingen uiterlijk 1 januari 2015 voldoen aan het zogenoemde Financiële Toetsingskader (FTK). Het FTK is het onderdeel van de Pensioenwet waarin de wettelijke financiële eisen aan pensioenfondsen zijn vastgelegd. Een belangrijke eis hierin is dat de pensioenregeling dusdanig wordt ingericht dat schokken in de levensverwachting kunnen worden opgevangen. Om een dergelijke pensioenregeling te ontwerpen is in juni 2012 een werkgroep pensioenen gestart. Hierin zitten vertegenwoordigers van vakbonden en Suiker Unie/Cosun. Deze werkgroep verkent de ontwikkeling van de regelingen van Stichting Pensioenfonds Cosun. Hierbij rekent de werkgroep mogelijke regelingen voor de toekomst door. Daarbij wordt rekening gehouden met wettelijke en maatschappelijke ontwikkelingen.

Inmiddels is de werkgroep al een aantal maal bijeen geweest om de problematiek te verkennen. Werkgever heeft de noodzaak voor verandering onderbouwd.

De kosten van de huidige regeling worden veel te hoog. Dit komt omdat mensen steeds langer leven en dus ook langer een pensioenuitkering genieten. Een tweede belangrijke oorzaak is de aanhoudende lage rekenrente voor pensioenen. Deze zorgt ervoor dat pensioenfondsen veel extra geld moeten reserveren om toekomstige pensioenen uit te betalen. Een algemeen geaccepteerde norm is dat je één dag per week voor je pensioen reserveert. Bij Cosun ontwikkelen deze kosten zich in de richting van twee dagen per week. Hierdoor is de regeling niet langer toekomstbestendig.

In het overleg geven de vakbonden aan dat onvoorwaardelijke indexatie van opgebouwde rechten van het grootste belang is. Maar ook dit blijkt in de analyses een groot knelpunt op te leveren. Door de hoge gemiddelde leeftijd en de lange dienstverbanden is indexatie in de huidige regelingen extreem kostbaar. Hierdoor lijkt een regeling met minder zekerheden onvermijdbaar. Deze maand (april) wordt het overleg over de nieuwe regeling voortgezet.