



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 9 april 2014



**Alles over de nieuwe
pensioenregeling**

Indexatiebesluit 2014

**Wanneer kan ik
met pensioen?**

**Nieuwe mogelijkheid:
deeltijdpensioen**

Sta even stil bij je pensioen

Dit hele nummer van NU naar LATER is gevuld met artikelen over de nieuwe pensioenregeling. In de vorige editie hebben we al de hoofdlijnen geschetst, nu gaan we wat dieper in op de inhoud van de regeling.

Misschien denk je: mooi, maar nu even niet. Pensioen komt later wel. Dus dit bulletin berg ik op in de doos waar ook alle jaarlijkse pensioenoverzichten inzitten. Ik kijk er wel naar tegen de tijd dat ik met pensioen ga. Als je net in de 20 of 30 bent, begrijp ik die reactie wel. Je pensioen is immers nog heel ver weg.

Soms hoor ik ook wel eens jongeren zeggen: 'Tegen de tijd dat wij aan de beurt zijn om met pensioen te gaan, zijn de pensioenpotten leeg.' Dat is niet waar. De nieuwe pensioenregeling is wat versoerd ten opzichte van de oude regelingen, maar biedt nog steeds een goed pensioen. Die aanpassingen zijn juist gedaan om te zorgen dat we een pensioenregeling hebben die houdbaar is en blijft tot in lengte van jaren. Het pensioenfonds zorgt ervoor dat als de jongeren van nu later aan de beurt zijn er ook een pensioen voor hen is.

Dan nog even over dat kijken naar je pensioen. Gepensioneerden volgen meestal op de voet wat er rond hun pensioen en het pensioenfonds gebeurt. Dat is begrijpelijk want ze zijn voor hun inkomen op dat pensioen en natuurlijk de AOW aangewezen. Medewerkers die vlak voor hun pensioen zitten, willen eveneens weten waar ze straks aan toe zijn.

Maar ook voor jongeren zou het goed zijn om af en toe te kijken hoe hun pensioen ervoor staat. Al is het maar één keer per jaar als je je jaarlijkse pensioenoverzicht krijgt. Daarop staat hoeveel je tot nu toe hebt opgebouwd en wat je kunt verwachten als je later met pensioen gaat. Misschien ben je blij met die prognose of misschien heb je zelf een wat ruimer pensioeninkomen in gedachten. Als je relatief jong bent kun je er nu nog wat aan doen door zelf wat extra te sparen voor later. Je werkgever biedt je een degelijke pensioenregeling, het pensioenfonds doet zijn best om die regeling goed uit te voeren. Maar jij bent zelf de eerst verantwoordelijke voor je inkomen voor later.

Lees dus toch maar deze editie van NU naar LATER even door.

En we komen naar je toe om de regeling persoonlijk toe te lichten. We hopen je te zien bij een van de bijeenkomsten die we binnenkort organiseren. Graag tot dan!

Cor Veraart

Manager
Pensioenbureau Cosun



In dit nummer

P3 Nieuwe pensioenregeling is degelijk en toekomstbestendig

P9 Wanneer krijg ik pensioen

P10/11 Positief advies Deelnemersraad na oordeel externe deskundige

P12 Indexatiebesluit 2014

P12/13 Overdracht van oude naar nieuwe reglement

P14/15 Keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling

P16 Kom naar de informatiebijeenkomsten

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: Communicatie Montae, Rijswijk
Vormgeving: Reproscan
Druk: SMG Groep
Cover foto: Henk Flipsen
Portretfoto's: Montae

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



Nieuwe pensioenregeling is degelijk en toekomstbestendig

Pensioenfonds Cosun heeft sinds 1 januari van dit jaar een nieuwe pensioenregeling. Binnen het fonds bestonden meerdere pensioenregelingen met verschillen qua pensioensysteem en inhoud. Die zijn nu samengebracht binnen één nieuwe regeling, die geldt voor alle deelnemers. In de vorige editie van NU naar LATER heb je al wat kunnen lezen over de nieuwe regeling. In dit bulletin komt Kees Langebeeke aan het woord namens de Deelnemersraad. Cor Veraart, de manager van het Pensioenbureau, geeft een toelichting op de achtergronden van de keus voor de nieuwe opzet. Verder gaan we nader in op de verschillende aspecten van de regeling en ook de keuzemogelijkheden die je zelf hebt op het gebied van je pensioen bij Cosun.

Cor benadrukt dat het bestuur van het pensioenfonds de regeling uitvoert die door de sociale partners - de werkgevers en de vakbonden - is afgesproken. Die sociale partners bestempelen de regeling als degelijk en toekomstbestendig. "Ik sluit me daar graag bij aan", zegt Cor. "Bij Cosun bouwen we nog steeds een behoorlijk pensioen op. In vergelijking met vele andere pensioenfondsen hebben wij nog steeds een prima regeling."

Die regeling is wel wat versoberd ten opzichte van de oude regelingen, deels door beperkende maatregelen van de overheid en deels door ontwikkelingen binnen de pensioensector.

"Een paar jaar geleden heeft het bestuur van het fonds al bij de sociale partners aangegeven dat de kosten van de pensioenregeling uit de hand begonnen te lopen", legt Cor uit. "De oorzaken daarvan waren de steeds hogere levensverwachting waardoor we langer pensioen moeten uitkeren en de historisch lage rentestand die van invloed is op onze

voorzieningen. Bij een lage rente moet je ervan uit gaan dat je minder rente-inkomsten hebt en dus moet je als fonds hogere voorzieningen aanhouden om in de toekomst het op basis van het pensioenreglement toegezegde pensioen daadwerkelijk te kunnen uitkeren."

Kijken naar evenwichtigheid

De steeds toenemende kosten waren dus de belangrijkste reden voor de verandering van de pensioenregeling. Daarnaast heeft de overheid de belastingregels voor pensioenopbouw beperkt. Eerst al vanaf begin dit jaar en met ingang van volgend jaar worden de maximaal toegestane percentages voor pensioenopbouw verder verlaagd. Omdat er toch wijzigingen moesten worden doorgevoerd, was dit een goede aanleiding voor de sociale partners om de verschillende pensioenregelingen binnen Cosun te harmoniseren. Volgens Cor is het door de vele verschillen niet goed mogelijk de regelingen te vergelijken. "Het is appels

met peren vergelijken omdat waar de ene regeling op het oog minder lijkt dan de andere er wel weer een compensatie is in de vorm van een ander element. Het bestuur van het fonds heeft heel kritisch gekeken of de wijzigingen die de sociale partners hadden afgesproken ook uitvoerbaar waren. Ook is nadrukkelijk gekeken naar de evenwichtigheid van de regeling voor de verschillende groepen deelnemers."

Nu er één regeling is, betekent dit dat de uitvoering efficiënter kan plaatsvinden, waardoor er kosten kunnen worden bespaard en er eenduidiger kan worden gecommuniceerd en geïnformeerd.



DE INHOUD VAN DE REGELING

Wat is het voor een regeling?

De nieuwe pensioenregeling is een middelloonregeling. Dit wil zeggen dat je pensioen opbouwt over het gemiddelde salaris dat je tijdens je loopbaan bij Cosun hebt verdiend. De deelnemers die vielen onder het reglement van het voormalige Pensioenfonds Suiker 2007 en het Coöperatiereglement, hadden al een middelloonregeling. Bij Cosun kende men een eindloonregeling, waarbij het pensioen wordt opgebouwd op basis van het laatst verdiende salaris. Omdat veel medewerkers bij Cosun al aan het eind van hun loonschaal zitten, is het verschil tussen een eindloon- en een middelloonregeling dan niet zo groot. Elk jaar probeert het bestuur van het pensioenfonds je opgebouwde pensioen aan te passen aan de stijging van de lonen (voor deelnemers in actieve dienst) of aan de ontwikkeling van de consumentenprijzen (voor pensioengerechtigden en slapers). Dit noemen we toeslagverlening of indexatie. Elders in dit bulletin lees je daar meer over.

Wat bouw ik op aan pensioen?

Om je inzicht te geven in wat je jaarlijks aan pensioen opbouwt zijn een paar begrippen van belang die we hieronder

uitleggen. Ook zie je in het kader een rekenvoorbeeld van de pensioenopbouw.

Pensioengevend salaris

Dit is het salaris waarop de berekening van je pensioen is gebaseerd. Bij sommige onderdelen van Cosun waren er vroeger verschillen in de pensioenopbouw tussen de vaste en de variabele delen van het salaris. Dat is in de nieuwe regeling allemaal eenvoudiger geworden.

Je pensioengevend salaris is het in het voorafgaande kalenderjaar verdiende jaarinkomen, inclusief:

- De daarop betrekking hebbende eventuele salarisgaranties;
- Vakantietoelage;
- Eindejaaruitkering;
- Toelage voor het werken in ploegen;
- Afbouwregeling ploegentoeslag;
- Toelage voor werk onder zeer bezwaarlijke omstandigheden;
- De vaste toeslag.

Franchise

De franchise is het deel van je pensioengevend salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je later ook AOW van de overheid gaat ontvangen. Hoe lager dus de franchise is, hoe hoger het deel van je salaris waarover je pensioen opbouwt. De franchise bij Cosun is voor 2014 vastgesteld op een bedrag van € 13.802. Elk jaar wordt de franchise aangepast op basis van de loonindex.

Pensioengrondslag

Dit is je pensioengevend salaris minus de franchise.

De pensioengrondslag is de basis voor de opbouw van je pensioen.

Opbouwpercentage

Dit is het percentage van je pensioengrondslag dat je jaarlijks aan pensioen opbouwt. Voor 2014 is dit 2,15%. Dit is het fiscaal maximaal toegestane percentage. Vanaf 2015 wordt het opbouwpercentage verder verlaagd. Hierover vindt nog overleg plaats tussen de werkgever en de vakbonden omdat het kabinet inmiddels heeft besloten dat het maximale opbouwpercentage voor middelloonregelingen in 2015 1,875% mag zijn.

De genoemde opbouwpercentages gelden tot een salarisgrens van € 143.172 per jaar. Voor medewerkers die een jaarsalaris hebben dat boven dit bedrag ligt, geldt dat het opbouwpercentage voor het deel van hun salaris dat boven de grens ligt, 1% bedraagt. Nieuwe fiscale wetgeving stelt dat er vanaf 2015 slechts tot een jaarsalaris van € 100.000,- pensioen kan worden opgebouwd. Dit houdt in dat het pensioenreglement in 2015 wederom aanpassing behoeft.



Rekenvoorbeeld

Misschien duizelt het je door al die begrippen. Laten we het duidelijk maken met een rekenvoorbeeld.

Jaap is een alleenstaande medewerker van 45 jaar die inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en campagne-toeslag een salaris heeft van € 50.000 per jaar. Zijn pensioenopbouw (afgerond op hele euro's) werkt dan als volgt:

<i>Pensioengevend salaris:</i>	€ 50.000
<i>Af: franchise:</i>	€ 13.802
<i>Pensioengrondslag:</i>	€ 36.198

Jaap bouwt in 2014 op:
 $2,15\% \times € 36.198 =$ € 778

Laten we om het voorbeeld eenvoudig te houden nu eens aannemen dat € 50.000 ook zijn gemiddelde salaris over zijn loopbaan is (hij is begonnen met een lager salaris en zal later waarschijnlijk meer gaan verdienen). Laten we ook aannemen dat de pensioenopbouw gelijk blijft. In de praktijk is dit natuurlijk niet zo, want het opbouwpercentage gaat immers vanaf 2015 omlaag, maar aan de andere kant worden de opgebouwde pensioenaanspraken hopelijk jaarlijks weer verhoogd door toeslagen. Maar laten we voor het gemak van het voorbeeld aannemen dat het jaarlijkse opbouwbedrag € 778 blijft.

Jaap haalt in totaal 40 dienstjaren. Hij bouwt dan in totaal aan pensioen op:
 $40 \times € 778 =$ € 31.120

Dit is dan het bedrag dat Jaap jaarlijks zolang hij leeft als pensioen van het Cosun pensioenfonds zal ontvangen. Daarnaast krijgt Jaap nog AOW van de overheid. Dat is op basis van de huidige bedragen € 14.034.

Het totale jaarlijkse pensioeninkomen van Jaap ziet er dan als volgt uit:

<i>Pensioen van Cosun:</i>	€ 31.120
<i>AOW:</i>	€ 14.034
<i>Totaal</i>	€ 45.154

Zou Jaap geen aanvullend pensioen hebben opgebouwd dan zou zijn jaarinkomen van meer dan € 50.000,- bij pensionering terugvallen naar € 14.034.

Wat voor soorten pensioen kent de regeling?

De pensioenregeling van Cosun kent verschillende soorten pensioen. Ze zijn in detail omschreven in het pensioenreglement dat je kunt inzien op de site van het pensioenfonds die onderdeel is van de website www.cosun.nl (kijk bij Pensioenfondsen). Hieronder beschrijven we de hoofdzaken.

Ouderdomspensioen

Dit is de uitkering die je ontvangt vanaf het moment van je pensionering tot aan je overlijden.

De pensioenleeftijd bij Cosun was 65 jaar. Maar in de nieuwe regeling is de pensioenleeftijd verhoogd naar 67 jaar. Het pensioen dat je tot eind 2013 had opgebouwd wordt ook omgerekend naar een pensioenleeftijd van 67 jaar. Dit betekent dat het tot dan opgebouwde pensioen met ongeveer 13-14% wordt verhoogd omdat je pensioen twee jaar later ingaat. Je hoeft overigens niet met 67 jaar met pensioen. Je kunt er ook voor kiezen eerder te gaan. Elders in dit bulletin kun je er meer over lezen en ook over de ontwikkelingen rond de pensioenleeftijd. De premievrije aanspraken uit de prepensioenregeling die gold vóór 2006, worden omgerekend naar levenslange pensioenaanspraken vanaf 67 jaar. Deze regeling zou voorzien in een tijdelijk ouderdomspensioen gedurende de periode 62 – 65 jaar. Maar inmiddels zijn de pensioenleeftijd en de AOW-leeftijd verhoogd met als gevolg dat deze niet meer aansluiten op de einddatum van dit tijdelijk ouderdomspensioen. Een probleem dat hierdoor ontstaat, is dat er gedurende een bepaalde periode geen inkomen is. Een ander probleem is dat de meeste deelnemers niet voldoende tijdelijk ouderdomspensioen hebben opgebouwd voor een acceptabel inkomen in de periode vóór 65 jaar.

Partnerpensioen

Dit is de uitkering die je partner ontvangt als je komt te overlijden. Als je bij Cosun werkt en vóór je pensionering mocht komen te overlijden is het partnerpensioen 70% van het pensioen dat je zou hebben opgebouwd als je tot je pensionering bij Cosun was blijven werken. Als je ná je pensionering komt te overlijden is het partnerpensioen 70% van je opgebouwde ouderdomspensioen. Hierbij geldt voor deelnemers die reeds vóór 2014 pensioenaanspraken hebben opgebouwd de volgende nuancerings. Bij de omzetting van de tot 2013 opgebouwde aanspraken naar een pensioenleeftijd van 67 jaar wordt alleen het ouderdomspensioen omgezet. Het partnerpensioen wordt gehandhaafd op 70% van het tot dan opgebouwde ouderdomspensioen. Doordat het ouderdomspensioen na deze omzetting hoger wordt en het partnerpensioen op het huidige absolute niveau wordt gehandhaafd, zal er een andere verhouding tussen beide pensioenen ontstaan. Zou het partnerpensioen ook

meelopen in de omzetting, dan zou dit resulteren in een lager ouderdomspensioen dan nu het geval is.

Tijdelijk partnerpensioen

Dit is een extra uitkering die je partner ontvangt als je vóór je pensionering komt te overlijden en op dat moment nog in dienst was van Cosun. Deze uitkering bedraagt 30% van het te bereiken ouderdomspensioen. Je partner ontvangt deze uitkering tot het moment dat deze de leeftijd van 67 jaar bereikt of de AOW-gerechtigde leeftijd indien dat op een eerder moment is.

Wezenpensioen

Dit is de uitkering die je minderjarige kinderen ontvangen als je voor je pensionering zou komen te overlijden en op dat moment nog in dienst was van Cosun. Deze uitkering bedraagt 14% van het te bereiken ouderdomspensioen per kind. De uitkering stopt als je kinderen 18 jaar worden. Voor kinderen die dan nog studeren of die arbeidsongeschikt zijn, loopt de uitkering door tot maximaal de 27-jarige leeftijd.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Dit is een uitkering die je ontvangt als je arbeidsongeschikt zou worden tijdens je dienstverband en je jaarinkomen ligt boven een grens van € 50.583. Dit is de grens voor de berekening van de uitkering volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in één jaar nadat het recht op de WIA uitkering is ingegaan.

Doorbetaling van de pensioenpremie bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt wordt, heb je recht op voortzetting van je deelnemerschap aan de pensioenregeling zolang je volgens de WIA recht hebt op een uitkering. Die voortzetting geldt voor het percentage dat je volgens de WIA arbeidsongeschikt bent en kan maximaal duren tot het moment dat je de AOW-leeftijd bereikt.

Premie: wie betaalt wat?

Met de werkgever is afgesproken dat die jaarlijks 28% van de totale loonsom aan premie zal betalen. Hiervan neemt de werkgever 25% voor zijn rekening. De werknemers zullen gefaseerd de overige 3% gaan betalen. Ze kunnen eventueel adv-dagen inzetten om hun deel van de premie te betalen. Het is voor het eerst dat de medewerkers bij Cosun zelf premie gaan betalen voor hun pensioen. In de meeste pensioenregelingen in Nederland betalen medewerkers al veel langer mee aan de premie. Doorgaans is de verdeling 2/3 voor de werkgever en 1/3 voor de werknemers, maar er zijn ook regelingen waarbij de medewer-

kers 50% van de premie betalen. De bijdrage bij Cosun is dus relatief bescheiden. De werkgever gaat met 25% meer premie betalen dan in het verleden. Als compensatie daarvoor hoeft de werkgever niet meer extra te betalen als het pensioenfonds onvoldoende kapitaal heeft om aan zijn verplichtingen te voldoen. Aan de andere kant krijgt de werkgever ook geen korting meer op de premie als het pensioenfonds er financieel goed voorstaat.

Toeslagverlening (indexatie)

Cosun probeert elk jaar de pensioenen aan te passen aan de ontwikkelingen van de lonen en de prijzen. Voor actieve deelnemers geldt de loonindex als maatstaf. Voor pensioengerechtigden en slapers is dat de prijsindex van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Waar vele deelnemers bij Nederlandse pensioenfonds al zo'n zes jaar niet meer zijn geïndexeerd en dus behoorlijk aan de koopkracht van hun pensioen hebben ingeboet, hebben de actieve deelnemers bij Cosun altijd een bepaalde indexatiegarantie gehad. In de nieuwe regeling is de indexatie voorwaardelijk en dus niet meer vanzelfsprekend. Wel is er voor actieve deelnemers tot 2023 nog een indexatiegarantie afgesproken die langzaam wordt afgebouwd. Over de verwachte toeslagverlening aan pensioengerechtigden en slapers heeft veel discussie plaatsgevonden. Kees Langebeeke, voorzitter van de Deelnemersraad, vertelt daarover in het interview met hem.

Waar komt de toeslag vandaan?

Actieven	Pensioengerechtigden/ slapers
Uit vrije fondsmiddelen Garantie 2014-2016: 2% 2017-2019: 1,6% 2020-2023: 1,2% Positief verschil betaalde en kostendeekkende premie	Uit vrije fondsmiddelen

De richtlijnen voor de toeslagverlening voor actieve deelnemers zijn:

- De toeslag is voorwaardelijk en de ambitie is om jaarlijks een indexatie toe te kennen die gelijk is aan de stijging van de loonindex.
- In eerste instantie wordt geprobeerd de indexatie te halen uit het positieve verschil tussen de betaalde premie van 28% en de kostendeekkende premie. Laatstgenoemde premie is de premie die nodig is om de reglementaire pensioenaanspraken in een bepaald jaar te kunnen inkopen. Ook de kosten voor

de uitvoering van de pensioenregeling zitten in de kostendekkende premie.

- Mocht er niet genoeg ruimte zitten tussen de betaalde en de kostendekkende premie om de indexatie te kunnen financieren, dan kan een beroep worden gedaan op de garantie die de werkgever tot 2023 heeft afgegeven. Deze garantie is maximaal:
 - 2% van 2014 tot 2016
 - 1,6% van 2017 tot 2019
 - 1,2% van 2020 tot 2023.
- Is deze garantie nog niet voldoende, dan kan gekeken worden of de rest van de indexatie kan worden gefinancierd uit het eventueel aanwezige vrij beschikbare fondsvermogen. Dit is vooral afhankelijk van de resultaten die behaald zijn op de beleggingen.

De richtlijnen voor de toeslagverlening voor pensioengerechtigden en slapers zijn:

- De toeslag is voorwaardelijk en de maatstaf is de prijsindex van het CBS.

- Waar vroeger de ambitie was om 100% van de stijging van prijsindex als toeslag te geven is die ambitie in de nieuwe regeling 70%. Hierbij dienen we op te merken dat de eerdere 100%-ambitie de laatste jaren niet meer als haalbaar en daarom niet als realistisch kon worden gezien.
- De indexatie zal over drie jaar gemeten niet meer bedragen dan de over die periode gemeten gemiddelde toeslag van de actieve deelnemers.
- De financiering van de indexatie kan uitsluitend plaatsvinden uit het vrije fondsvermogen dat ontstaat uit rendementen op de beleggingen, eventuele overschotten op de betaalde jaarpremie en andere resultaten.

Elk jaar neemt het bestuur van het fonds in maart een besluit over de toeslagverlening, waarbij het ernaar streeft recht te doen aan de belangen van zowel de actieve deelnemers als de pensioengerechtigden en slapers.

Elders in dit bulletin vind je het besluit dat het bestuur dit jaar heeft genomen. ■



Nog meer veranderingen in belastingregels vanaf 2015

De sociale partners gaan over de inhoud van de pensioenregeling bij Cosun. Toch heeft de overheid een behoorlijke invloed via de wet- en regelgeving, bijvoorbeeld op het gebied van de belastingregels voor pensioenopbouw. Zo is het maximaal fiscaal toegestane opbouwpercentage voor middelloonregelingen per 1 januari 2014 verlaagd van 2,25% naar 2,15%. Ook moeten pensioenaanspraken die vanaf begin dit jaar worden opgebouwd, gebaseerd zijn op een pensioenleeftijd van 67 jaar.

In maart heeft het parlement maatregelen goedgekeurd die de fiscale mogelijkheden voor

pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2015 verder beperken.

- Het maximaal fiscaal toegestane opbouwpercentage voor middelloonregelingen gaat omlaag van 2,15% naar 1,875%.
- Er zijn geen fiscale voordelen meer voor pensioenopbouw boven een jaarsalaris van € 100.000.

Naar aanleiding van het bovenstaande zijn de sociale partners momenteel in overleg getreden over mogelijk door te voeren aanpassingen in ons pensioenreglement. In een volgende editie van NU naar LATER komen we daar ongetwijfeld op terug.

Pensioen in Nederland

Veel mensen vinden pensioen maar een moeilijk onderwerp. Daarom leggen ze post van het pensioenfonds vaak maar snel opzij. Toch is het belangrijk je te verdiepen in je pensioen omdat het gaat om je inkomen over hopelijk een groot aantal jaren van je leven. Het is goed om te weten wat de overheid doet, wat je werkgever doet en welke eigen verantwoordelijkheid en keuzes jij zelf hebt voor je pensioen.

Eerste pijler: de AOW

Het pensioen in Nederland heeft drie pijlers. De eerste is de AOW, het staatspensioen dat iedere Nederlander ontvangt. Het maakt niet uit of je gewerkt hebt of niet. Als je vanaf je 15e jaar 50 jaar in Nederland hebt gewoond, heb je recht op een volledige AOW.

Als je een partner hebt, hebben jij en je partner ieder individueel recht op een AOW-uitkering als je de AOW-leeftijd hebt bereikt. Die AOW-leeftijd wordt in stappen verhoogd van 65 naar 67 jaar. In dit bulletin kun je er meer over lezen. In 2014 is de uitkering € 760 bruto per persoon per maand. Dit is exclusief de vakantietoeslag van € 50 per maand.

Als je alleenstaand bent, krijg je € 1.100 bruto per maand. Daar komt nog een vakantietoeslag van € 70 per maand bij. Heb je als alleenstaande nog minderjarige kinderen die je verzorgt, dan krijg je meer.

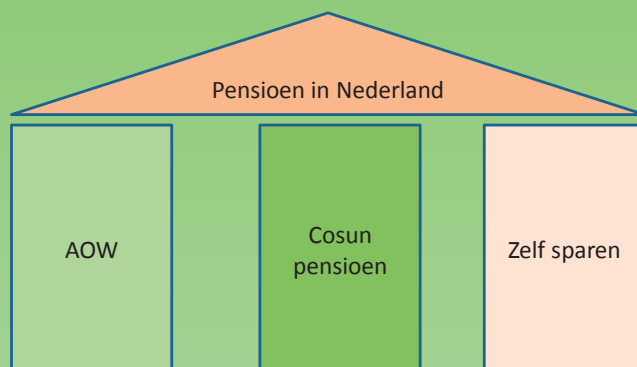
Tweede pijler: je Cosun pensioen

De tweede pijler van je pensioen is je pensioen dat je bij Cosun opbouwt. In dit bulletin geven we je informatie over wat de nieuwe pensioenregeling bij Cosun allemaal inhoudt. Die regeling voorziet niet alleen in een ouderdomspensioen voor jou, maar ook in een uitkering voor je eventuele partner en minderjarige kinderen als je zou komen te overlijden. Verder zijn er voorzieningen als je arbeidsongeschikt zou worden. Misschien heb je voordat je bij Cosun kwam bij andere werkgevers gewerkt waar je ook pensioen hebt opgebouwd. Dan is het goed om te weten dat er een website is waar je een overzicht krijgt van

al je opbouwde pensioen inclusief de AOW. Alle pensioen-uitvoerders en de overheid hebben die site samen ontwikkeld. Het is www.mijnpensioenoverzicht.nl Om je gegevens te kunnen inzien moet je inloggen met je DigiD, je digitale identiteitscode voor overheidssites. Heb je die nog niet, dan kun je die aanvragen via de website www.digid.nl.

Derde pijler: wat je zelf vrijwillig spaart

De derde pijler van het pensioen bestaat uit eventuele vrijwillige voorzieningen die je zelf treft voor je pensioen, bijvoorbeeld via banksparen, een lijfrenteverzekering of beleggingsfondsen. Het is goed om te weten wat voor pensioen je straks zult ontvangen en of dat samen met je AOW genoeg is om te leven zoals jij dat wilt. Daarom is het belangrijk je jaarlijkse pensioenoverzichten te lezen of naar de genoemde website www.mijnpensioenoverzicht.nl te gaan. Mocht het pensioen niet aan je verwachtingen voldoen, dan kun je hopelijk zelf nog wat extra sparen. ■





Wanneer krijg ik pensioen?

Bij het beantwoorden van die vraag gaat het om twee soorten pensioen. De eerste is de AOW, het staatspensioen dat iedereen die in Nederland woont ontvangt. De tweede is het aanvullend pensioen dat je bij Cosun en eventuele vorige werkgevers hebt opgebouwd.

Vroeger was het makkelijk. Je AOW ging in als je 65 werd en dat was ook de leeftijd waarop de meeste aanvullende pensioenen ingingen. Dat is inmiddels behoorlijk veranderd.

AOW-leeftijd geleidelijk omhoog

Omdat we – gelukkig – gemiddeld steeds langer leven, krijgen we langer pensioen. De stijging van die gemiddelde levensverwachting is sneller gegaan dan iedereen had voorzien en de betaalde pensioenpremies zijn dus eigenlijk niet voldoende daarop berekend. Langer doorwerken is een oplossing om hier iets aan te doen. Daarom heeft de regering besloten de AOW-leeftijd geleidelijk te verhogen tot 67 jaar. Volgens de regels zoals die nu gelden gaat de AOW-leeftijd in 2019 naar 66 jaar en in 2023 naar 67 jaar. Het huidige kabinet wil die stappen versnellen en heeft een voorstel ingediend waarbij het schema er als volgt uit ziet:

Jaar	AOW-leeftijd	Geboortedatum
2014	65 + 2 maanden	na 30/11/1948 en vóór 01/11/1949
2015	65 + 3 maanden	na 31/10/1949 en vóór 01/10/1950
2016	65 + 6 maanden	na 30/09/1950 en vóór 01/07/1951
2017	65 + 9 maanden	na 30/06/1951 en vóór 01/04/1952
2018	66	na 31/03/1952 en vóór 01/01/1953
2019	66 + 4 maanden	na 31/12/1952 en vóór 01/09/1953
2020	66 + 8 maanden	na 31/08/1953 en vóór 01/05/1954
2021	67	na 30/04/1954 en vóór 01/01/1955
2022 e.v.	o.b.v. levensverwachting	

Dit voorstel moet nog worden goedgekeurd door de Eerste en de Tweede Kamer. Het is de bedoeling dat hier spoedig duidelijkheid over komt. In de tabel zie je dat na 2022 de AOW-leeftijd wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Als die verder stijgt, gaat dus ook de AOW-leeftijd verder omhoog.

Pensioenrichtleeftijd bij Cosun naar 67

In de vorige editie van ons pensioenbulletin, heb je kunnen lezen dat de pensioenrichtleeftijd (de standaard-pensioendatum volgens de pensioenregeling) bij Cosun per 1 januari 2014 omhoog is gegaan van 65 naar 67 jaar. Overigens is dit een maatregel die door de overheid is afgedwongen via veranderingen van de belastingregels voor pensioenopbouw.

Het pensioen dat je al had opgebouwd tot eind 2013 was gebaseerd op een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar. Om alles overzichtelijk te houden hebben we die aanspraken omgerekend naar 67 jaar. Daardoor is de waarde van je opgebouwde pensioen met ongeveer 13% tot 14% verhoogd omdat het immers twee jaar later ingaat.

Eerder met pensioen kan nog steeds

Dit betekent niet dat je pas met pensioen kunt als je 67 jaar wordt. Als je erop had gerekend met 65 jaar te gaan, kan dat nog steeds. Je kunt er dan voor kiezen je pensioen te vervroegen. Je kunt zelfs al vanaf je 55ste jaar met pensioen gaan. Elders in dit bulletin kun je meer lezen over pensioenvervroeging. Bedenk wel dat hoe eerder je gaat, hoe lager je pensioen wordt. Ook moet je er rekening mee houden dat je pas AOW-krijgt op het moment dat voor jou de AOW-leeftijd ingaat. ■



Voorzitter deelnemersraad Kees Langebeeke:
"Uiteindelijk konden we het neutrale advies
bijstellen tot een positief advies."

Positief advies Deelnemersraad over nieuwe regeling **na oordeel externe deskundige**

"Bij Cosun bouwen we een behoorlijk pensioen op. Maar het gemiddelde pensioenbedrag dat nu wordt uitgekeerd aan de gepensioneerden is ook weer niet verschrikkelijk hoog. Alles wat je daarop inlevert, voel je meteen. De gepensioneerden zijn volledig aangewezen op de indexatie van hun pensioen, dus ik begrijp dat zij ongerust waren toen bleek dat de indexatieambitie voor hen in de nieuwe regeling is verlaagd."

Kees Langebeeke is voorzitter van de Deelnemersraad. Hij noemt het met een knipoog zijn 'bijbaan' om aan te geven dat deze functie toch wel veel tijd vergt naast zijn dagelijkse werk als commercieel manager met verantwoordelijkheid voor de verkoop van de consumentenproducten van de Suiker Unie. De taak van de Deelnemersraad is het bestuur te adviseren bij het voeren van het beleid en zeker bij belangrijke ontwikkelingen zoals de introductie van de nieuwe pensioenregeling.

Lang overleg binnen bestuur

"Het overleg over de nieuwe regeling vindt in eerste instantie plaats tussen de werkgever en de vakbonden", zegt Kees. Daarna is het aan het bestuur van het fonds om de regeling uit te voeren. Binnen het bestuur zijn er best wat verwikkelingen geweest en na lang overleg heeft men daar de beslissing genomen de regeling in uitvoering te nemen omdat men kans ziet dit op een evenwichtige manier te doen. Daarna heeft het bestuur ons gevraagd een advies uit te brengen.

Twijfel over evenwichtigheid bij gepensioneerden

Evenwichtigheid was het thema waar het in de Deelnemersraad ook om ging. Die raad bestaat uit 10 leden: vijf

medewerkers in actieve dienst en vijf gepensioneerden. "Vooral bij de achterban van de gepensioneerden was er twijfel: is dit nu wel evenwichtig wat het bestuur aan het doen is? Daarbij ging het er vooral om dat de werkgever geen bijstortingsverplichting meer had en dat de indexatieambitie werd bijgesteld van 100% naar 70%. Het ging vooral over deze twee punten en dan speciaal in combinatie met wat er voor de actieve deelnemers wel geregeld werd. Zij kregen namelijk nog een indexatiegarantie gedurende een aantal jaren. Daarom twijfelden de gepensioneerden of de nieuwe regeling wel evenwichtig was."

Oordeel externe deskundige gevraagd

Volgens Kees was vrijwel iedereen binnen Royal Cosun er wel van overtuigd dat er iets moest gebeuren met de pensioenregeling. "Binnen de Deelnemersraad hadden we dat al meerdere jaren in de gaten. Ook het bestuur was ervan doordrongen dat doorgaan op de oude voet niet meer mogelijk was. Het was ook te verwachten en realistisch dat iedereen een beetje pijn zou moeten lijden. De actieve deelnemers vonden dat ook de gepensioneerden iets zouden moeten inleveren. Die vonden dat zelf ook wel. Alleen is de vraag: hoe doe je dat? Natuurlijk hebben we gevraagd om allerlei berekeningen om inzichtelijk te

krijgen wat de uitwerking van de regeling inhoudt voor de actieven, de gepensioneerden en de werkgever. Die door de actuaris gemaakte berekeningen zijn allemaal besproken. Uiteindelijk zijn we als Deelnemersraad tot de conclusie gekomen dat we neutraal zouden moeten adviseren met een voorbehoud. Want de vijf gepensioneerde leden hadden nog steeds hun bedenkingen. We hebben toen gezegd: laten we een externe deskundige die helemaal los staat van het fonds benaderen zodat die met een open blik kan kijken naar deze problematiek. Als die concludeert dat de regeling evenwichtig is voor de verschillende groepen deelnemers, dan kunnen we het neutrale advies bijstellen tot een positief advies."

Conclusie was dat regeling evenwichtig is

De Deelnemersraad heeft toen professor dr. Erik Lutjens, die hoogleraar Pensioenrecht is aan de Vrije Universiteit van Amsterdam, gevraagd een oordeel te geven over de evenwichtigheid van de nieuwe pensioenregeling. "We hebben hem allerlei informatie verschaft die wij ook ter inzage hebben gehad als Deelnemersraad", legt Kees uit. "Dat was bijzonder uitgebreid. We hebben ook een stukje geschiedenis en jaarverslagen meegegeven. Hij heeft zich goed kunnen inlezen, ook in waar we staan als fonds, waar we vandaan komen en wat er allemaal speelt. We hebben toen in eerste instantie in klein comité bij elkaar gezeten waarbij twee gepensioneerde en twee actieve leden van de Deelnemersraad met Lutjens hebben gepraat en over en weer allerlei vragen zijn gesteld. Uiteindelijk heeft hij daar een rapport van gemaakt en zijn conclusies getrokken. Hij heeft aangegeven dat de regeling evenwichtig is. Daarbij heeft hij een aanbeveling gedaan voor als er in de toekomst ooit een achterstand in de toeslagverlening zou ontstaan. Als er vervolgens betere tijden komen waarin die achterstand kan worden ingehaald, zou er daarbij volgens hem wat extra naar de positie van de gepensioneerden kunnen worden gekeken. Die aanbeveling hebben we meegegeven aan het bestuur."

Ook andere partijen brengen offers

Kees vertelt dat Erik Lutjens ook heeft gewezen op de offers die de andere partijen brengen in de nieuwe regeling. "De werkgever committeert zich aan een hogere premie. Wel vervalt daardoor de bijstortingsverplichting, maar de werkgever krijgt ook geen premiekorting meer. Eigenlijk pakt de wijziging nog het meest ongunstig uit voor de jongere actieve deelnemers door het lagere opbouwpercentage. Dat is wel het gevolg van overheidsbeleid, maar het effect is er wel degelijk. Voor een deel van actieve deelnemers wordt dat weer wat verzacht door een verlaging van de franchise waardoor ze meer pensioen opbouwen."

Vertrouwen bij achterban

Erik Lutjens heeft aan het eind van het traject zijn bevindingen gerapporteerd aan de voltallige Deelnemersraad. "Dat is een heel goed proces geweest", zegt Kees. "Er konden vragen worden gesteld en er is informatie uitgewisseld. Dat gaf vertrouwen naar de achterban, zeker ook bij de gepensioneerden. We hebben een Vereniging van Gepensioneerden en vanuit die vereniging zijn kandidaten naar voren geschoven om zitting te nemen in de Deelnemersraad. Zo is een binding met die achterban gewaarborgd. We hadden binnen de Deelnemersraad vooraf afgesproken dat we ons zouden conformeren aan de bevindingen van de externe deskundige. Daarom konden we uiteindelijk positief adviseren richting het bestuur."

Externe deskundige prof. dr. Erik Lutjens gaf aanbeveling mee om bij inhaal-indexatie extra naar de positie van gepensioneerden te kijken.



Plussen en minnen

Als we Kees vragen naar de belangrijkste plussen en minnen van de nieuwe regeling, noemt hij het loslaten van het premievrij pensioen als belangrijkste minpunt. "Dat is ook in de besprekingen tussen de sociale partners een groot discussiepunt geweest. Daar gaan wij in principe niet over. Maar de deur is nu opengezet om aan die knop te draaien. De werknemersbijdrage is nu 3%, maar dat kan in de toekomst anders worden. Er is een systeem gecreëerd waarin dat mogelijk is. Ook het wettelijk toegestane lagere opbouwpercentage is een nadeel. Dat is wetgeving waar de sociale partners niets aan kunnen doen. Maar het wordt wel gezien als een achteruitgang. Dat geldt ook voor de overgang van een eindloon- naar een middelloonregeling voor een deel van de medewerkers. Dat hoeft geen nadeel te zijn, maar de mensen zien het wel zo. Een pluspunt is de verlaging van de franchise en ook de vereenvoudiging van verschillende soorten regelingen naar één regeling is positief. Dat maakt de uitvoering makkelijker en de communicatie duidelijker." ■

Indexatiebesluit 2014:

- 3,41% verhoging voor actieve deelnemers
- 0,94% verhoging voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun heeft in zijn vergadering van 27 maart een besluit genomen over de toeslagverlening per 1 januari 2014. Vervolgens heeft de Deelnemersraad in haar vergadering van 3 april een positief advies uitgebracht over dit indexatiebesluit. De pensioenaanspraken van de actieve deelnemers worden verhoogd met 3,41%. De pensioenen van de pensioengerechtigden en de aanspraken van de gewezen deelnemers gaan omhoog met 0,94%.

Zoals je in het bulletin hebt kunnen lezen, wordt de toeslag voor de actieve deelnemers gerelateerd aan de stijging van de loonindex. Die was in 2013 in totaal 4,35%. Hierbij moeten we opmerken dat van deze stijging 2,3% betrekking heeft op de uitgestelde verhoging die de sociale partners normaal gesproken per 1 januari 2013 zouden hebben toegekend.

De toeslag voor de pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers is gekoppeld aan de ontwikkeling van de prijsindex van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Die was in 2013 met 1,56% gestegen.

De financiële positie van het pensioenfonds was niet

voldoende om de pensioenen volledig te kunnen aanpassen aan de stijging van de lonen en prijzen.

De toeslag voor de actieve deelnemers is op de volgende manier tot stand gekomen:

- 2% uit het positieve verschil tussen betaalde premie en de kostendeckende premie en de door de werkgever afgegeven garantie;
- 1,41% uit de vrije fondsmiddelen.

De toeslag voor de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers is volgens het indexatiebeleid volledig voortgekomen uit de vrije fondsmiddelen.

De toeslag voor de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers van 0,94% uit de vrije fondsmiddelen betekent dat zij 60% hebben gekregen van de stijging van de prijsindex. De 1,41% die de actieve deelnemers uit de vrije middelen hebben ontvangen, is na aftrek van de door de werkgever afgegeven garantie ook 60% van de stijging van de loonindex. Op deze manier heeft het bestuur van het pensioenfonds het bedrag dat uit de vrije middelen van het fonds beschikbaar was voor toeslagverlening op een evenwichtige manier verdeeld. ■

Oude pensioenaanspraken gaan over naar nieuwe reglement

Vanaf 1 januari 2014 geldt één nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemers van Pensioenfonds Cosun. De werkgevers en de vakbonden hebben hierover een akkoord bereikt. Hiermee worden de pensioenreglementen van Cosun, de voormalige Stichting Pensioenfonds Suiker 2007 en het Coöperatiereglement samengevoegd tot één nieuw reglement.

Het nieuwe reglement is van kracht vanaf het begin van dit jaar. Om de administratie zo goed en efficiënt mogelijk te kunnen verzorgen, is het belangrijk dat alle al opgebouwde pensioenaanspraken onder het nieuwe reglement worden gebracht. Daarbij houd je wat je hebt: de waarde van je al opgebouwde aanspraken blijft dezelfde. Vanaf dit jaar ga je dan verder pensioen opbouwen volgens de nieuwe regeling zoals die door de werkgevers en de bonden is afgesproken.

Omrekenen naar pensioenleeftijd van 67

Omdat de pensioenleeftijd bij Cosun per 1 januari 2014 omhoog is gegaan van 65 naar 67 jaar, zullen we de tot eind 2013 opgebouwde aanspraken van de actieve deelnemers omrekenen naar een pensioenleeftijd van 67 jaar. Dit houdt in dat je al opgebouwde pensioen stijgt met circa 13-14% omdat dit later ingaat. Dus nog even in samenhang met de voorgaande alinea: Wat je had opgebouwd houdt zijn



waarde. Het al opgebouwde pensioen wordt 13-14% hoger omdat je pensioen twee jaar later ingaat. Mocht je later toch met 65 of zelfs eerder met pensioen willen gaan, dan kan dat. Dan wordt je pensioen op basis van de reglementair geldende vervroegingsfactoren weer teruggerekend naar de door jou gekozen pensioendatum.

De opgebouwde pensioenaanspraken van de slapers gaan ook over naar het nieuwe reglement en worden op dezelfde wijze omgerekend naar een pensioenleeftijd van 67 jaar als voor de actieve deelnemers.

Ook pensioenen van pensioengerechtigden gaan over

Ook de pensioenen van de pensioengerechtigden gaan uit oogpunt van efficiëncy over naar het nieuwe reglement. Het is puur een juridische omzetting. In de praktijk verandert er voor hen niets. De pensioengerechtigden blijven gewoon maandelijks hun pensioen van het fonds ontvangen.

Toestemming vereist voor overdracht van tijdelijk ouderdomspensioen

Een deel van onze actieve deelnemers heeft nog premievrije aanspraken opgebouwd voor een tijdelijk ouderdomspensioen, dat zou worden uitgekeerd tussen de leeftijd van 62 – 65 jaar. Inmiddels zijn echter AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd verhoogd waardoor er een gat in het inkomen zou ontstaan. Bovendien is het opgebouwde tijdelijk ouderdomspensioen vaak onvoldoende om in de periode waarvoor het bedoeld was te voorzien in een acceptabel inkomen. Daarom wordt het tijdelijk ouderdomspensioen ook omgerekend naar extra aanspraken voor een levenslang ouderdomspensioen vanaf 67 jaar in het nieuwe reglement. Omdat het hier gaat om het omzetten van een

tijdelijk naar een levenslang ouderdomspensioen, wordt dit volgens de toezichtregels gezien als een interne waardeoverdracht. Daarvoor is toestemming nodig van de betrokken deelnemers.

Brief om instemming te vragen

Actieve deelnemers die aanspraken voor een tijdelijk ouderdomspensioen hebben, krijgen daarom bij het UPO over het afgelopen jaar een brief waarin om die toestemming wordt gevraagd. We bevelen je aan om in te stemmen met de waardeoverdracht. Hiermee krijg je een eenduidig overzicht van je pensioen en voorkom je dat pensioendelen op verschillende momenten tot uitkering komen. Overigens kun je na omzetting van het tijdelijk ouderdomspensioen in levenslange aanspraken vanaf 67 jaar gewoon vervroeging aanvragen zoals hierboven beschreven als je dat zou willen.

Geen actie vereist bij instemming

Als je toestemming geeft voor de waardeoverdracht van het tijdelijk ouderdomspensioen, hoef je niets te doen. Als we niets van je horen nemen we aan dat je akkoord gaat. Als je niet akkoord gaat, dien je dat schriftelijk te melden bij het Pensioenbureau (Postbus 3411, 4800 MG Breda). Daarbij dien je te motiveren wat je bezwaar tegen de interne waardeoverdracht is. In dat geval blijft je tijdelijk ouderdomspensioen achter in het oude reglement. Je hebt geen voordeel als je je aanspraken niet overdraagt naar het nieuwe reglement en het overzicht van je pensioen is minder duidelijk doordat je verschillende pensioenoverzichten zal ontvangen. ■



Keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling

Cosun wil voor haar medewerkers een goede werkgever zijn met een goed pakket arbeidsvoorwaarden.

De pensioenregeling is daarin een van de belangrijkste onderdelen. Je pensioen is je inkomen voor hopelijk een groot aantal jaren na je pensionering. Het is belangrijk dat je zelf de regie in handen hebt, dat je weet hoe je pensioen ervoor staat en wat je zelf kunt doen om te zorgen dat je later voldoende inkomen hebt om plezierig te kunnen leven. Daarom is het goed om te weten dat de pensioenregeling bij Cosun diverse keuzemogelijkheden biedt. We laten ze kort de revue passeren.

Vervroeging van de pensioendatum

De pensioenleeftijd is in de nieuwe pensioenregeling verhoogd van 65 naar 67 jaar. Maar je hoeft niet met 67 jaar met pensioen. Als je erop had gerekend om op je 65ste jaar met pensioen te gaan, kun je je pensioen vervroegen tot dat moment. Of wellicht wil je je pensioen laten ingaan op het moment dat voor jou de AOW ingaat, zodat je meteen je volledige pensioeninkomen hebt. Het is zelfs al mogelijk om vanaf je 55ste jaar met pensioen te gaan. Bedenk wel dat hoe eerder je gaat, hoe lager je pensioen wordt, want je gaat immers langer van je opgebouwde pensioen genieten. Als je overweegt eerder met pensioen te gaan, moet je dat zes maanden voor de gewenste pensioendatum melden bij het Pensioenbureau. Daar maken de collega's dan een berekening van je pensioen en je kunt dan tot uiterlijk drie maanden voor de gewenste pensioendatum nog je keuze herzien.

Uitstel van de pensioendatum

Het is mogelijk om je pensioendatum uit te stellen tot maximaal de dag waarop je de leeftijd bereikt die vijf jaar hoger is dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Je werkgever moet je dan daar wel toestemming voor verlenen. Je kunt dit overwegen als je heel graag nog wilt blijven werken of als je extra pensioen wilt opbouwen om op een hogere pensioenuitkering uit te komen. Als je je pensioendatum uitstelt, wordt je uitkering hoger omdat je pensioen later ingaat.

Deeltijdpensioen

Een nieuwe keuzemogelijkheid in de pensioenregeling is deeltijdpensioen. Je gaat dan voor een deel van je tijd al genieten van je pensioen, terwijl je voor het resterende deel blijft werken. Omdat dit een heel nieuw onderdeel is van de pensioenregeling hebben we er in dit bulletin een apart artikel over opgenomen.

Herschikking van je pensioenaanspraken

Bij Cosun bouw je ouderdomspensioen op en partnerpensioen dat jouw partner ontvangt als je komt te overlijden. Je kunt ervoor kiezen om het partnerpensioen geheel of gedeeltelijk uit te ruilen tegen een hoger ouderdomspensioen. Bedenk wel dat je partner in dit geval minder of zelfs geen partnerpensioen ontvangt na jouw overlijden. Daarom is een schriftelijke verklaring vereist waarin je partner verklaart het eens te zijn met de uitruil van partnerpensioen voor extra ouderdomspensioen. Je zou voor deze uitruil kunnen kiezen als je partner een baan heeft waarin hij of zij zelf een goed pensioen opbouwt en dus jouw partnerpensioen minder nodig heeft. Omgekeerd kun je ook besluiten een deel van je ouderdomspensioen uit te ruilen voor extra partnerpensioen. Het partnerpensioen mag echter nooit meer dan 70% van het ouderdomspensioen bedragen.

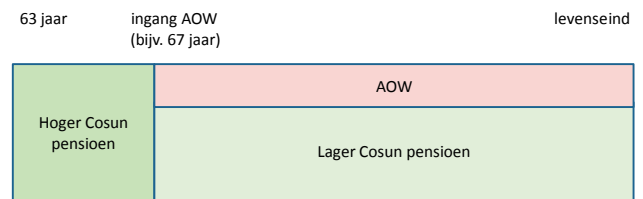
Hoog-laag constructie

Hierbij kun je ervoor kiezen om gedurende een periode

eerst een hoger pensioen te ontvangen en vervolgens voor de rest van je leven een wat lager pensioen. Dit is een keuzemogelijkheid die was bedoeld om de periode te overbruggen tussen de 65-jarige leeftijd en het moment waarop je AOW ingaat. Inmiddels is de pensioenleeftijd bij Cosun verhoogd naar 67, maar nog steeds kun je van deze hoog-laag constructie gebruik maken. Je kunt dan eerder met pensioen gaan en door de hogere uitkering aan het begin het gemis aan AOW compenseren. Zodra je AOW ingaat, wordt de uitkering van je Cosun pensioen

dan lager. De verhouding tussen de hogere en de lagere uitkering mag maximaal 100:75 bedragen. ■

Hoog-laag constructie



Interessante nieuwe keuzemogelijkheid: deeltijdpensioen

De pensioenleeftijd is verhoogd naar 67 jaar. De een zal daar niet tegenop zien, maar de ander wel omdat die het werk naarmate de jaren vorderen als zwaarder ervaart. Sommige mensen werken in beroepen die lichamelijk of geestelijk veel eisen. Daarom is de nieuwe keuzemogelijkheid die de sociale partners aan de pensioenregeling hebben toegevoegd heel interessant. Het is deeltijdpensioen. Voor een deel van je tijd ga je al genieten van je pensioen en voor de rest van je tijd blijf je werken.

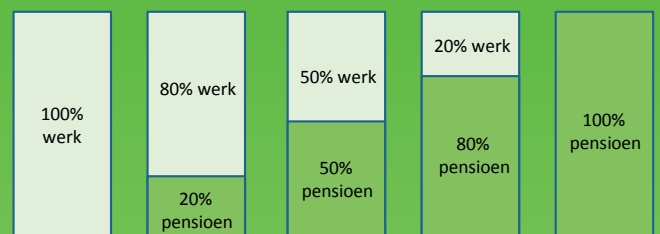
Vroeger werkte je fulltime en als je 65 werd, ging je fulltime met pensioen. Voor velen vaak een enorme overgang. Deeltijdpensioen kan je helpen geleidelijk de overgang te maken van volledig werken naar pensioenering. Je kunt vanaf je 55ste jaar kiezen voor deeltijdpensioen. Het deeltijdpensioenpercentage moet ten minste 20% zijn. Dus als je vijf dagen per week werkt, moet je minstens één dag per week met deeltijdpensioen gaan. Je kunt je deeltijdpensioenpercentage daarna nog enkele keren verhogen met stappen van minstens 10%. Een deeltijdpensioenpercentage van 80% is het maximum, daarna moet je pensioen volledig ingaan. Je deeltijdpensioenpercentage verminderen mag niet. Een eenmaal gemaakte keus kan niet worden teruggedraaid.

Je kunt deeltijdpensioen gebruiken om geleidelijk af te bouwen tot de pensioenleeftijd van 67 jaar. Je kunt deeltijdpensioen ook gebruiken om voor een deel nog wat langer te blijven doorwerken dan 67 jaar. Hierbij geldt dat je werkgever het er wel mee eens moet zijn.

Deeltijdpensioen in de praktijk

Hoe werkt het in de praktijk? Stel je bent nu 60 jaar en je wilt tot je pensioenleeftijd van 67 jaar geleidelijk minder gaan werken. Je werkt nu fulltime, maar besluit voor 20% met deeltijdpensioen te gaan. Je gaat dan een dag in de week minder werken. Voor die dag neem je alvast

Deeltijdpensioen



60 jaar → 67 jaar

- Geleidelijk afbouwen van fulltime werken naar fulltime pensioen
- Deeltijdpercentage moet minimaal 20% zijn
- Verder oplopend in stappen van minimaal 10%
- Deeltijdpercentage van 80% is maximum, daarna volledig pensioen
- Levenslange pensioenuitkering wordt lager

een stukje van je opgebouwde pensioen op zodat je er in inkomen niet op achteruit gaat. Omdat je een stuk van je pensioen naar voren haalt, wordt het pensioen dat je na je 67ste ontvangt wat lager omdat je dus al eerder je pensioenpot aanspreekt. Dat effect wordt wel wat verzacht omdat je voor de 4 dagen per week dat je blijft werken wel gewoon pensioen blijft opbouwen. Later kun je besluiten je deeltijdpensioenpercentage te verhogen waardoor je nog minder kunt gaan werken. Je haalt dan nog iets meer van je opgebouwde pensioen naar voren. Op die manier kun je geleidelijk naar je pensioen toegroeien. Je moet wel goed nagaan of het pensioen dat overblijft als je volledig bent gepensioneerd voldoende is om prettig van te kunnen leven. ■

Kom naar de informatiebijeenkomsten

In deze editie van NU naar LATER geven we je veel informatie over de nieuwe pensioenregeling. We proberen dat in zo eenvoudig mogelijke bewoordingen te doen. Maar pensioen blijkt toch vaak een moeilijke materie te zijn. Daarom stoppen veel mensen de informatie al gauw in een map om er vervolgens niet meer naar om te kijken. 'Dat komt later wel' wordt er vaak gezegd. Maar als je vlak voor je pensioen staat, kun je zelf nauwelijks meer invloed uitoefenen op je pensioen.

Om de nieuwe regeling uit te leggen en om je meer in het algemeen inzicht te geven in wat pensioen is en wat er in Nederland gebeurt op het gebied van pensioen, gaan we op verschillende locaties informatiebijeenkomsten organiseren.

Cor Veraart, de manager van het Pensioenbureau, zal een presentatie geven en er zijn ook leden van het bestuur van het pensioenfonds aanwezig om met je van gedachten te wisselen. Je kunt daar vragen stellen over de nieuwe pensioenregeling of pensioen in het algemeen.

Het is belangrijk om erbij te zien. Niet eens in de eerste plaats vanwege de nieuwe pensioenregeling, maar vooral om beter te begrijpen wat pensioen is, wat Cosun je aan pensioen biedt en zeker ook je eigen verantwoordelijkheid om te zorgen dat je later een pensioen hebt dat aan je wensen voldoet. Het gaat om je inkomen voor misschien wel 15 tot 30 jaar van je leven!

Kom dus naar de informatiebijeenkomsten!

De plaatsen en data zijn:

Datum	Tijd	Locatie	Aanwezigen	Vergaderzaal
19.05.2014	09.00 - 10.30 uur	IRS Bergen op Zoom	Actieven/pensioengerechtigden	Bedrijfsrestaurant
19.05.2014	12.30 - 14.00 uur	Spec. P'hoek	Actieven	De Drie Lelies
19.05.2014	14.00 - 15.30 uur	Spec. P'hoek	Actieven	De Drie Lelies
19.05.2014	15.30 - 17.00 uur	Spec. P'hoek	Pensioengerechtigden	De Drie Lelies
20.05.2014	14.00 - 15.30 uur	SU Dinteloord/ Centraal Kantoor	Pensioengerechtigden	Bedrijfsrestaurant
20.05.2014	16.00 - 17.30 uur	SU Dinteloord/ Centraal Kantoor	Actieven	Bedrijfsrestaurant
21.05.2014	09.00 - 10.30 uur	Cosun Breda	Actieven	Bedrijfsrestaurant
21.05.2014	10.30 - 12.00 uur	Cosun Breda	Pensioengerechtigden	Verg.zaal 207 - 208
22.05.2014	14.00 - 15.30 uur	SU Vierverlaten	Pensioengerechtigden	Bedrijfsrestaurant
22.05.2014	16.00 - 17.30 uur	SU Vierverlaten	Actieven	Bedrijfsrestaurant
23.05.2014	13.30 - 15.00 uur	Sensus, CFTC, Spec. R'daal	Pensioengerechtigden	Bedrijfsrestaurant Sensus
23.05.2014	15.30 - 17.00 uur	Sensus, CFTC, Spec. R'daal	Actieven	Bedrijfsrestaurant Sensus
26.05.2014	16.00 - 17.30 uur	SU Dinteloord/ Centraal Kantoor	Actieven	Bedrijfsrestaurant
02.06.2014	15.30 - 17.00 uur	Sensus, CFTC, Spec. R'daal	Actieven	Bedrijfsrestaurant Sensus