



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 13 juli 2015

**Verkort jaar-
verslag 2014**

**Nieuwe eigen
website voor
pensioenfonds**

**Iets meer risico
om pensioen te
kunnen indexeren**

**AOW-leeftijd gaat
sneller naar 67**

Persoonlijke service in digitaal tijdperk

Ons pensioenfonds heeft een nieuwe eigen website. Kijk maar eens op www.pensioenfondscosun.nl. Vroeger hadden we een pagina met een aantal links naar documenten op de website van de werkgever. Al die documenten vind je ook op onze nieuwe site en nog veel meer. Digitale communicatie wordt steeds belangrijker. Vooral jongeren nemen informatie tot zich via computer, tablet en smartphone.

De nieuwe Wet Pensioencommunicatie, die per 1 juli 2015 van kracht is geworden, speelt daarop in. Er komt meer ruimte voor het verstrekken van informatie via digitale kanalen. Een eigen website past in dat beleid. Centraal op de website is het Pensioen 1-2-3. Het is een nieuwe uniforme aanpak om deelnemers te informeren over de inhoud van de pensioenregeling.

Op de website vind je ook het jaarverslag van het pensioenfonds over 2014. Een verkorte versie daarvan is het hoofdartikel van deze uitgave van het pensioenbulletin. Het was een druk jaar voor het pensioenfonds met veel veranderingen.

Op de website zullen we geregeld nieuwsberichten plaatsen en ook kun je er steeds de meest recente dekkingsgraad vinden, zodat je weet hoe het pensioenfonds er financieel voorstaat.

Waar je bij veel instanties vaker ziet dat je wordt verwezen naar webinformatie en minder makkelijk iemand aan de telefoon krijgt, doen we dat bij ons pensioenfonds gelukkig anders. Bij ons Pensioenbureau zitten collega's voor je klaar die niet alleen de pensioenregeling maar ook het bedrijf goed kennen. Als je een vraag hebt over de pensioenregeling of je eigen pensioensituatie, willen zij je graag helpen. Wil je bijvoorbeeld weten wat je pensioen wordt als je wat eerder wilt stoppen met werken? Zij rekenen het voor je uit. De contactgegevens vind je hiernaast op deze pagina en natuurlijk ook op de website.



We gaan met onze digitale tijd mee, maar een goede persoonlijke service blijft bij ons voorop staan.

Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau Cosun

In dit nummer

P3 Verkort jaarverslag 2014

P5 AOW versneld naar 67 jaar

P6 Nieuwe eigen website voor pensioenfonds

P7 Iets meer risico in nieuw beleidskader om pensioen te kunnen indexeren

Colofon

Van NU naar LATER is een uitgave van Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun. Het bulletin wordt verspreid onder actieve deelnemers en gepensioneerden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2700 exemplaren.

Redactie en fotografie: Communicatie Montae, Rijswijk
Vormgeving: Reproscan
Druk: SMG

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



De foto op de omslag is gemaakt door Joyce de Vries.

Verkort jaarverslag 2014

Het jaar 2014 was bijzonder druk voor het Pensioenfonds Cosun. Aan de ene kant moest het fonds diverse belangrijke veranderingen doorvoeren die in 2014 van kracht werden. Aan de andere kant moest het voorbereidingen treffen voor ontwikkelingen die in 2015 gaan spelen. Financieel gezien heeft het fonds zich in 2014 goed staande gehouden. In dit artikel behandelen we de hoofdzaken van het jaarverslag over 2014. Het volledig jaarverslag kun je downloaden op onze nieuwe website www.pensioenfondscosun.nl.

Per 1 januari 2014 werd de nieuwe pensioenregeling van kracht die geldt voor alle deelnemers van het fonds. De pensioenleeftijd ging omhoog van 65 naar 67 jaar en daardoor moesten alle bestaande aanspraken worden omgerekend. Verder werd er per 1 juli een nieuwe bestuursstructuur voor het fonds ingevoerd, waarbij onder meer de deelnemersraad verdween en het nieuwe verantwoordingsorgaan zowel een controlerende als een adviserende functie kreeg toebedeeld. Naast deze al

volle lijst met taken, moest het pensioenfonds voorbereidingen treffen voor belangrijke veranderingen in 2015. De pensioenregeling moest worden aangepast aan de nieuwe belastingregels. Het bestuur was ook druk met de voorbereidingen voor het nieuw Financieel Toetsingskader (nFTK), de nieuwe financiële regels voor pensioenfondsen die in 2015 van kracht zijn worden. Ten slotte is er per juli 2015 een nieuwe Wet Pensioencommunicatie waaraan ons fonds moet voldoen.

Kerncijfers *(bedragen in duizenden euro's, tenzij anders aangegeven)*

	2014	2013	2012	2011	2010
Aantallen verzekerden					
Actieve deelnemers	973	1.039	1.086	1.140	1.183
Premievrije deelnemers	568	579	585	577	583
Pensioengerechtigden	1.674	1.620	1.560	1.513	1.484
Totaal	3.215	3.238	3.231	3.230	3.250
Toeslagverlening					
Toeslagen inactieven	0,42%	0,94%	2,65%	1,59%	1,57%
Toeslagen actieven	2,31%	3,41%	0,00%	0,75%	2,52%
Pensioenuitvoering					
Feitelijke premie	17.999	15.442	16.838	11.991	10.306
Kostendeckende premie	17.085	15.442	16.838	16.588	15.802
Pensioenuitvoeringskosten	865	745	584	464	907
Uitkeringen	24.722	23.167	20.889	19.668	18.789
Vermogenssituatie en solvabiliteit					
Pensioenvermogen	845.695	717.356	729.384	645.027	610.659
Pensioenverplichtingen	715.125	598.528	609.231	555.366	481.637
Dekkingsgraad	118,3%	119,9%	119,7%	116,1%	126,8%
Vereiste dekkingsgraad	108,5%	109,4%	109,8%	111,4%	111,6%
Beleggingsresultaat					
Rendementsportefeuille	3,9%	4,7%	7,6%	-4,1%	5,2%
Portefeuille voor renteaafdekking	76,5%	-15,0%	29,6%	44,3%	16,9%
Totaal	18,4%	-0,5%	12,9%	7,0%	8,5%

Eén nieuwe regeling voor alle deelnemers

Per 1 januari 2014 is de nieuwe pensioenregeling van kracht geworden die de verschillende, soms sterk uiteenlopende, regelingen binnen het Pensioenfonds Cosun vervangt. Het is een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening die de medewerkers uitzicht biedt

op een goed pensioen en die tegelijkertijd beter houdbaar en betaalbaar is op langere termijn. Op alle vestigingen zijn voorlichtingsbijeenkomsten gehouden waarin de nieuwe regeling werd uitgelegd en de deelnemers hun vragen konden stellen. Daar is ruimschoots gebruik van gemaakt. Ook voor de pensioengerechtigden waren er

bijeenkomsten. Uit de reacties bleek dat de bijeenkomsten en de schriftelijke informatie die deelnemers eerder hadden ontvangen, zijn gewaardeerd. Ondertussen is de regeling per 1 januari 2015 weer aangepast aan de nieuwe belastingregels. Die hielden een beperking in van het percentage van het deel van je salaris waarover je jaarlijks pensioen opbouwt. We gingen van een opbouwpercentage van 2,15% naar 1,875%. Hoewel er door de werkgevers en de vakbonden (de sociale partners) eerder over een iets lager percentage is gesproken, hebben zij uiteindelijk gekozen voor het maximaal toegestane opbouwpercentage van 1,875%. Als compensatie daarvoor is het partnerpensioen voor nieuw op te bouwen aanspraken verlaagd van 70% naar 50% van het ouderdomspensioen. Zo lang je bij Cosun in dienst bent, is er ook nog 20% van het partnerpensioen verzekerd. Daarmee blijft het partnerpensioen voor actieve deelnemers op een niveau van 70%. Het pensioensalaris wordt afgetopt op het fiscale maximum van € 100.000.

Bestuurlijke veranderingen

Per 1 juli 2014 is een nieuwe bestuursstructuur ingevoerd waarmee het pensioenfonds voldoet aan de in 2013 aangenomen Wet versterking bestuur pensioenfondsen. Wij hebben gekozen voor een paritaire structuur. Dat betekent dat het bestuur bestaat uit evenveel vertegenwoordigers namens de werkgevers als namens de werknemers. Het bestuur bestaat uit 10 leden. Twee van de vijf leden namens de werknemers vertegenwoordigen de pensioenge-rechtigden. Dat is er één meer dan voorheen. De werknemers in actieve dienst hebben daardoor drie in plaats van vier zetels in het bestuur. Een andere verandering is dat de deelnemersraad is opgeheven. Het verantwoordingsorgaan, dat eerst puur een controlerende rol had, heeft nu ook meer adviserende taken. De interne controle vult het bestuur in met een Visitatiecommissie die uit drie externe deskundigen bestaat. Vroeger deed die haar werk eens per drie jaar. In de nieuwe structuur is dat jaarlijks.

Positieve beleggingsresultaten

Het Pensioenfonds Cosun heeft over 2014 een gemiddeld beleggingsrendement behaald van 18,4%. Dit resultaat is vooral te danken aan het deel van de beleggingsportefeuille waarmee het fonds de nadelige financiële gevolgen van een verdere rentedaling zoveel mogelijk probeert te compenseren. Hoe lager de rente namelijk is, hoe meer vermogen het pensioenfonds moet reserveren om nu en in de toekomst de pensioenen te kunnen betalen. Het rendement op dit deel van de portefeuille bedroeg, door de rentedaling in 2014, maar liefst 76,5%. Daarnaast is er een deel van de portefeuille waarmee het fonds probeert extra rendement te behalen, onder

meer om de kosten van het fonds en de toeslagen van de deelnemers te kunnen betalen. Over dat deel was het rendement 3,9%. Bij het beoordelen van het rendement kijkt ons fonds naar hoe het rendement zich verhoudt tot de ontwikkeling van de verplichtingen (wat we nu en in de toekomst aan pensioen moeten uitbetalen). De doelstelling voor de lange termijn is dat het rendement op de beleggingen 2,4% hoger is dan de stijging van de verplichtingen. In 2014 stegen de verplichtingen met 18,7%. Omdat het rendement op de beleggingen 18,4% was, hebben we deze doelstelling in 2014 dus niet gehaald. In het staatje hieronder zie je hoe de verschillende categorieën beleggingen hebben gepresteerd.

Het totale belegde vermogen van het fonds steeg vooral dankzij de beleggingsresultaten van € 715 miljoen in 2013 tot € 846 miljoen in 2014.

Beleggingscategorie	Rendement 2014 in %	Rendement 2013 in %
Vastgoed	-1,7	-1,4
Aandelen	20,4	11,1
Vastrentende waarden	3,6	1,0
Private Equity	17,0	11,3
Hedge funds	1,9	5,8
Totaal Rendementsportefeuille	3,9	4,7
Portefeuille voor renteaftdekking	76,5	-15,0
Totaal	18,4	-0,5

Vastrentende waarden zijn onder meer leningen aan overheden en bedrijven met een vast rentepercentage. Private equity betreft beleggingen in niet aan de beursgenoteerde ondernemingen zoals familiebedrijven en/of bedrijven die door het management worden overgenomen. Hedge funds zijn beleggingsfondsen die ooit bedoeld waren om marktrisico's te beperken. Gezien de vaak matige resultaten en de extra aandacht die hedge funds vereisen, is het pensioenfonds in 2014 gestopt met beleggen hierin.

Dekkingsgraad iets gedaald

Ondanks het beleggingsrendement van 18,4% was de financiële positie van ons fonds toch iets verminderd ten opzichte van eind 2013. Dit kwam vooral door de zeer lage rente. De graadmeter voor die financiële positie is de dekkingsgraad. Die geeft de verhouding tussen de bezittingen van het fonds en de verplichtingen weer via een percentage. Is de dekkingsgraad 100%, dan is er precies genoeg 'geld in kas'. Is de dekkingsgraad lager dan 100%, dan is er een tekort. Is die hoger, dan is er een overschot. Alle pensioenfondsen dienen minimaal een overschot te hebben van circa 5%. Verder is er een vereiste dekkingsgraad die per fonds verschilt afhankelijk van het beleid. Voor het Cosun pensioenfonds was dit per eind 2014 108,5%.

Pensioenen gedeeltelijk geïndexeerd

Zowel per 1 januari 2014 als per 1 januari 2015 zijn de pensioenaanspraken en -rechten van de deelnemers voor het toeslagbeleid geïndexeerd met een deel van de

loon- of prijsindex. De gedeeltelijke indexatie is mede ingegeven doordat het bestuur in 2015 onder invloed van de nieuwe financiële regels een daling van de dekkinggraad verwachtte. In het overzicht met de kerncijfers zie je de verleende toeslagen over de afgelopen jaren evenals de ontwikkeling van de premies, de beleggingen en de kosten.

Kosten voor uitvoering van pensioenregeling gestegen

De ontwikkeling van de kosten is uiteraard een belangrijk onderdeel van het financiële jaarverslag. Zo maakt het fonds kosten voor het beleggen van het vermogen. Door een meer passieve vorm van vermogensbeheer voor sommige beleggingscategorieën en door opnieuw te onderhandelen met de beheerders van beleggingsfondsen, zijn de beleggingskosten gedaald van 0,62% van het belegde vermogen in 2013 tot 0,57% in 2014.

De kosten voor het uitvoeren van de pensioenregeling stegen van € 279,81 per deelnemer in 2013 naar € 326,76 in 2014. Dit kwam vooral door kosten in verband met de nieuwe pensioenregeling en de voorbereidingen op het nFTK.

Verantwoordingsorgaan steunt beleid

Het verantwoordingsorgaan nieuwe stijl heeft in 2014 twee keer vergaderd met het bestuur. In het verslag is het oordeel van het verantwoordingsorgaan over het functioneren van het bestuur opgenomen. Daarin spreekt het verantwoordingsorgaan zijn waardering uit voor de behaalde

resultaten en de professionele en beheerste wijze waarop de veranderingen door het bestuur en het Pensioenbureau zijn doorgevoerd. Deze aanpak biedt volgens het verantwoordingsorgaan een goede basis voor de continuering van het beleid.

Veranderingen gaan door in 2015

In het jaar 2014 moesten dus veel veranderingen worden doorgevoerd. Tegelijkertijd moesten er voorbereidingen worden getroffen voor nieuwe wetswijzigingen in 2015. De aanpassing van de pensioenregels aan de nieuwe belastingregels per 1 januari 2015 is al genoemd. Het bestuur heeft in 2014 en in 2015 veel werk verzet voor de komst van het nFTK. Het bestuur gaat de uitvoerbaarheid van de regeling op de langere termijn bezien en zal met concrete voorstellen komen voor een beleidskader dat past binnen de nieuwe regels. In de vorige editie van Van NU naar LATER hebben we daar al uitgebreid over geschreven. In deze editie vind je een update van waar we nu staan in dit proces. Ook komt er per 1 juli 2015 een nieuwe Wet Pensioencommunicatie waarop het fonds zich voorbereidt. Ook daarover lees je meer in dit Pensioenbulletin. Daarnaast zal de uitvoering van het vermogensbeheer worden geëvalueerd en blijft goed risicobeheer een belangrijk aandachtspunt voor het bestuur. ■

Je kunt het volledige jaarverslag downloaden via de nieuwe website www.pensioenfondscosun.nl. In de onderste helft van de homepage vind je de knop jaarverslagen.

AOW-leeftijd versneld naar 67 jaar

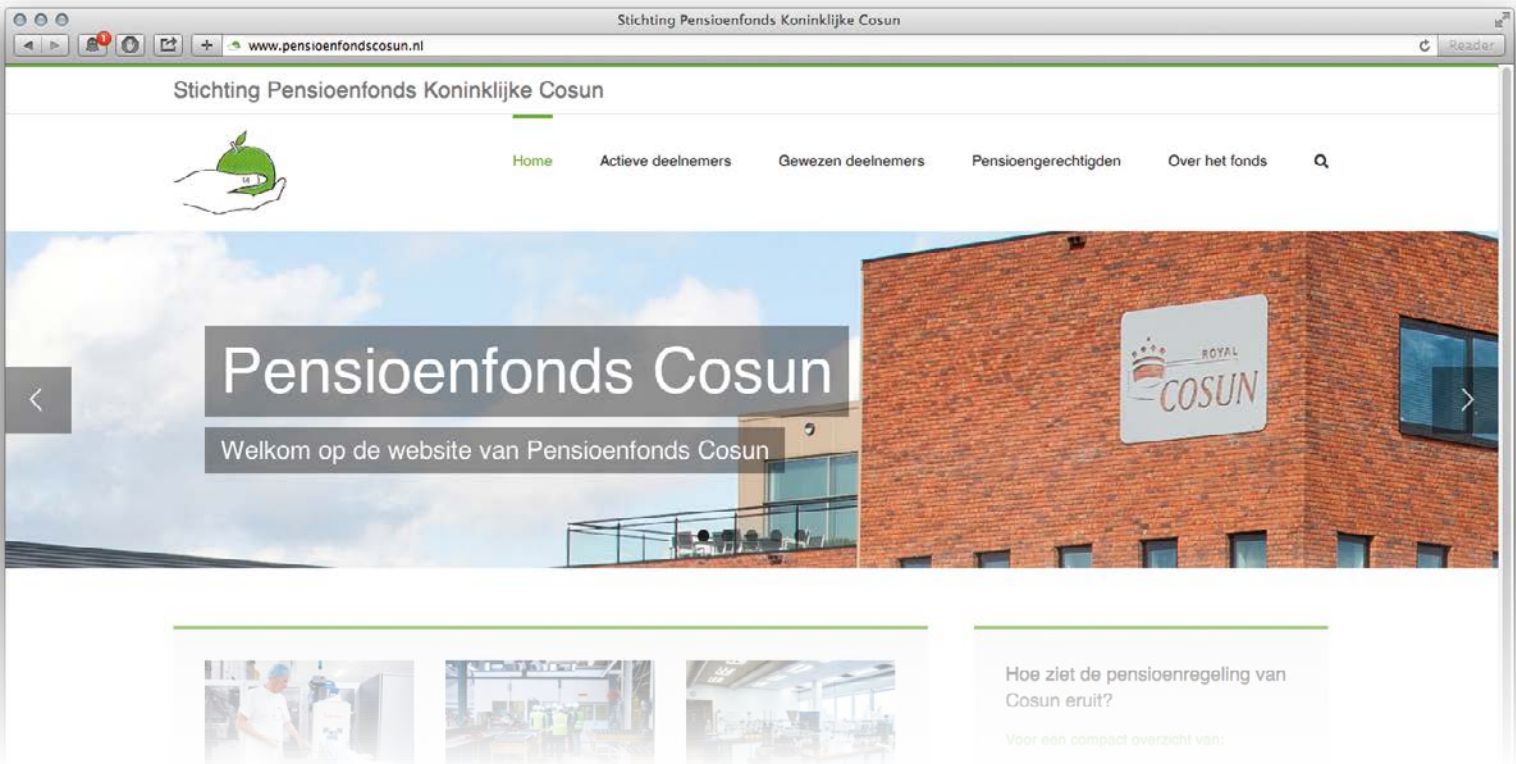
Als je geboren bent tussen 1 oktober 1950 en 31 maart 1956 gaat je AOW later in dan je eerst dacht. De Eerste Kamer heeft onlangs ingestemd met het voorstel van het kabinet om de verhoging van de AOW-leeftijd naar

67 jaar versneld door te voeren.

Eerst naar 66 jaar in 2018 (dat was 2019) en daarna naar 67 jaar in 2021 (dat was 2023).

In de tabel kun je zien wat voor jou van toepassing is.

Jaar	AOW-leeftijd	Geboortedatum:
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	



Bezoek onze nieuwe website: www.pensioenfondscosun.nl

Ons pensioenfonds heeft sinds begin juli 2015 een eigen website: www.pensioenfondscosun.nl. Je vindt daar alles over de inhoud van de pensioenregeling, over het pensioenfonds en over zaken die van belang zijn voor jouw pensioen.

Een eigen website past in de ontwikkelingen op het gebied van pensioencommunicatie en ook binnen de nieuwe Wet Pensioencommunicatie die op 1 juli 2015 van kracht is geworden. Die wet stelt het perspectief van de deelnemers centraal. De informatie moet zijn ingericht op de behoeften van de deelnemers en moet worden aangeboden via de kanalen die de deelnemers willen gebruiken. Het is feit dat vooral jongeren en ook steeds meer ouderen in toenemende mate gebruik maken van computers, tablets en smartphones. De Wet Pensioencommunicatie onderkent die ontwikkeling en biedt meer ruimte voor het verstrekken van informatie via digitale kanalen.

Mix van papier en digitaal

Overigens zullen wij bij het Pensioenfonds Cosun voorlopig een mix van informatie op papier en digitale informatie hanteren. Je UPO en brieven met persoonlijke informatie over je pensioen blijven we je gewoon op papier toesturen. Ook blijf je per jaar twee of drie edities van ons pensioenbulletin Van NU naar LATER ontvangen. Verder hebben wij vorig jaar veel positieve reacties ontvangen op de informatiebijeenkomsten die zijn gehouden bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling. Als er in de toekomst belangrijke veranderingen zijn, zullen we zeker

weer gebruik maken van die mogelijkheid om jullie persoonlijk te informeren.

Pensioen 1-2-3

Het belangrijkste onderdeel van de nieuwe site www.pensioenfondscosun.nl is het Pensioen 1-2-3. Dit is een nieuwe aanpak om deelnemers te informeren over de inhoud van hun pensioenregeling en die inhoud op een meer begrijpelijke manier te presenteren. Het is een gezamenlijke aanpak die is ontwikkeld door de organisaties van pensioenfonds en verzekeraars in Nederland. Het Pensioen 1-2-3 is onderdeel van de Wet Pensioencommunicatie. Dit betekent dat alle pensioenfonds de inhoud van hun regeling moeten presenteren via het Pensioen 1-2-3. Dat maakt het makkelijker om de ene pensioenregeling met de andere te vergelijken. Als je ergens anders gaat werken, kun je dus sneller zien waarin de pensioenregeling van je nieuwe werkgever verschilt met die van je huidige werkgever. Het Pensioen 1-2-3 moet voor 1 januari 2016 klaar zijn. Bij ons staat het nu al op de site.

Informatie in drie lagen

Het Pensioen 1-2-3, de naam zegt het al, is opgebouwd

uit drie lagen. Als je op de home page klikt op de link naar het Pensioen 1-2-3, kom je in laag 1. Die geeft de hoofdpunten van de pensioenregeling weer. Je ziet wat de pensioenregeling je biedt, wat de regeling niet biedt, welke keuzes je hebt, wat jij en de werkgever betalen, wat de risico's zijn en wat de momenten zijn waarop je zelf in actie moet komen voor je pensioen.

De informatie in laag 1 is heel kort, maar per onderwerp kun je doorklikken naar laag 2 waar je meer details vindt. Natuurlijk moet ook die informatie niet te lang zijn en kunnen we niet alles behandelen. Daarom staat er in laag 2 geregeld een verwijzing naar documenten zoals het reglement, waarin je alles precies kunt nalezen. Dat is laag 3. Dit is een aparte pagina met links naar de belangrijkste fondsdocumenten.

Wat je nog meer vindt op de site

Op www.pensioenfondscosun.nl vind je bovenaan de site

knoppen met informatie voor de verschillende groepen deelnemers. In het midden van de site is ruimte voor nieuwsberichten met actuele informatie. Aan de onderkant vind je links naar allerlei documenten van het fonds. Er is een link naar een speciale pagina waarop je de meeste recente dekkingsgraad van het fonds kunt vinden en ook is er een link naar een speciale pagina van het Verantwoordingsorgaan. Onder 'Publicaties' vind je ook een link naar 'Van de bestuurstafel'. Hier kun je lezen wat er besproken is tijdens de vergaderingen van het pensioenfondsbestuur.

Met de website zetten we weer een extra stap in onze communicatie met jullie. Als je vragen, opmerkingen of suggesties hebt, nodigen we je uit die door te geven aan het Pensioenbureau. De contactgegevens vind je links onder op de homepage. We zijn benieuwd wat je van de nieuwe site vindt. Laat het ons weten! ■

Iets meer risico in nieuw beleidskader om pensioen te kunnen indexeren

Het Pensioenfonds Cosun gaat in haar beleggingsportefeuille iets meer risico nemen om in de toekomst de pensioenen zoveel mogelijk te kunnen aanpassen aan de stijging van de lonen en de prijzen. Dat is de uitkomst van de studie die het bestuur van het fonds heeft gedaan met betrekking tot de haalbaarheid van gestelde ambities in relatie tot het te voeren beleid volgens de nieuwe financiële regels voor pensioenfondsen. De resultaten zijn besproken met het verantwoordingsorgaan en de sociale partners.

In de vorige editie van Van NU naar LATER hebben bestuursleden Wilfert van Veldhoven en John Vriends uitgebreid verteld over het nieuw Financieel Toetsingskader (nFTK), dat strengere eisen stelt aan de financiële gang van zaken bij pensioenfondsen. Zij vertelden in februari over deze studie die het fonds ging doen om te zien welk beleid het fonds volgens de nieuwe regels zal moeten voeren.

Tijdig begonnen met voorbereidingen

Wat is daar uitgekomen en wat gaat het bestuur daarmee doen? Willem van den Nieuwenhof, voorzitter van het bestuur en lid van de werkgroep die zich met het nFTK heeft beziggehouden, praat ons bij. "In december is het nFTK door de Eerste Kamer goedgekeurd en pas in april van dit jaar heeft De Nederlandsche Bank (DNB) ons geïnformeerd over de regels waaraan we moeten gaan voldoen. We wisten dat er strengere regels zouden komen en dat we

meer vooraf moeten gaan vastleggen welke acties we gaan ondernemen als de financiële positie van het fonds onder bepaalde grenzen komt. Wij zijn ruim voordat de nieuwe regels eraan kwamen met de voorbereidingen begonnen.



Willem van den Nieuwenhof: "Als je geen risico neemt, zul je de pensioenen niet kunnen indexeren en gaat de koopkracht van het pensioen achteruit."



Rond september van het vorig jaar hebben we een werkgroep gevormd die zich bezig hield met vragen als: hoe kijken wij aan tegen de ontwikkeling van de economie en hoe kijken wij aan tegen de ontwikkeling van onze deelnemerspopulatie? Vervolgens zijn we naar het bestuur gegaan om te vragen of het onze visie deelde.”

Zorgvuldig te werk gaan

In februari en maart zijn er diverse varianten doorgerekend in de studie. Willem vertelt dat het bestuur ook daarbij uiterst zorgvuldig te werk is gegaan. “Het rekenwerk is gedaan door onze actuaris Mercer, maar we hebben ook onze vermogensbeheerder AXA en onze onafhankelijke beleggingsadviseur Sprenkels en Verschuren gevraagd hoe zij tegen de economische ontwikkelingen aankijken. Daarover hebben zij met elkaar overleg gevoerd en nadat zij het eens waren en wij akkoord gingen met de gezamenlijke uitgangspunten, is Mercer gaan rekenen.”

Bij die studie werden er steeds duizend verschillende economische scenario’s doorgerekend variërend van heel positief tot heel negatief. “We kijken wel naar de extremen, maar richten ons vooral op het midden. Daarbij hebben we steeds naar de komende 15 jaar gekeken.”

Iets meer risico om doelstellingen te halen

Een heel belangrijk uitgangspunt voor het nieuwe beleidskader is de ambitie die het fonds heeft om de pensioenen te indexeren. Dit betekent dat de pensioenen zoveel mogelijk kunnen meestijgen met de loonstijging (voor actieve deelnemers) of de prijsstijging (pensioengerechtigden en gewezen deelnemers). In het nFTK mag ons fonds niet indexeren als de dekkingsgraad lager is dan 110% en volledige indexatie mag pas vanaf circa 125%. “Op het ogenblik is onze indexatie-ambitie 100% van de loonstijging en 70% van de prijsstijging,” legt Willem uit. “In de afgelopen jaren hebben we die ambitie deels kunnen waarmaken. Ons nieuwe beleidskader gaat uit van een indexatie-ambitie van

bijna 100% van de loonstijging en 75% van de prijsstijging onder normale omstandigheden. Om dat te kunnen halen zullen we iets meer risico moeten nemen in ons beleggingsbeleid zodat we meer rendement kunnen behalen.”

Groen licht van Verantwoordingsorgaan en sociale partners

Willem legt uit dat het beleggingsbeleid van het Cosun pensioenfonds altijd heel voorzichtig is geweest. “De verandering betekent niet dat we nu onvoorzichtig worden. Integendeel. Maar één ding is zeker: als je geen risico neemt, zul je de pensioenen niet kunnen indexeren en gaat de koopkracht van het pensioen achteruit. Als je rendement wilt halen, zul je op een beheerste manier wat risico dienen te nemen.” Het Pensioenfonds Cosun kent veel pensioengerechtigde deelnemers en kan zich niet veel risico veroorloven omdat er bij tegenvallers niet veel tijd is om te herstellen. “We hebben ons voorstel besproken met het Verantwoordingsorgaan, dat voor de helft uit gepensioneerden bestaat. Zij steunen het omdat zij het belang inzien van een pensioen dat zijn koopkracht behoudt. Ook de sociale partners hebben ons groen licht gegeven.”

Haalbaarheidstoets

Het traject is nog niet afgelopen. De beleggingsportefeuille moet worden ingericht volgens het nieuwe beleidskader. Daarnaast vertelt Willem dat het fonds elk jaar een haalbaarheidstoets zal moeten doen om te kunnen aantonen dat de doelstellingen van het fonds echt haalbaar zijn. “Voor 1 oktober moeten we bij DNB een aanvangshaalbaarheidstoets indienen. Daarin moet onder meer staan wanneer de stoplichten op rood gaan en we terug moeten naar de sociale partners als duidelijk wordt dat we de doelstellingen niet kunnen halen. We hebben dus nog wel wat werk te doen. Die haalbaarheidstoets wordt ook belangrijk in de communicatie naar de deelnemers zodat zij weten of we op koers liggen om onze doelstellingen te halen.” ■