



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 17 september 2016

Deelnemers geven duidelijke signalen af voor de toekomst

Uitslagen deelnemersonderzoek

Pensioenpionier Ad van Dienst neemt afscheid

Drie nieuwe leden verantwoordingsorgaan

Bedankt voor het vertrouwen!

Een acht: dat is het rapportcijfer dat jullie in het deelnemersonderzoek hebben gegeven voor de service van het Pensioenbureau. Een acht was een rapportcijfer waar ik vroeger mee mocht thuiskomen. Mijn collega's op het Pensioenbureau en ik zijn er ook nu heel blij mee.

Elke dag doen we ons best om jullie van dienst te zijn. We hadden wel het gevoel dat we het goed deden, maar het is fijn om dat in de onderzoeksresultaten bevestigd te zien. Daarom, mede namens mijn collega's: bedankt voor het vertrouwen!

Uit het onderzoek bleek dat we jullie vragen over het algemeen goed en snel beantwoorden. Natuurlijk is er altijd ruimte voor verbetering. Uit de reacties bleek dat de begrijpelijkheid van onze brieven nog wat beter kan. De pensioenmaterie is soms niet eenvoudig, maar wij doen ons uiterste best om die moeilijke materie zo begrijpelijk mogelijk uit te leggen. Dat geldt trouwens voor al onze communicatie-uitingen.

Het was fijn om te zien dat onze communicatie naar jullie wordt gewaardeerd en dat bijvoorbeeld het Pensioenbulletin goed wordt gelezen. In dit bulletin vind je de hoofdpunten van de uitslag van het deelnemersonderzoek en onze voorzitter, Willem van den Nieuwenhof, geeft daar zijn commentaar op.

Natuurlijk was ik zelf erg benieuwd naar hoe jullie de service van het Pensioenbureau hebben gewaardeerd. Maar een van de zaken in het onderzoek die mij zeer veel deugd heeft gedaan, is dat jullie zo betrokken zijn bij het pensioenfonds. Dat blijkt alleen al uit de geweldige respons: 927 deelnemers, van jong tot oud, vulden het onderzoek in. Uit de resultaten blijkt overduidelijk dat jullie het eigen pensioenfonds belangrijk vinden. Daar doen we het dan ook voor.

Uit de resultaten bleek ook dat iets meer dan 60% van de respondenten nog nooit persoonlijk contact had gehad met het Pensioenbureau. Dit kan betekenen dat alles naar wens verloopt, maar toch wil ik nog eens aangeven dat wij er voor jullie zitten en dat wij al jullie vragen over pensioen willen beantwoorden. Denk je er bijvoorbeeld over om wat eerder te stoppen met werken en vraag je je af wat dat dan financieel betekent? Kom eens praten. Wij rekenen het je graag voor.



Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau

In dit nummer

P2 Bedankt voor het vertrouwen

P3 Deelnemers vinden eigen pensioenfonds heel belangrijk

P7 Harry Houtepen wint iPad

P8 Deelnemers geven duidelijke signalen af voor de toekomst

P11 Pensioen en arbeidsongeschiktheid

P12 Pensioenpionier Ad van Dienst neemt afscheid

P15 Pensioengerechtigden kiezen nieuwe leden voor verantwoordingsorgaan

P16 Aanpassingen Pensioen 1-2-3

Colofon

Van NU naar LATER is een uitgave van Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun. Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitgave van het bulletin, maar draagt geen verantwoordelijkheid voor de in het bulletin gedane uitspraken van geïnterviewde personen van andere organisaties. Het bulletin wordt verspreid onder actieve deelnemers en gepensioneerden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2700 exemplaren.

Redactie: Communicatie Montae, Rijswijk
Coverfoto: Joyce de Vries
Vormgeving: Reproscan
Druk: SMG Groep

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



Deelnemers vinden eigen pensioenfonds heel belangrijk

“De betrokkenheid van onze deelnemers bij het pensioenfonds is groot. Dat is door het deelnemersonderzoek nog maar eens bevestigd. Als 927 mensen de moeite nemen om een vrij lange vragenlijst in te vullen over het onderwerp pensioen, dat toch niet heel populair is, dan zegt dat wel iets.”

De voorzitter van het Cosun pensioenfonds, Willem van den Nieuwenhof, is blij met de uitslag van het deelnemersonderzoek. Via internet en op papier konden de actieve deelnemers en gepensioneerden antwoord geven op vragen over de toekomst van het pensioenfonds en hun mening geven over de communicatie van het fonds en de service van het pensioenbureau. Verder waren er enkele vragen over het beleggingsbeleid.

In het pensioenbulletin van juni is het onderzoek aangekondigd. De deelnemers zijn gevraagd het onderzoek liefst via de website in te vullen. Voor wie geen gebruik maakt van internet, zat er een formulier op papier bij het bulletin. In totaal hebben 759 deelnemers de vragenlijst via de website ingevuld en 168 op papier. De deelnemers zijn na het verschijnen van het pensioenbulletin meerdere

malen herinnerd aan het onderzoek. Zo kregen alle deelnemers een ansichtkaart met een herinnering via de post op hun huisadres. Bij de verschillende vestigingen waren er mededelingen op de informatieborden en intranet. Daarnaast hebben alle actieve deelnemers van de werkgever nog een persoonlijke e-mail gekregen. Die aanpak heeft gewerkt. Steeds na een herinnering kwamen er weer ingevulde vragenlijsten binnen. Er was een leuke prijs om deelnemers aan te moedigen om mee te doen aan het onderzoek. Via loting onder de inzenders ging de Ipad naar Harry Houtepen. Een responspercentage van meer dan 35% van alle deelnemers is hoog voor een dergelijk onderzoek. Daarmee zijn de resultaten absoluut representatief voor de deelnemerspopulatie.

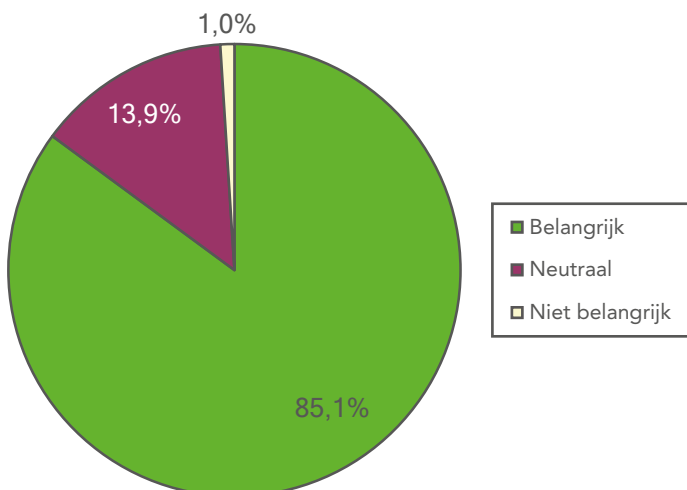
Alle resultaten staan op de website

In dit artikel geven we een samenvatting van de onderzoeksresultaten. Op de homepage van onze website www.pensioenfondscosun.nl vind je onderaan onder het kopje 'Publicaties' het volledige onderzoeksrapport met alle uitslagen.

Sterk geloof in collectief pensioen opbouwen

Hoe kijkt het bestuur aan tegen de uitkomsten van het onderzoek? "We zijn bevestigd in wat we van veel zaken dachten", zegt Willem van den Nieuwenhof. "Je meent te weten hoe onze deelnemers over een aantal zaken denken, maar je weet het niet zeker. Dankzij het onderzoek weten we dat nu wel. Ik vond het mooi om te zien dat 85% van de deelnemers aan het onderzoek gelooft in het systeem van collectief pensioen opbouwen net zoals wij daar als bestuur van het fonds in geloven. Slechts een minderheid van 15% zou het liefst individueel pensioen willen opbouwen. Van de 85% die collectief wil opbouwen, zou 11% dit het liefst bij een zo groot mogelijk collectief willen doen en maar liefst 74% kiest voor pensioen opbouwen samen met de Cosun collega's. Uit het hele onderzoek blijkt dat onze deelnemers het eigen pensioenfonds heel belangrijk vinden. Het is ook duidelijk dat zij veel waarde hechten aan de zekerheid van hun pensioen en dat zij daarvoor maar heel beperkt risico's willen nemen."

Kun je aangeven hoe belangrijk je het vindt dat Cosun een eigen pensioenfonds heeft?

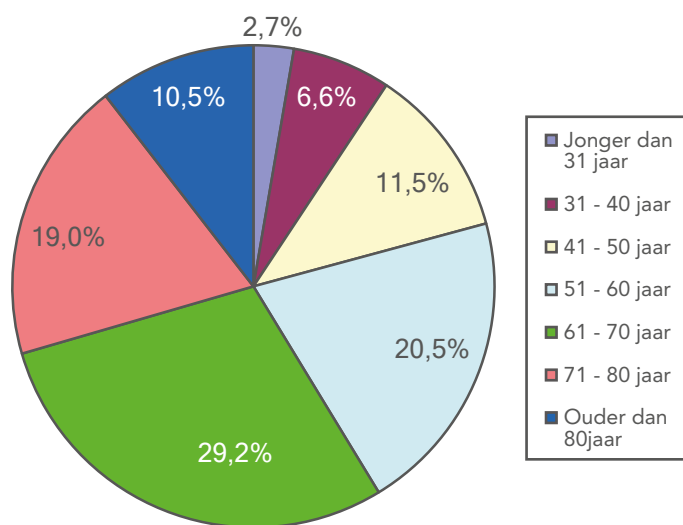


Kwaliteit bevestigd

Een plezierige constatering is volgens Willem dat de deelnemers de kwaliteit bevestigen van de mensen die zich bezig houden met de pensioenuitvoering en de communicatie. "We krijgen van onze deelnemers mooie beoordelingen voor de service van het pensioenbureau en voor onze communicatie-uitingen zoals het pensioenbulletin en de website."

Willem werkt al heel lang bij Cosun en is vele jaren betrokken bij het pensioenfonds. Zijn er in de uitslagen van het onderzoek toch nog dingen geweest die hem hebben verrast. "Echt verrast ben ik niet. Ik vond het wel mooi om te zien dat bijna even veel actieve deelnemers de vragenlijst hadden ingevuld als gepensioneerden. Dat is een teken dat het onderwerp pensioen toch niet alleen de interesse van onze gepensioneerden heeft."

De leeftijd van de deelnemers aan het onderzoek



Verder vond ik het opvallend dat veel van de respondenten nog nooit persoonlijk contact hebben gehad met het pensioenbureau. Wel is het helder dat de service van het bureau wordt gewaardeerd en dat er veel vertrouwen is in de uitvoering van de pensioenregeling. Wat ik ook verheugend vond is dat het pensioenbulletin goed wordt gelezen. Ruim 51% leest de bulletins goed door en 34% leest de hoofdzaken. Dat is een mooie score in een tijd waarin veel mensen maar weinig en vluchtig lezen."

Rol in toekomstverkenning

De resultaten van het onderzoek worden gedeeld met de sociale partners, het verantwoordingsorgaan en de vereniging van gepensioneerden.

De resultaten naar aanleiding van de vragen over de toekomst spelen een belangrijke rol in de toekomstverkenning die het bestuur doet. Zie daarvoor het aparte artikel elders in dit bulletin. De beleggingscommissie doet haar voordeel met de mening over het beleggingsbeleid. Zij constateert dat de mening van de deelnemers past bij het huidige beleid dat voorzichtigheid als belangrijk kenmerk heeft.

"Op het gebied van communicatie zullen we ernaar blijven streven alles zo duidelijk mogelijk uit te leggen aan deelnemers", zegt Willem. "We moeten onze website www.pensioenfondscosun.nl meer onder de aandacht brengen. Uit het onderzoek bleek dat veel deelnemers die nog nooit hadden bezocht. Op de site is veel nuttige informatie over de pensioenregeling en het fonds te vinden. We moeten bevorderen dat als Cosun medewerkers iets over hun pensioen willen weten, ze gaan kijken op de website."

Samenvatting van resultaten

Hieronder volgt een samenvatting van de resultaten van de verschillende onderdelen van het deelnemersonderzoek:

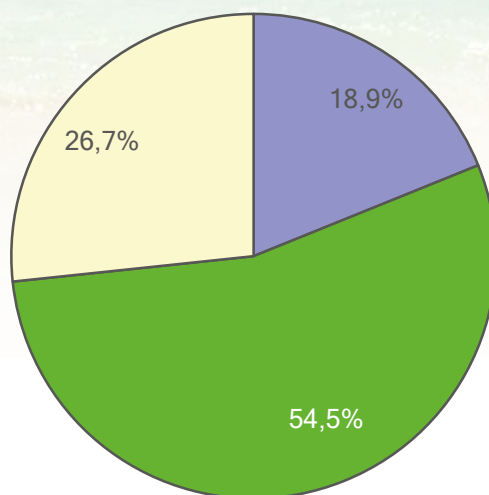
Toekomst fonds

Uit het onderzoek blijkt overduidelijk dat de deelnemers (85% van de respondenten) het eigen fonds heel belangrijk vinden en dat zij het liefst pensioen opbouwen met de eigen collega's. Opvallend is dat er heel breed acceptatie is voor bestuurders van buiten als er in eigen kring geen geschikte kandidaten meer te vinden zouden zijn. Een meerderheid van de respondenten vindt het acceptabel dat de kosten beperkt stijgen, maar dat er wel naar goedkopere alternatieven gekeken moet worden als de kostenstijging steeds maar doorgaat.

Communicatie

Het fonds scoort goed wat de communicatie betreft. De open normen krijgen goede rapportcijfers (tijdig: 8, duidelijk: 7,7, correct: 8 en evenwichtig 7,8) en ook is er waardering voor de website (7,4) en het pensioenbulletin (7,7). Opvallend is dat de meerderheid van de respondenten nog niet eerder de website had bezocht. Die dient veel beter onder de aandacht van de deelnemers te worden gebracht. Verheugend is dat het Pensioen 1-2-3 het begrip

Een eigen pensioenfonds met een goede service heeft zijn prijs. Die kosten stijgen, vooral door strengere eisen die aan fondsen worden gesteld. Wat vind je hiervan?



- Ik vind het belangrijk dat Cosun een eigen pensioenfonds heeft. Als de hogere kosten betekenen dat ik minder pensioen krijg, accepteer ik dat.
- Als de kosten beperkt toenemen, vind ik dat aanvaardbaar, maar als de kosten blijven stijgen, vind ik dat serieus naar goedkopere alternatieven moet worden gekeken om de pensioenregeling uit te voeren.
- Je kunt een euro pensioengeld maar een keer uitgeven. Als we met een andere oplossing kosten kunnen besparen waardoor we meer pensioen kunnen opbouwen, moeten we daarvoor kiezen.

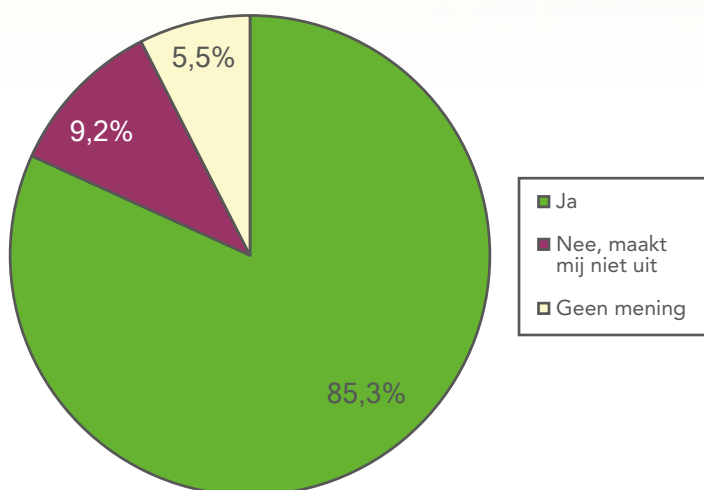
van de regeling duidelijk heeft verbeterd. Kijkend naar ook de antwoorden op de vragen over de duidelijkheid van UPO en de brieven van het Pensioenbureau blijkt dat het fonds het goed doet, maar dat er nog ruimte is om de duidelijkheid van de informatie te verbeteren. Een meerderheid wil liefst nog de informatie op papier ontvangen, maar er is al een behoorlijke groep die aan digitale informatie de voorkeur geeft. Dit is wellicht een aandachtspunt voor de verdere toekomst.

Service Pensioenbureau

Het Pensioenbureau krijgt met een rapportcijfer van 7,8 een goede waardering van de deelnemers. Maar liefst 82% van de respondenten vindt het belangrijk dat het fonds een Pensioenbureau heeft met eigen medewerkers. Een meerderheid van de respondenten (61%) heeft nog nooit persoonlijk contact gehad met het bureau. Bij degenen die

wel contact hebben gehad ging het vooral om informatie over de pensioenregeling, waardeoverdracht en voorwaarden en uitkeringsniveaus bij eventuele vervroegde pensioenering. Een ruime meerderheid van degenen die met het bureau contact heeft gehad, geeft aan dat de vragen goed en snel werden beantwoord.

Vind je het een voordeel dat Cosun een Pensioenbureau heeft met eigen medewerkers van Cosun?

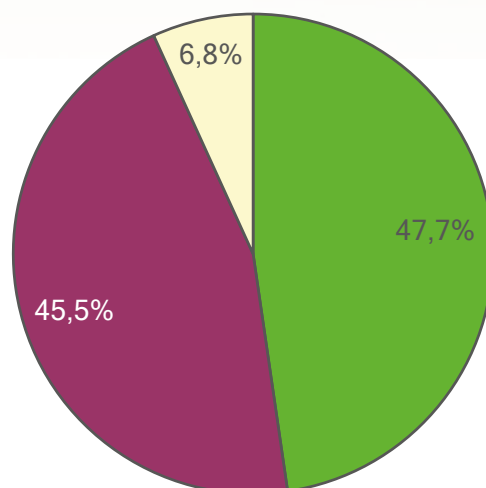


Beleggingsbeleid

De deelnemers van het fonds blijken risicomijdend te zijn. Zekerheid over het pensioen dient voor de deelnemers het belangrijkste element van het beleid te zijn, daarna volgt

indexatie. Geen of een zo laag mogelijke eigen premiebijdrage vinden de deelnemers het minst belangrijk. Een meerderheid (69%) van de respondenten vindt het belangrijk dat het pensioenfonds maatschappelijk verantwoord belegt. Maar als dat zou leiden tot een lager pensioenresultaat vindt een meerderheid van 67% het resultaat toch belangrijker. Van de deelnemers wil 85% het beleggingsbeleid overlaten aan het pensioenfonds. ■

Stel, je moet kiezen uit de volgende drie mogelijkheden, wat is jouw keus?



- Een pensioen van € 10.000 per jaar dat gegarandeerd is.
- Een pensioen dat afhankelijk van of het mee of tegen zit, kan variëren tussen € 9.000 en € 11.000 per jaar.
- Een pensioen dat afhankelijk van of het mee of tegen zit, kan variëren tussen € 7.000 en € 13.000 per jaar.

Kijk voor het volledige onderzoeksrapport met alle resultaten op www.pensioenfondscosun.nl (onder 'Publicaties' op de homepage).





Harry Houtepen (links) ontvangt een gloednieuwe iPad Air 2 uit handen van Willem van den Nieuwenhof

Harry Houtepen **wint iPad**

Harry Houtepen is de winnaar van de iPad die als prijs beschikbaar was gesteld voor het deelnemersonderzoek. Uit de loting onder de 927 inzenders is de vragenlijst van Harry als winnaar uit de bus gekomen. Op dinsdagmiddag 9 augustus 2016 ontving hij de prijs uit handen van de voorzitter van het pensioenfonds, Willem van de Nieuwenhof.

Harry was blij met de iPad. "We hadden wel een tablet maar die was al een paar jaar oud en begon kuren te vertonen, dus deze nieuwe is heel welkom", zei hij.

Binnen het Cosun concern is een gezegde dat luidt: 'suiker plakt'. Wie er eenmaal gaat werken, blijft er hangen. Dat geldt zeker voor Harry. Als MTS'er liep hij stage in de suikerfabriek in Dinteloord en meteen na zijn schooltijd kwam hij in dienst bij Suiker Unie, waar hij 44 jaren heeft gewerkt. Hij begon als elektromonteur en was later werkzaam in engineering en automatisering. De meeste jaren heeft hij in Dinteloord gewerkt. Hij werkte ook nog een tijd in Puttershoek maar ging na sluiting van de afdeling daar weer terug naar Dinteloord. Inmiddels geniet hij van zijn pensioen. Harry vertelt dat hij zich goed heeft voorbereid op zijn pensioen. "Ik had zelf een spreadsheet

gemaakt waarin ik alles had bijgehouden. Ik had vroegpensioen opgebouwd en een plan gemaakt om eerder te stoppen met werken. Toen ging de AOW-leeftijd schuiven. Ik ben toen bij Stefan Bierhoff op het Pensioenbureau gaan praten en die heeft me alles uitgelegd en voorgerekend. Het bleek dat ik zes maanden langer kon doorwerken om zo het gat op te vangen dat zou ontstaan omdat mijn AOW pas zes maanden na mijn 65ste zou ingaan."

Harry geniet volop van de nieuwe fase in zijn leven. Hij heeft veel aan zijn huis opgeknapt en tijd doorgebracht met zijn drie kleinkinderen. Suiker blijft ook nu nog plakken. Harry is namelijk een enthousiast vrijwilliger bij het Vlasserij- en Suikermuseum in Klundert. Voor wie er eens rond wil kijken zie: <http://vlasserij-suikermuseum.nl> ■



Deelnemers geven duidelijke signalen af voor de toekomst

Vragen over de toekomst van het Cosun pensioenfonds vormden een belangrijk onderdeel van het deelnemersonderzoek. In het pensioenbulletin van juni vertelde voorzitter Willem van den Nieuwenhof over de eerste fase van de toekomstverkenning die het bestuur van het pensioenfonds toen net achter de rug had. De tweede fase is nu ingegaan en moet voor het eind van dit jaar tot conclusies leiden. Hoe verloopt het proces en welke rol spelen de resultaten van het deelnemersonderzoek daarin?

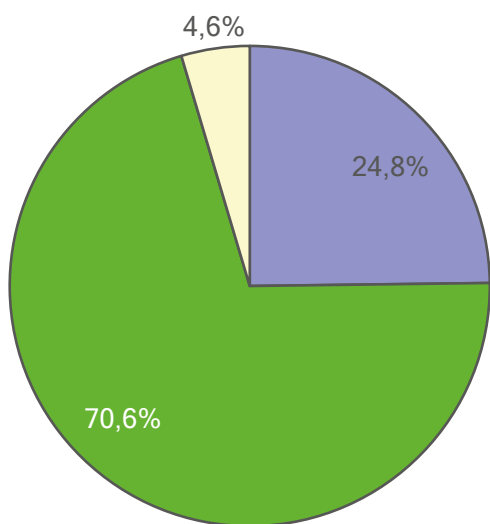
Voor hij daarop ingaat, wil Willem nog even samenvatten waarom het bestuur heeft besloten tot de toekomstverkenning en wat er tot nu toe is gebeurd. "Als bestuur is het onze taak de pensioenregeling zo goed mogelijk uit te voeren. Daarbij kijken wij ook nadrukkelijk naar de toekomst. Naar onze sterke en zwakke punten en naar de kansen en bedreigingen. We constateren dat we het op

veel punten goed doen. We hebben de zaken op orde, we hebben korte lijnen met onze verschillende belanghebbenden, er is vertrouwen en we zijn transparant in ons handelen. Dat is ook gebleken uit het deelnemersonderzoek die een goede waardering voor ons pensioenbureau en onze communicatie laat zien."

Twee knelpunten

“We hebben eigenlijk maar twee knelpunten”, zegt Willem. “De eerste is dat de kosten van de uitvoering van onze pensioenregeling hoger zijn dan van een bedrijfstakpensioenfonds. Het tweede knelpunt is dat de werkdruk voor de bestuurders van het fonds is toegenomen en blijft toenemen. Bovendien zijn de eisen die De Nederlandsche Bank (DNB) stelt veel strenger geworden. Tot drie jaar geleden kwam ik bijna nooit bij DNB. De afgelopen tijd ben ik er wel vijf of zes keer geweest. Het wordt voor ons steeds moeilijker om binnen Cosun mensen te vinden die de vereiste deskundigheid en voldoende tijd hebben om in het bestuur zitting te nemen. Onlangs is de voorzitter van onze beleggingscommissie, die in het dagelijks leven Chief Financial Officer van Cosun was, naar een andere werkgever gegaan. Voor haar hebben we op korte termijn in het bestuur geen opvolger, hoewel we het met elkaar en met externe hulp voorlopig hebben opgelost. De continuïteit van het bestuur is dus een punt van zorg.”

Er worden steeds strengere eisen gesteld aan bestuurders en zij moeten steeds meer tijd besteden aan het pensioenfonds. Het wordt moeilijker om binnen de eigen gelederen deskundige mensen te vinden voor het pensioenfondsbestuur. Wat vind je daarvan?



- Ik vind het zo belangrijk dat het pensioenfonds wordt bestuurd door eigen mensen dat het benoemen van externe mensen voor mij geen optie is.
- Als er binnen het bedrijf niet voldoende deskundige mensen beschikbaar zijn, is het wat mij betreft een prima oplossing om naast eigen mensen professionals van buiten in te huren.
- Als het een probleem is om goede mensen te vinden voor het bestuur dan moet het pensioen elders worden ondergebracht.

Drie alternatieven

Willem vertelt dat het bestuur in die eerste fase gekeken heeft naar oplossingen voor de pensioenuitvoering in de toekomst. “We kwamen daarbij uit op drie alternatieven die interessant kunnen zijn. De eerste is het huidige bestuur versterken met geschikte kandidaten van buiten Cosun. Er zullen in het bestuur altijd Cosun mensen moeten zitten om de eigenheid van ons fonds te behouden. De werkgever heeft wel aangegeven dat er grenzen zijn aan de tijd die medewerkers mogen besteden aan het bestuur van het fonds.

“De continuïteit van het bestuur is een punt van zorg”

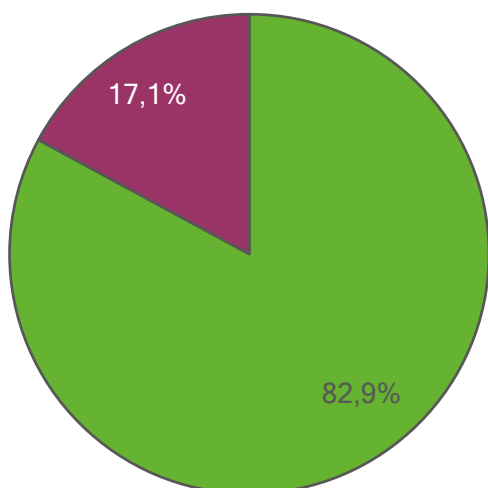
Een tweede alternatief is een nieuw type uitvoerder: het algemeen pensioenfonds. Daarin kunnen meerdere kleinere fondsen samenwerken en toch hun eigenheid behouden. Dat klinkt interessant maar het is een nieuw concept dat zich nog volledig moet bewijzen. Dus niet iets om nu aan te denken, maar wel goed om de ontwikkeling ervan te blijven volgen en bijvoorbeeld over twee jaar nog eens goed naar te kijken.

Het derde alternatief is aansluiting te zoeken bij een bedrijfstakpensioenfonds. Er zijn best enkele grote bedrijfstakpensioenfondsen die bij ons zouden kunnen passen. Je levert dan je zelfstandigheid in en dat is een groot nadeel, maar je kunt besparen op de kosten. Dat kan wel een paar honderd euro per deelnemer per jaar schelen omdat die bedrijfstakfondsen de kosten kunnen spreiden over een veel groter aantal deelnemers. Een probleem is echter de dekkingsgraad van die fondsen. De dekkingsgraad van de fondsen die voor ons interessant zijn, is nu erg laag. Het is dus zeker nu geen goed moment om die stap te nemen. Ook hier geldt dat we er over een paar jaar nog eens goed naar moeten kijken.”

Hechten aan zekerheid

Volgens Willem hechten het verantwoordingsorgaan en de Vereniging van gepensioneerden sterk aan zekerheid. Dat geldt zeker ook voor de deelnemers en daarmee komen we dan bij de resultaten van het deelnemersonderzoek. Die geven massaal aan dat de deelnemers zekerheid van het pensioen het belangrijkste vinden. Kans op indexatie komt op de tweede plaats en geen of een zo laag mogelijke eigen premiebijdrage vinden de deelnemers het minst belangrijk.

Als jij mag kiezen wat het beleggingsbeleid betreft, wat heeft dan jouw voorkeur?



- Liever wat minder risico nemen om de kans op een korting zo veel mogelijk te beperken en daarbij te accepteren dat de kans om het pensioen aan te passen aan de loon- en prijsontwikkeling kleiner wordt.
- Liever wat meer risico nemen om de kans op aanpassing van het pensioen aan de loon- en prijsontwikkeling te verhogen en daarbij te accepteren dat er ook tegenvallers kunnen zijn waardoor de kans op korten toeneemt.

Duidelijke en belangrijke signalen

“Over de toekomstverkenning spraken we met de sociale partners, het verantwoordingsorgaan en de Vereniging van gepensioneerden”, zegt Willem. “Maar we wilden ook graag de mening van onze deelnemers weten. Die hebben ons via het deelnemersonderzoek een paar heel duidelijke en belangrijke signalen gegeven. Allereerst heeft maar liefst 85% van de respondenten aan het onderzoek aangegeven het eigen pensioenfonds belangrijk te vinden. We hebben ook gevraagd naar de kosten van het eigen

“De deelnemers hebben ons via het deelnemersonderzoek een paar heel duidelijke en belangrijke signalen gegeven”

pensioenfonds. Bijna 19% accepteert zonder meer hogere kosten, bijna 27% kiest voor alternatieven met lagere kosten en een meerderheid van ruim 54% zegt het aanvaardbaar te vinden als de kosten beperkt stijgen. Deze groep wil wel kijken naar goedkopere alternatieven als de kosten alsmäär blijven stijgen. Als we kijken naar wat onze deelnemers zeggen dan ligt het voor de hand dat we vooral de mogelijkheden gaan onderzoeken om ons bestuur te versterken.

Onze deelnemers willen het eigen fonds liefst behouden en vinden het goed als we extern op zoek gaan naar bestuurskandidaten als we die binnen Cosun niet kunnen vinden. Als we de kosten daarvan beperkt kunnen houden dan past dat binnen wat onze deelnemers hebben aangegeven.”



Willem van den Nieuwenhof: “Als we kijken naar wat onze deelnemers zeggen dan ligt het voor de hand dat we vooral de mogelijkheden gaan onderzoeken om ons bestuur te versterken.”

Huidig bestuur versterken

De toekomstverkenning lijkt zich dus toe te spitsen op het onderzoeken van mogelijkheden om het huidige bestuur te versterken. Het bestuur studeert daar verder op en zal voor het eind van het jaar het onderzoek afronden en met besluiten komen. Natuurlijk zal het bestuur daarover eerst overleggen met het verantwoordingsorgaan. ■

Pensioen en arbeidsongeschiktheid

Gezondheid is een van de belangrijkste dingen in het leven. Vrijwel iedereen is wel eens een paar dagen of misschien een paar weken ziek. Maar wat als je door een ongeluk of door een andere oorzaak lange tijd arbeidsongeschikt blijft? Dat is een zware opgave voor jezelf en je dierbaren. Maar het is goed om te weten dat de pensioenregeling van Cosun er voor zorgt dat de pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk doorgaat en dat je je inkomen blijft houden. De overheid zorgt daar tot een bepaalde grens voor. Als je salaris boven die grens uitkomt, zorgt onze pensioenregeling voor de rest. In dit artikel leggen we uit hoe het zit.



WIA-uitkering na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt wordt, is je werkgever de eerste twee jaar verantwoordelijk voor je inkomen. Je pensioenopbouw gaat dan gewoon door. Als je na die twee jaar nog steeds ziek bent, kom je waarschijnlijk in aanmerking voor een WIA-uitkering. Als je op 1 januari 2006 al een WAO-uitkering ontving, val je nog onder de oude regels van de WAO. Sinds 2006 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van kracht. Als je twee jaar door ziekte niet meer of niet meer volledig kunt werken, heb je recht op een WIA uitkering. Om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering moet je voor minstens 35% arbeidsongeschikt zijn. Meer informatie over de WIA vind je op de website www.rijksoverheid.nl.

Arbeidsongeschiktheidspensioen boven WIA-loongrens

De pensioenregeling voorziet in een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op je WIA-uitkering als je salaris boven de WIA-loongrens ligt. Die grens is voor 2016 gesteld op € 52.766 per jaar.

Je hebt recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen van het pensioenfonds één jaar nadat het recht op je WIA-uitkering is ingegaan. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitbetaald tot het moment waarop je je AOW-leeftijd bereikt, die – afhankelijk van je geboortjaar – maximaal 67 jaar is. De uitkering stopt eerder als je weer volledig arbeidsgeschikt zou worden of zou overlijden. De hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen is

afhankelijk van de mate van je arbeidsongeschiktheid. Hieronder vind je een tabel waarin dit is aangegeven. Het uitkeringsbedrag is gebaseerd op het uitkeringspercentage vermenigvuldigd met het positieve verschil tussen je pensioensalaris en de WIA-loongrens. Indien je minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam was toen je arbeidsongeschikt werd, wordt het hiervoor vastgestelde pensioenbedrag vermenigvuldigd met je deeltijdfactor. Die factor is dus lager dan de 100% die geldt bij een volledige arbeidstijd.

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid van	bedraagt het uitkeringspercentage
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%
80% of meer	70%

Als het percentage van je arbeidsongeschiktheid wijzigt, verandert ook de uitkering van je arbeidsongeschiktheidspensioen.

Voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

Ben je volledig arbeidsongeschikt, dan bouw je nog steeds pensioen op. Je hoeft hiervoor geen premie te betalen. Ben je gedeeltelijk, maar ten minste voor 35%, arbeidsongeschikt, dan wordt je pensioenopbouw voor het gedeelte dat je niet kunt werken premievrij voortgezet. Dit kan maximaal duren totdat je de AOW-leeftijd bereikt, maar uiterlijk tot de reglementaire pensioenleeftijd van 67 jaar.

Voor vragen over pensioen en arbeidsongeschiktheid kun je terecht bij het Pensioenbureau. ■



"Het pensioenfonds is een afspiegeling van de samenleving"

Pensioenpionier Ad van Dienst neemt afscheid: **"Als mens ben ik er rijker van geworden"**

Hij staat bekend om zijn uitgesproken mening. "Die heb ik zeker, maar ik denk wel altijd goed na voordat ik iets zeg." Ad van Dienst was vanaf de jaren 80 betrokken bij de pensioenen van Cosun. Sinds 1995 was hij onafgebroken bestuurder van het pensioenfonds, eerst namens de actieve deelnemers en later namens de pensioengerechtigden. Eind juni nam hij afscheid. Alle reden om met deze pensioenpionier terug te kijken. Natuurlijk heeft Ad ook een visie op de toekomst.

We zoeken Ad op in het zomerhuis dat hij samen met zijn vrouw Marij in Burgh Haamstede heeft. Buiten wappert fier de Zeeuwse vlag. "Ik ben opgegroeid in Oud-Vossemeer op Tholen", zegt Ad. "Maar ik ben er niet geboren. Aan het eind de oorlog werd Tholen onder water gezet en zijn mijn ouders geëvacueerd. Ik ben geboren in Bergschenhoek. Toen Tholen weer droog was, zijn we teruggegaan." Ad volgde met succes de HBS in Bergen op Zoom. Daarna ging hij werken op een accountantskantoor in Rotterdam en studeerde in de avonduren voor de NIVRA examens. "Maar ik raakte ontmoedigd want er waren op dat kantoor drie collega's die het hadden geschopt tot eerste assistent. Zij waren over de vijftig en studeerden nog steeds. Ik dacht: dat ga ik niet doen. Toen ben ik mijn MBA en SPD 1 en 2 diploma's gaan halen en werkte bij een internationaal vleeswarenconcern. Na enkele jaren kreeg ik genoeg van die interne controle. Ik wilde zelf de fouten gaan maken waar ik anderen op moest wijzen. Ik solliciteerde bij Ogem, Heineken en Suiker Unie. Ik kon bij alle drie komen en ging aan de slag bij Suiker Unie. Ik denk dat mijn agrari-

sche achtergrond – mijn vader had een landbouwbedrijf – daar een grote rol in heeft gespeeld. Ook had ik een fijn gesprek gehad met de toenmalige financieel directeur Jos Berger van wie ik veel heb geleerd."

Ouderwets bedrijf

Toen Ad in juni 1970 in dienst kwam was hij officieel de tweede werknemer van Suiker Unie waarin verschillende coöperaties van suikertelers waren samengegaan. "In die tijd was Suiker Unie een ouderwets bedrijf", zegt Ad. "Toen ik in Stampersgat op kantoor kwam, was daar geen enkele elektrische telmachine. Dat ging allemaal nog mechanisch". Directeur Berger zag in dat Ad van tijd tot tijd nieuwe uitdagingen nodig had en zorgde ervoor dat hij in 1984 hoofd werd van de afdeling Belastingen en Subsidies. Hij zette zich ervoor in om de accijnsbelasting op suiker af te schaffen. "Elk jaar stond er in het jaarverslag een passage waarin de directie zich beklagde over die belasting. Mijn stelling is dat als je iets wilt bereiken je er wat voor moet doen. Het had heel wat voeten in de aarde

om die belasting afgeschaft te krijgen, maar uiteindelijk is het gelukt."

Werkgevers domineren pensioenfondsen

Die functie zorgde ook voor zijn eerste betrokkenheid bij het onderwerp pensioen. "Aan het eind van de jaren 80 wilde de regering een belasting gaan heffen als de reserves van pensioenfondsen boven een bepaald niveau uitkwamen. Dat is niet doorgegaan maar uiteindelijk heeft de overheid toch haar zin gekregen omdat werkgevers minder premie gingen betalen. De hogere winst zorgde voor meer vennootschapsbelasting in de staatskas." De tweede betrokkenheid was toen hij ging meewerken aan het opstellen van een nieuw pensioenreglement. Ad is een tijd plaatsvervangend bestuurslid geweest en volledig bestuurslid vanaf 1995. "Ik heb daar wel eerst een tijd over nagedacht, want ik moest het werk doen naast een drukke baan. Gelukkig heb ik thuis van Marij altijd veel steun gehad. Ik ben er trots op dat ik mijn hele bestuursperiode bestuurslid namens de deelnemers ben geweest. Werkgevers domineren de pensioenfondsen. Dat was zo, dat is zo en zal altijd zo blijven. Dat was begrijpelijk in een tijd dat er goudgerande pensioenen waren, dat de werkgever

"Werkgevers domineren de pensioenfondsen"

de volledige premie betaalde en dat er een bijstortingsverplichting was. Maar al die elementen zijn verdwenen. Daarbij past een bescheidener rol voor de werkgever. Voor bestuursleden namens de werknemers is het echter lastig om met oog op de voortgang van hun loopbaan kritisch te zijn op de werkgever. Iedereen zal zeggen dat dit geen rol speelt. In theorie niet, maar in de praktijk speelt dit wel degelijk mee", is de uitgesproken mening van Ad.

Andere samenstelling en werkwijze

Ad heeft gezien hoe de samenstelling van pensioenfondsbesturen in de loop der jaren is gewijzigd. "Vroeger zaten er wel vertegenwoordigers in vanuit het cao domein zonder financiële betrokkenheid. Tegenwoordig worden besturen gedomineerd door P&O mensen en controllers. Ook de werkwijze is veranderd. Vroeger werden de uitgangspunten van de regeling en premievaststelling bepaald door het pensioenfondsbestuur in samenspraak met de werkgever. De vakbonden bemoeiden zich nooit daarmee. Nu wordt er in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen de werkgever en de bonden ook gesproken over de pensioenregeling en de maximering van de premie. Voor vertegenwoordigers die daar namens de werkgever aan tafel zitten is het dan op bepaalde punten lastig een

neutrale positie in te nemen als ze ook bestuurslid van het pensioenfonds zijn."

Volgens Ad zal de speciale expertise van het pensioenfondsbestuur altijd nodig zijn bij de vormgeving van de pensioenregeling. Hij ziet wel iets in een model waarbij een commissie met enkele bestuursleden van het fonds en vertegenwoordigers van de werkgever en de vakbonden in grote lijnen de voorbereidingen treft. Die voorstellen kunnen dan aan de cao-tafel worden besproken en daarna uitgevoerd door het pensioenfonds.

Competentiestrijd

Het hele pensioenterrein is volgens Ad in beweging. "De vakbonden zijn bezig met een inhaalslag, maar missen vaak nog de gedetailleerde kennis die nodig is. Een ander aspect is dat het ledental van de vakbonden afneemt. Je ziet daarom een soort competentiestrijd waarbij ondernemingsraden meer zeggenschap claimen omdat zij naar hun zeggen het personeel in bredere zin vertegenwoordigen. Dan zijn er de pensioengerechtigden. De vakbonden horen ook hun belangen te vertegenwoordigen, maar die richten zich in de praktijk vooral op de vakbondsleden in actieve dienst. Bij Cosun hebben we een heel grote vereniging van gepensioneerden. De vakbonden willen eigenlijk niet men hen praten. Met het bestuur van het fonds was in het verleden de relatie ook stroef, maar dat is niet meer zo. De vereniging is voor het bestuur een belangrijke gesprekspartner, net als de werkgever en de bonden."

Succesvolle renteafdekking

Terugkijkend denkt Ad dat het pensioenfonds van Cosun het goed heeft gedaan. Dat is volgens hem te danken aan een weloverwogen beleid. "Eén element is daarbij bijzonder bepalend geweest en dat is de renteafdekking op precies het goede moment toen in 2007 de financiële crisis zich aftekende. Sommige partijen zoals woningcorporatie Vestia dekten de rente af in de verwachting dat die zou gaan stijgen. Wij gingen uit van een daling en dat is juist gebleken. De instrumenten waarmee we het renterisico afdekten, zijn enorm in waarde gestegen. Daar hebben we nu nog voordeel van en daardoor is onze dekkingsgraad beter dan van veel andere fondsen."

Bestuurswerk is grondig veranderd

Ad heeft het bestuurswerk door de ontwikkelingen in de pensioensector en de strengere regelgeving grondig zien veranderen. "In mijn begintijd waren er vijf vergaderingen per jaar en die duurden hooguit 2 uur. Nu zijn er maandelijke vergaderingen die veel langer duren. Vaak is er ook nog tussentijds overleg." Ad was ook secretaris van het bestuur en de laatste jaren lid van de communicatiecommissie. "Communicatie is een belangrijk onderwerp.

Ons verantwoordingsorgaan is altijd een constructieve gesprekspartner voor het bestuur. Maar een paar jaar geleden was dat orgaan kritisch over de communicatie en zei dat we op dat gebied tekort schoten. Dat hebben we ter harte genomen. In de afgelopen jaren hebben we grote stappen voorwaarts gemaakt."

Toen Ad voor zichzelf eens naging hoeveel tijd hij aan het pensioenfonds besteedde, kwam hij uit op meer dan twee dagen per week. "Ik heb vier jaar geleden al aangegeven dat ik wilde stoppen. Toen was er nog geen opvolger en ben ik doorgegaan. Ik ben toen wel gestopt met de functie van secretaris. Na afloop van mijn bestuurstermijn in juni ben ik volledig gestopt. Het is mooi geweest."

Vooral zoeken naar eigen mensen

Tijdens het interview komt natuurlijk ook het deelnemersonderzoek ter sprake. Ad is op geen enkel punt verrast door de uitkomsten. Het grote belang dat deelnemers hechten aan het eigen fonds en aan de zekerheid van het pensioen had hij zonder meer verwacht. Hij is het er ook mee eens dat als er voor het bestuur binnen het bedrijf

"Meer kijken naar bredere maatschappelijke ontwikkelingen"

geen geschikte kandidaten worden gevonden er buiten Cosun moet worden gekeken. "Maar", zo zegt hij, "ik vind wel dat we er alles aan moeten doen om binnen de eigen gelederen mensen te vinden voor het bestuur. Pensioen is zo'n belangrijke arbeidsvoorwaarde! Deze materie moet bij meer mensen gaan leven zodat we binnen Cosun zelf geschikte kandidaten kunnen vinden. Dat vereist een goede aanpak en ook opleiding voordat mensen aan de slag kunnen als bestuurder."

Brede maatschappelijke context

Ad kijkt graag naar de pensioenen in een brede maatschappelijke context. "De pensioenfondsen zijn ooit opgericht met het idee om een oudedagsuitkering mogelijk te maken voor liefst een kleine groep mensen. In het begin slaagde die opzet, want de gemiddelde leeftijd was veel lager dan nu, de lonen waren lager en er waren veel goedkope arbeidskrachten. De pensioenfondsen belegden hun vermogen vooral risicomijdend in obligaties, maar dat was geen probleem want die hadden hoge rentepercentages. Nu is alles anders, we leven veel langer, er zijn bijna alleen nog midden- en hogere inkomens en er is minder sociale betrokkenheid. In de AOW is het partnerpensioen afgeschaft, terwijl het in de aanvullende pensioenen is gebleven. Ik vraag me af of dat nog van deze tijd is waarin steeds meer mensen een eigen inkomen hebben en de

belastingdienst het inkomen individueel belast en niet meer als gezinsinkomen. Ik denk dat bij het zoeken naar een nieuw pensioensysteem men meer naar deze brede ontwikkelingen zou moeten kijken en niet alleen naar zaken als het al of niet afschaffen van de doorsneepremie. Doordat er geen mooie rentes op obligaties meer zijn, moeten pensioenfondsen anders beleggen. Het gaat om gigantische vermogens. Er zijn in de professionele wereld aasgieren die daarvan willen profiteren. Hoe kun je als bestuurder grip houden op wat er allemaal binnen bepaalde beleggingsfondsen gebeurt? Ik vind het ook jammer dat maar 2% van het pensioengeld in Nederland wordt belegd. De Nederlandse economie profiteert te weinig." Ad volgt de discussies over de toekomst van het Neder-



Ad van Dienst: "Ik ben er trots op dat ik mijn hele bestuursperiode bestuurslid namens de deelnemers ben geweest."

landse pensioenstelsel met argusogen. "Ik heb het angstige gevoel dat de politiek zich bij het maken van keuzes vooral zal laten leiden door stokpaardjes als individualisering en opbouw van eigen potjes. Door de pensioenen te verknippen in eigen potjes ga je generaties met positieve en negatieve uitkomsten krijgen. Ik ben ook bang dat dit tot juridische gevechten gaat leiden, want mensen komen op voor hun eigen potje"

Afspiegeling van samenleving

Ad kijkt met tevredenheid terug op zijn periode als bestuurder van het pensioenfonds. "Ik heb er veel aan gegeven, maar ik heb er ook veel van teruggekregen. Ik heb geleerd beter naar sociale en maatschappelijke processen te kijken. Waar je in het pensioenfonds mee bezig bent, is een afspiegeling van wat er in samenleving gebeurt. Ik heb veel opgestoken en kan over allerlei onderwerpen meepraten. Ik kan echt zeggen dat ik er een rijker mens door ben geworden." ■



Pensioengerechtigden kiezen drie nieuwe leden voor verantwoordingsorgaan

De betrokkenheid van de deelnemers bij het pensioenfonds is groot. Dat bleek weer overduidelijk bij de verkiezingen voor drie leden namens de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan. Maar liefst 921 van de 1.715 pensioengerechtigden die hun stem konden uitbrengen, hebben dat gedaan.

De pensioengerechtigden van pensioenfonds Cosun konden van 21 mei tot 15 juni hun stem uitbrengen voor drie vacatures binnen het verantwoordingsorgaan.

De verkiezingen waren uitgeschreven omdat er vier kandidaten waren voor deze drie zetels. De stemmen zijn geteld tijdens de bestuursvergadering op 16 juni jl. De drie voorgedragen kandidaten namens de Vereniging van gepensioneerden kregen de meeste stemmen.

Ad Uitdehaag ging aan kop met 810 stemmen. Conny Vermeulen-Oninckx volgde met 785 stemmen en Arie Broere kreeg 491 stemmen. Chiel Vries kreeg 489 stemmen, waarmee hij net niet is gekozen.

We stellen de nieuw gekozen leden van het verantwoordingsorgaan graag even aan jullie voor:



Ad Uitdehaag is bij Suiker Unie ruim dertig jaar werkzaam geweest op de afdeling personeelszaken. Eerst bij de vestiging Dinteloord en later ook in Dinteloord maar dan bij de Centrale

Organisatie. Ad is geboren in 1944 en dus al weer enkele jaren gepensioneerd. Na verschillende jaren in het bestuur van het Cosun Pensioenfonds te hebben gezeten, is hij in de toenmalige deelnemersraad gekomen. Daarna in het verantwoordingsorgaan. Hij wilde graag nog een nieuwe periode deelnemen in het verantwoordingsorgaan omdat hij het een boeiende en uitdagende klus vindt in de zo aan veranderingen onderhevige pensioenwereld.

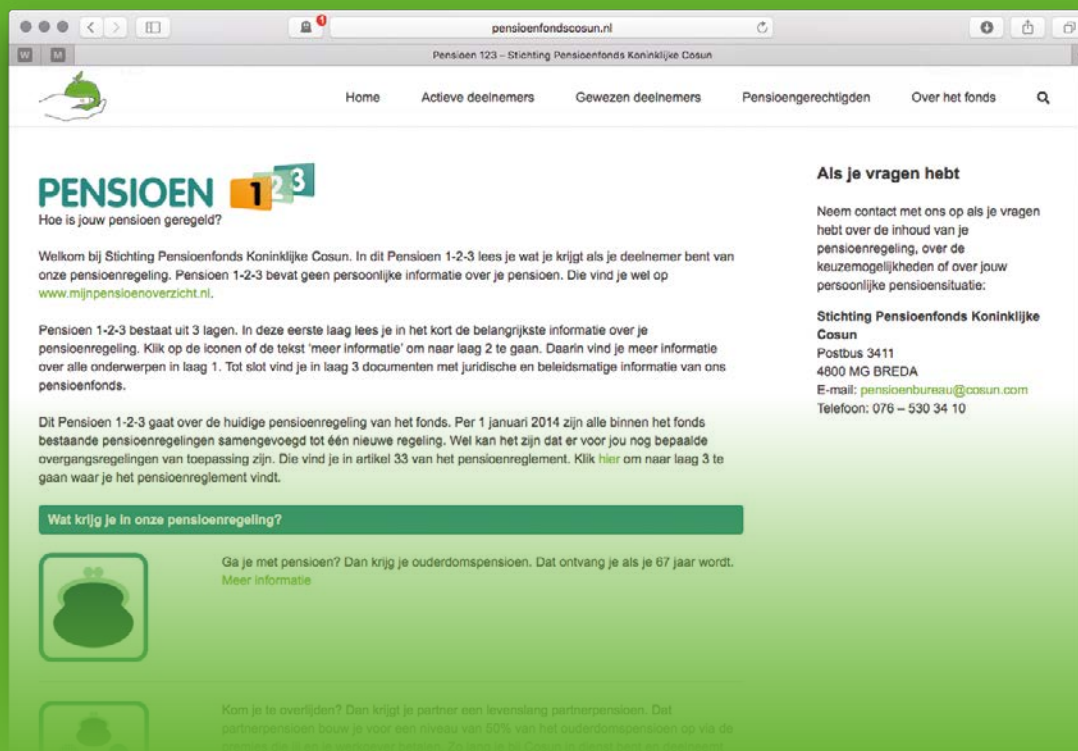


Conny Vermeulen-Oninckx is 46 jaar oud en pensioengerechtigde nabestaande. Haar man Joost Vermeulen was Financieel Directeur bij dochter Unifine binnen Cosun en is drie jaar geleden na een kort ziekbed overleden. Conny is opgeleid tot registeraccountant en is nu parttime werkzaam bij een groot ingenieursbureau als bedrijfscontroller, waar zij op directieniveau beleidsvoorbereidend werk verricht. Tevens heeft zij negen jaar bestuurservaring als vertegenwoordiger van 600 werknemers met certificaten van aandelen in het bedrijf. Daarnaast is zij de trotse moeder van drie kinderen.



Arie Broere is als meet- en regeltechnicus werkzaam geweest bij CSM, locatie Ververlaten.

Tijdens de overname van de suikerdivisie van CSM door Cosun heeft hij deel uitgemaakt van de COR van CSM. Hij heeft actief bijgedragen aan de splitsing van het CSM pensioenfonds en was betrokken bij de fusie van het fonds 'Suiker 2007' met het fonds 'Koninklijke Cosun'. Inmiddels is Arie enige jaren gepensioneerd en zou zich weer actiever met het pensioenfonds bezig willen houden. Dat gaat hij nu doen als lid van het verantwoordingsorgaan. ■



Pensioen 1-2-3 aangepast

Hopelijk heb je op onze website www.pensioenfondscosun.nl al eens gekeken naar het Pensioen 1-2-3. Zo niet, dan raden we je aan dat toch eens te doen. Het Pensioen 1-2-3 geeft je namelijk een heel goed inzicht in hoe je pensioenregeling bij Cosun in elkaar steekt.

Het Pensioen 1-2-3 is opgebouwd in drie lagen. In de eerste vind je puur de hoofdzaken van je pensioenregeling. Die kun je zo in een paar minuten doornemen. Wil je over een bepaald onderdeel meer weten, dan kun je doorklikken naar laag 2 die meer informatie bevat. Degenen die helemaal alle details willen weten, kunnen doorklikken naar laag 3 waar fondsdocumenten zoals het pensioenreglement en de jaarverslagen te vinden zijn. Laag 1 wordt op papier verstrekt als startbrief voor nieuwe deelnemers van het pensioenfonds.

Aanpassingen zijn gedaan

Pensioenfonds Cosun was vorig jaar bij de eerste fondsen die het volledige Pensioen 1-2-3 op hun website beschikbaar hadden. Ondertussen zijn er vanuit de sector via de koepelorganisaties van pensioenfondsen en verzekeraars diverse wijzigingen gekomen. Die hebben we allemaal doorgevoerd. Een aantal iconen is aangepast en ook zijn teksten gewijzigd of aangevuld. Daarnaast zijn er nieuwe iconen waaronder wordt uitgelegd wat meer of minder werken betekent voor je pensioen en hoe het zit met je pensioen als je voor langere tijd verlof opneemt.

Pensioenvergelijker

Nieuw toegevoegd aan het Pensioen 1-2-3 is ook de Pensioenvergelijker. Dit is een instrument waarin de inhoud van de pensioenregeling van Cosun in een paar punten is samengevat. Je kunt daarmee de regeling van Cosun vergelijken met andere pensioenregelingen. Je ziet bijvoorbeeld wat je wel en wat je niet krijgt, wat de verschillen zijn en wat die voor jou betekenen. Dan kun je er voor kiezen om eventueel zelf iets te regelen. Inzicht in de verschillen is ook één van de stappen bij de keuze over waardeoverdracht: neem je je pensioen mee naar je nieuwe pensioenuitvoerder of niet? Om de vergelijking te kunnen maken heb je het Pensioen 1-2-3 en de Pensioenvergelijker van je oude en je nieuwe werkgever nodig. Op onze website hebben we de Pensioenvergelijker voor de Cosun regeling ingevuld.

Heb je vragen: stel ze aan het Pensioenbureau

Het vergelijken van pensioenregelingen blijft lastig omdat er soms grote verschillen zijn. Mooi bij Cosun is dat er op het Pensioenbureau collega's zitten die er alles van weten. Als je vragen hebt, helpen zij je graag. De contactgegevens vind je onderaan de colofon op pagina 2 van dit pensioenbulletin. ■