



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 18 januari 2017

Cosun houdt vast aan eigen pensioenfonds en versterkt bestuur

Pensioenen gaan per 1 januari 2017 niet omhoog

Deeltijdpensioen bevalt goed

Maak kennis met bestuurders Marianne van Os en Ton Damen

Jij hebt de regie over je pensioen

Je hebt er vast over gehoord in de media en wij schrijven er in dit bulletin ook over. De pensioenrichtleeftijd – de leeftijd waarop je normaal gesproken met pensioen gaat – wordt in 2018 verhoogd naar 68 jaar. Daarnaast gaat in 2022 de AOW-leeftijd weer met drie maanden omhoog.

‘Nog langer doorwerken’, hoor ik je al verzuchten. Eerlijk gezegd denk ik er ook zo over. En wij niet alleen, want kort na de bekendmaking van de geplande verhoging verschenen er artikelen in de pers waarin arbeidsdeskundigen stelden dat veel mensen niet in staat zijn langer door te werken.

De ene mens is de andere niet. Er zijn mensen van rond de 60 die nog superfit zijn, terwijl anderen kampen met allerlei kwalen. Het maakt ook verschil of je kantoorwerk doet of lichame-lijk zwaar werk in een fabriek. Er zijn mensen die het liefst zo snel mogelijk van hun pensioen willen genieten en er zijn er ook die hun pensioen wel willen uitstellen omdat ze hun werk nog zo leuk vinden.

Mocht je met afgrijzen lezen dat de pensioenleeftijd verder omhoog gaat, dan heb ik een hoopvolle boodschap voor je in deze column. Je hebt namelijk zelf voor een groot deel de regie over wanneer je met pensioen gaat. Onze pensioenregeling kent verschillende keuzemogelijkheden. Zo kun je ervoor kiezen om eerder met pensioen te gaan. Dat kan al vanaf je 55e jaar. Dat heeft wel financiële gevolgen, want hoe eerder je gaat, hoe lager je pensioen wordt. Je kunt ook kiezen voor deeltijdpensioen. Dan blijf je voor een deel van je tijd nog werken en pensioen opbouwen en voor een deel van je tijd ga je alvast van je pensioen genieten. In dit bulletin hebben we er een artikel over. Alle informatie over de keuzemogelijkheden vind je in het Pensioen 1-2-3 op onze website www.pensioenfondscosun.nl.

En wil je weten hoe jouw financiële plaatje eruit gaat zien als je gebruik wilt maken van zo'n keuzemogelijkheid? Mijn collega's op het Pensioenbureau en ik rekenen het graag voor je uit.



Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau

In dit nummer

P2 Jij hebt de regie over je pensioen

P3 Cosun houdt vast aan eigen pensioenfonds en versterkt bestuur

P6 Pensioenen gaan per 1 januari 2017 niet omhoog

P7 AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd gaan verder omhoog

P8 Interview Marianne van Os

P9 Interview Ton Damen

P11 Deeltijdpensioen bevalt Peter Boersma prima

P12 Discussie over Nederlands pensioenstelsel

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



Conclusies na onderzoek: **Cosun houdt vast aan eigen pensioenfonds en versterkt bestuur**

Het eigen pensioenfonds is ook anno 2017 de beste keus voor de uitvoering van onze pensioenregeling. Dat is de conclusie van het eindrapport over de toekomst van het fonds. Een andere belangrijke uitkomst is dat het bestuur per 1 juli 2017 wordt versterkt met twee externe deskundigen en dat het in twee stappen teruggaat van acht naar zes leden per 1 juli 2018.

In de vorige edities van het pensioenbulletin spraken we met voorzitter Willem van den Nieuwenhof over de toekomstverkenning, de uitkomsten van het deelnemersonderzoek en de eerste conclusies. Inmiddels heeft de werkgroep die gekeken heeft naar de toekomst van het fonds haar eindrapport opgeleverd. Het rapport is besproken met de verschillende groepen belanghebbenden en het bestuur heeft zijn conclusies getrokken en besluiten genomen. Voor een motivering van die besluiten spreken we af met Willem van den Nieuwenhof en John Vriends, bestuurslid namens de werknemers en secretaris van het pensioenfonds.

Grote rol voor deelnemersonderzoek

We vragen John hoe hij terugkijkt op het hele proces. "Het eerste dat mij opviel en eigenlijk tegenviel is dat bij de verkenning van het hele pensioenlandschap het speelveld voor ons helemaal niet zo breed is als ik had gedacht. Allerlei mogelijkheden vielen om verschillende redenen al snel af. Er viel dus niet zo veel te kiezen." John vertelt dat

het deelnemersonderzoek een grote rol heeft gespeeld bij de uiteindelijke keuzes. Het onderzoek heeft hem ook verrast. "Ik was vooraf bang dat het deelnemersonderzoek ons niet zo veel informatie zou opleveren. Dat is anders gebleken. Allereerst was ik positief verrast door de grote respons. Bovendien waren er uit het onderzoek heel duidelijke conclusies te trekken. De behoudendheid en hang

"Voor 1 juli willen we twee externe, professionele bestuurders in het vizier hebben"

naar het eigen fonds waren wellicht te verwachten, maar het was mooi om te zien dat de deelnemers open stonden voor het aanstellen van bestuurders van buiten. Ook het feit dat de deelnemers een beperkte stijging van de kosten wilden accepteren om de eigenheid van het fonds te

behouden was verrassend. Dit maakte het voor ons makkelijk om de keuzes te maken die we nu hebben gemaakt.”

Tegen landelijke trend in

Willem vertelt aangenaam getroffen te zijn dat 85% van de deelnemers ervoor koos om binnen een collectief pensioen op te bouwen. “Dat is tegen de landelijke trend in waar de roep voor meer individuele pensioenrekeningen steeds sterker klinkt.” John vult aan dat hij wel eens de neiging heeft te denken dat dit de speelbal is van bepaalde groepen in de politiek. “Als je mensen vraagt: wil je



*Willem van den Nieuwenhof (l) en John Vriends:
“Positief dat de deelnemers ervoor kiezen binnen
een collectief pensioen op te bouwen.”*

meer keuzevrijheid, dan zegt iedereen ja”, legt Willem uit. “Maar ik ben blij dat onze deelnemers kiezen voor een kwalitatief goed pensioen dat ze samen willen opbouwen. Het is duidelijk dat het type middelloonregeling dat wij hebben daarbij past.”

Open en plezierig gesprek met sociale partners

Hoe reageerden vervolgens de verschillende groepen met wie de resultaten zijn besproken? “Met de sociale partners hebben we een heel open en plezierig gesprek gehad”, zegt Willem. “De vakbonden stonden in de discussie open voor alternatieven. Ook zij waren verrast door het deelnemersonderzoek. Vooral dat de grootste groep deelnemers zelfs iets extra wilde betalen om het eigen fonds te behouden. Zij vonden het goed dat we het onderzoek naar de toekomst van het pensioenfonds hebben gedaan omdat zij zien dat veel kleinere pensioenfondsden moeite hebben hun zelfstandigheid te bewaren. Ze zagen versterking van het bestuur met externe deskundigen als een prima optie, maar deden wel de aanbeveling goed te blijven kijken

naar hoe alternatieven zich ontwikkelen. Daarbij gaat het vooral om aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds of een algemeen pensioenfonds.”

Discussie over breedte onderzoek

Uiteraard is er gedurende het onderzoek naar de toekomst van het fonds geregeld overleg geweest met het verantwoordingsorgaan. Willem vertelt dat er binnen dat orgaan wel leden waren die aanvankelijk aarzelden over de breedte van het onderzoek. “Waarom kijken naar alternatieven als het eigen fonds zo succesvol is? Daar is stevig over

“Het deelnemersonderzoek heeft een grote rol gespeeld bij de uiteindelijke keuzes”

gediscussieerd. Achteraf ben ik blij dat we het onderzoek toch breed hebben opgezet. Het heeft iedereen een beter inzicht gegeven in waar wij nu staan. De conclusie dat wij als pensioenfonds het beste alternatief zijn voor het uitvoeren van de regeling, is nu echt onderbouwd, al is dat geen garantie voor de eeuwigheid. Uiteindelijk staat het verantwoordingsorgaan achter de gemaakte keuzes.”

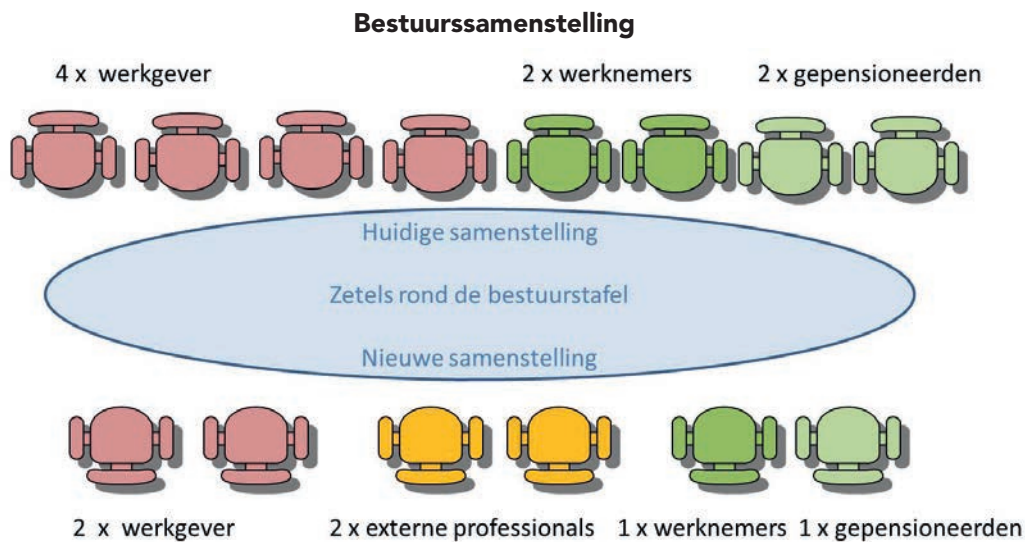
Scherp blijven op alternatieven

John vult aan dat het mooi is dat het eigen fonds het goed doet en bij de deelnemers veel vertrouwen geniet. “Maar je moet daarin niet doorschieten. Je moet wel scherp blijven op de alternatieven. Anders loop je het gevaar dat je er te laat achter komt dat je misschien niet meer zo goed bent als je dacht.”

John vertelt dat er ook is gesproken met de vereniging van gepensioneerden. Zij zijn formeel geen partij in het overleg. “Maar de gepensioneerden vormen een grote en belangrijke groep deelnemers. We hebben met hen gesproken over het onderzoek en zij hebben ook hun visie gegeven. Hun basisgedachte was behoud van het eigen fonds, maar zij stonden wel open voor alternatieven. We hadden dan wel met heel goede argumenten moeten komen.”

Nu nog niet aan de orde

John vertelt dat de twee meest geëigende alternatieven voor dit moment niet aan de orde waren. “De meeste bedrijfstakpensioenfondsden stonden er financieel slecht voor. Dan is het niet het goede moment om daarbij aan te sluiten. Dat kan in de toekomst veranderen. Er spelen dan overigens nog veel meer aspecten dan alleen de financiële positie. Die moeten we goed onderzoeken. Het andere alternatief was aansluiten bij een algemeen pensioenfonds (APF). Een APF is een nieuw type pensioenuitvoerder bij



wie meerdere werkgevers zich kunnen aansluiten en daarvoor kostenvoordelen kunnen behalen. Het APF stond nog volledig in de kinderschoenen. Het is interessant te volgen of de genoemde voordelen in de komende jaren echt behaald worden.”

Ontwikkelingen volgen

Het bestuur heeft er dus voor gekozen om door te gaan met het eigen pensioenfonds, maar wel de ontwikkelingen rond de twee genoemde alternatieven te blijven volgen. “In 2020 willen we het net weer eens ophalen om te kijken hoe de situatie dan is”, zegt John. Willem vult aan dat externe ontwikkelingen zoals de discussie over de vernieuwing van het Nederlandse pensioenstel aanleiding kunnen zijn om eerder naar alternatieven te kijken. Het bestuur houdt alle ontwikkelingen nauwlettend in de gaten.

Twee externe bestuurders

Een van de gesignaleerde knelpunten in het onderzoek naar de toekomst van het fonds is dat het steeds moeilijker wordt om binnen Cosun mensen te vinden die over de vereiste deskundigheid beschikken om bestuurslid van het pensioenfonds te zijn. Uit het deelnemersonderzoek kwam naar voren dat de deelnemers er geen moeite mee hebben dat er gezocht wordt naar bestuurders van buiten. Dat gaat het fonds doen en wel op heel korte termijn. Het is de bedoeling dat er vanaf 1 juli van dit jaar twee professionele, externe bestuurders bijkomen. “Natuurlijk moeten die worden goedgekeurd door De Nederlandsche Bank. Het kan dat ze op die datum nog niet benoemd zijn, maar we willen ze dan wel in het vizier hebben”, zegt Willem. “Wij hebben ervoor gekozen om niet te gaan werken met adviseurs, maar met twee professionele bestuurders die een flink deel van het werk gaan doen. Daardoor nemen de kosten wat toe, maar dat gaan we voor een deel opvangen door het totale bestuur terug te brengen van

acht naar zes leden. We hebben nu vier bestuursleden namens de werkgever, twee namens de werknemers en twee namens de pensioengerechtigden. Die gelijke vertegenwoordiging van de werkgever aan de ene kant en de werknemers en pensioengerechtigden aan de andere kant, willen we houden. Van die acht bestuursleden uit eigen gelederen gaan we in twee stappen volgens het rooster van aftreden terug naar vier: twee namens de werkgever, één namens de werknemers en één namens de pensioengerechtigden. Zij gaan samen met de twee externe professionals het bestuur vormen.”

Funcieprofielen

Volgens John hoeven het geen mensen te zijn die binding hebben met de suikerindustrie. “We zoeken juist professionals uit de pensioensector. We denken dat we door de krimp in fondsen die er plaatsvindt op korte termijn de juiste mensen kunnen vinden.” De functieprofielen worden nu opgesteld en binnenkort gaat het fonds adverteren en natuurlijk ook zoeken binnen de netwerken van het bestuur. Het staat Willem helder voor ogen wat voor mensen het moeten zijn. “Op het ogenblik hebben we al een knelpunt dat we de vacature

“We zoeken professionals uit de pensioensector”

van voorzitter van de beleggingscommissie niet vanuit eigen gelederen kunnen invullen. De ene bestuurder moet dus een beleggingsspecialist zijn. Voor de andere positie zoeken we iemand op het snijvlak van actuariaat en risicomanagement. Zo hopen we op korte termijn ons bestuur te versterken. De kosten lopen iets op, maar we blijven op de kleintjes letten en ondertussen volgen we alles wat er in de politiek en de pensioensector gebeurt.” ■

Pensioenen gaan per 1 januari 2017 niet omhoog

De pensioenen van zowel de actieve als de niet-actieve deelnemers van Pensioenfonds Cosun worden per 1 januari 2017 niet verhoogd. Dat heeft het bestuur van het fonds besloten in zijn vergadering van 8 december 2016. De financiële positie van het fonds staat indexatie dit jaar niet toe. Het verantwoordingsorgaan staat achter dit bestuursbesluit.

Regels voor indexatie op basis van beleidsdekkingsgraad



De graadmeter voor het kunnen geven van indexatie is de beleidsdekkingsgraad. Dit is het gemiddelde van de actuele dekkingsgraad over de afgelopen 12 maanden. De dekkingsgraad is het verschil tussen de bezittingen en verplichtingen van het fonds. Volgens de wettelijke financiële regels mag het bestuur gedeeltelijk indexeren als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 110%. Volledige indexatie, ook wel toeslagverlening genoemd, is bij ons fonds mogelijk vanaf een niveau van 125%. Op 30 november 2016, de peildatum voor het bestuursbesluit, was de beleidsdekkingsgraad 109,6%, dus onder het niveau van 110%.

Actieve deelnemers

Bij actieve deelnemers wordt het indexatiebesluit ook gebaseerd op de loonontwikkeling. De ambitie van het fonds is een indexatie toe te kennen die gelijk is aan de stijging van de loonindex. Omdat er in 2016 in de cao geen structurele loonsverhogingen zijn toegekend, is de loonindex 0%. Dit betekent dat er geen indexatie plaatsvindt. Ook de indexatiegarantie van de werkgever is hierdoor niet van toepassing.

Niet-actieve deelnemers

Bij de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers

is het indexatiebesluit gebaseerd op de stijging van de kosten van levensonderhoud. Graadmeter daarvoor is de CBS prijsindex voor alle huishoudens. De ambitie is 70% van de stijging van die index als toeslag te geven. De index is in 2016 met 0,42% gestegen. De indexatie voor deze groepen deelnemers dient te komen uit het positieve verschil tussen het vermogen van het fonds en een beleidsdekkingsgraad van 110%. Omdat de beleidsdekkingsgraad onder dat niveau zit, is de indexatie voor de niet-actieve deelnemers ook 0%.

Schrale troost

Het bestuur betreurt dat de pensioenen niet kunnen worden verhoogd en beseft dat dit een teleurstelling is voor alle groepen deelnemers. Het is voor het eerst in een lange reeks van jaren dat het bestuur de pensioenen niet heeft kunnen verhogen omdat de wettelijke financiële regels dit nu niet toestaan. Vanwege de historisch lage rente kunnen de meeste pensioenfonds per 1 januari 2017 niet indexeren. Hier en daar zijn er bij andere fondsen zelfs zorgen over het moeten korten van pensioenen. Dat is gelukkig bij ons helemaal niet aan de orde, maar dat is wellicht een schrale troost. ■

AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd gaan verder omhoog

We moeten langer doorwerken tot ons pensioen. Die boodschap is zo langzamerhand wel doorgedrongen. In het najaar van 2016 kondigde de regering aan dat de AOW-leeftijd in 2022 verder omhoog gaat naar 67 jaar en drie maanden. Tevens gaat de pensioenrichtleeftijd – de leeftijd waarop je normaal gesproken met pensioen gaat – op 1 januari 2018 naar 68 jaar.

De AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd gaan verder omhoog omdat de gemiddelde levensverwachting in Nederland nog steeds stijgt. De verhoging is gekoppeld aan de cijfers die het Centraal Bureau voor de Statistiek publiceert over de levensverwachting in Nederland.

AOW-leeftijd in 2022 met drie maanden omhoog

Wat de AOW-leeftijd betreft, heeft de overheid in 2012 besloten die in stappen te verhogen van 65 naar 67 jaar. Later zijn die stappen versneld zodat de AOW-leeftijd in 2021 67 jaar is. Vanaf 2022 hangt de AOW-leeftijd af van hoe oud mensen gemiddeld worden. Stijgt de levensverwachting, dan stijgt de AOW-leeftijd automatisch met 3 maanden. Een verhoging van de AOW-leeftijd maakt de overheid uiterlijk 5 jaar van tevoren bekend. Dat heeft de overheid eind vorig jaar dus gedaan. In 2022 gaat de AOW-leeftijd naar 67 jaar en drie maanden.

In de tabel zie je wat in de komende jaren de AOW-leeftijd is.

Je geboortedatum	Jaar waarin je AOW krijgt	Leeftijd waarop je AOW-uitkering ingaat
Na 30 juni 1951 en voor 1 april 1952	2017	65 + 9 maanden
Na 31 maart 1952 en voor 1 januari 1953	2018	66
Na 31 december 1952 en voor 1 september 1953	2019	66 + 4 maanden
Na 31 augustus 1953 en voor 1 mei 1954	2020	66 + 8 maanden
Na 30 april 1954 en voor 1 januari 1955	2021	67
Na 31 december 1954 en voor 1 oktober 1955	2022	67 + 3 maanden

Bereken jouw verwachte AOW-leeftijd

Ben je geboren na 1 oktober 1955 dan hangt jouw AOW-leeftijd dus af van hoe de levensverwachting zich gaat ontwikkelen. Er is een handige rekenhulp op de website van Wijzer in geldzaken, een initiatief van de overheid. Door het intoetsen van je geboortedatum kun je daar zien wat naar verwachting voor jou de AOW-leeftijd zal zijn. Je vindt die rekenhulp via de link: <https://www.wijzerin-geldzaken.nl/rekenhulpen/rekenhulp-aow-leeftijd/>. Om een voorbeeld te geven. Voor iemand die net 25 is geworden, is de verwachte AOW-leeftijd 71 jaar en 6 maanden! Let wel, dit is een verwachting en nog niet door de overheid vastgesteld.

Je kunt nog steeds eerder met pensioen

Je krijgt uiteindelijk AOW op de voor jou vastgestelde AOW-leeftijd. Je AOW-uitkering kun je niet vervroegen. Er zijn wel politieke partijen die dit willen veranderen, maar zover is het nog lang niet. Je pensioen van Cosun ontvang je op de standaard pensioendatum zoals die in het pensioenreglement is opgenomen. Deze ligt momenteel op 67 jaar. De beslissing over een eventuele verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt genomen door de sociale partners binnen Cosun. Het is de verwachting dat die de richtlijn van de overheid zullen volgen. Dat betekent niet dat iedereen vanaf 2018 pas met 68 jaar met pensioen kan. De pensioenregeling van Cosun biedt verschillende keuzemogelijkheden. Zo kun je al met vervroegd pensioen gaan vanaf je 55ste jaar. Je pensioen wordt dan wel veel lager. Ook kun je kiezen voor deeltijdpensioen. Elders in dit bulletin lees je er meer over. Als je ervoor kiest om vóór je AOW-leeftijd je pensioen in te laten gaan, moet je dat zes maanden voor de gewenste ingangsdatum melden.

Keuzemogelijkheden

Alle keuzemogelijkheden vind je in het Pensioen 1-2-3 op onze website www.pensioenfondscosun.nl. Voor meer informatie kun je terecht bij de medewerkers van het Pensioenbureau. De contactgegevens vind je op pagina 2 van dit bulletin. ■



Marianne van Os is gelukkig met haar nieuwe Irish soft-coated wheaten terrier

Marianne van Os:

“Blijven proberen dat deelnemers onze informatie oppikken”

“In de deelnemersraad had ik al een goed overzicht van wat er allemaal speelt in het pensioenfonds. Nu als lid van het bestuur merk ik dat de verantwoordelijkheid toch wel groter is dan ik had verwacht. Het is niet zo dat ik er wakker van lig, maar ‘s avonds in bed lig ik wel eens na te denken over de onderwerpen waarmee we bezig zijn.”

Marianne van Os-Mulder is sinds februari 2016 lid van het bestuur van het pensioenfonds namens de pensioengerechtigden. We spreken haar in haar mooie oude huis aan de rand van Breda. Een oud huis vergt veel onderhoud en het blijkt dat Marianne een vaardig doe-het-zelver is. Ze heeft zelfs eigenhandig de dakkapellen op haar huis vernieuwd. “Ik ben iemand die houdt van aanpakken. Ik zoek uit hoe iets in elkaar steekt en dan ga ik ermee aan de slag.” Ze is geboren en getogen in West Brabant, maar haar

“Ik ben nieuwsgierig en wil altijd weten hoe iets werkt.”

ouders zijn vaak verhuisd omdat haar vader in het leger zat. Hij diende onder meer in het voormalige Nederlands Indië. “Na zijn terugkomst kreeg hij een functie onder zijn niveau in de kazerne in Bergen op Zoom en is met vervroegd pensioen gegaan. Hij is toen gaan werken bij VCS Dinteloord. Mijn man Tom werkte ook bij Suiker Unie. In de jaren 70 is hij in de campagne begonnen als hoofd van de schoonmaakploeg en is later in vaste dienst gekomen. Terwijl hij bij Suiker Unie werkte, heeft hij veel opleidingen gevolgd en was onderhoudstechnicus.”

Ambities

Zelf heeft Marianne ook bij Suiker Unie gewerkt, maar eerst werkte ze als accountmanager bij een import- en exportbedrijf. Het was een dynamische baan waar een eind aan kwam door een conflict met haar Amerikaanse baas. “Ik ben iemand die zegt waar het op staat en dat viel niet goed. Mijn man heeft toen geïnformeerd of er bij Suiker Unie een baan voor me was en zo kwam ik als directiesecretaresse bij Kees Koerts, directeur Research & Development. In 1987 ben ik in Breda bij Suiker Unie gaan werken. Ik heb er een leuke tijd gehad.”

Maar de ambities van Marianne, die inmiddels na de HEAO de opleiding tot controller had afgerond, lagen op het gebied van financiële administratie en verslaglegging. Ze ging in 1995 werken bij Campina Melkunie, waar ze zich met de financiële verslaglegging bezig hield. Maar omdat ze goed was met computersystemen groeide het werk uit tot een dubbelfunctie. Aan het eind van de jaren 90 leidde de combinatie van de zware werkdruk, enkele overlijdensgevallen in haar directe omgeving en het eerste hartinfarct van haar man Tom ertoe dat Marianne ziek werd. “Ik heb altijd al last van astma gehad, maar die klachten verergerden. Op een bepaald moment zei een arts: ‘Ik geef je een doos pijnstillers mee, maar houdt er rekening mee dat je over een half jaar in een rolstoel zit.’ Ik dacht dat gaan we

niet doen en ben er geleidelijk met een intensieve therapie bovenop gekomen.”

Enorme slag

In 2007 kreeg Marianne een nieuwe klap te verwerken toen haar man Tom weer een hartaanval kreeg en overleed. “Dat was een enorme slag. De kinderen waren de deur uit en we waren net opa en oma geworden. Maar ik realiseerde me dat ik door moest en ben buiten de deur allerlei dingen gaan organiseren en regelen. Ik ging in het bestuur van een tuinvereniging en in de deelnemersraad van het Cosun pensioenfonds. De interesse voor het pensioen is gekomen toen er iets niet goed ging met het pensioen van mijn vader. Dat heb ik toen helemaal uitgezocht en ben sindsdien de ontwikkelingen op het gebied van pensioen intensief blijven volgen.”

Vrouw in het bestuur

Toen Marianne in de deelnemersraad zat, werden er kandidaten gezocht om namens de pensioengerechtigden bestuurslid te worden. “Ik dacht: met mijn opleiding en achtergrond moet ik het kunnen. Ook is het goed dat er meer vrouwen in het bestuur komen. Dus heb ik me aangemeld als kandidaat en ben na de verkiezingen gekozen.”

Marianne volgde de opleiding voor pensioenfondsbestuurders bij SPO en werd voorgedragen voor goedkeuring door De Nederlandsche Bank. “Vorig jaar februari kreeg ik schriftelijk te horen dat ik was goedgekeurd en dat ik op basis van mijn opleiding en ervaring niet op gesprek hoefde te komen.”

Andere vormen

Marianne is naast bestuurslid ook lid van de communi-

catiecommissie. “Het is een onderwerp waar ik affiniteit mee heb. Ik kan een gesprek goed richting geven en kan de angel eruit halen. Ik vind dat we het als fonds goed doen met onze communicatie naar de deelnemers, maar het kan altijd beter. Ik merk soms dat de deelnemers niet altijd oppikken wat wij als bestuur vinden dat zij zouden moeten weten. Dat moeten we blijven proberen. Waar mogelijk moeten we de boodschap nog eenvoudiger zien te formuleren en misschien soms ook in een andere vorm. Mijn zoon is kunstenaar en maakt ook stripverhalen. In een paar tekeningen kun je veel duidelijk maken. Nu zeg ik niet dat we in onze communicatie met stripverhalen moeten werken, maar wel kijken of er andere vormen zijn om de boodschap over te brengen.”

Nieuwsgierig

Marianne zet zich vol energie in voor het fonds. “We zitten in een moeilijke economische situatie en we moeten ons inspannen om er het beste van te maken voor onze deelnemers. Het is spannend wat de toekomst gaat brengen. Amerika is het land met de grootste schuldenlast. De nieuwe president Trump heeft aangekondigd veel te willen investeren in wegen, scholen en ziekenhuizen, maar tevens wil hij de belastingen voor bedrijven verlagen. Daardoor zal de staatsschuld van de VS alleen maar toenemen. Nederlandse pensioenfondsden hebben veel in de VS geïnvesteerd en pensioenfonds Cosun heeft uiteraard ook een gedeelte van het geld in de VS belegd. Daar moeten we goed op letten en alert zijn.”

Marianne gaat de uitdagingen graag aan. “Met het bestuurswerk houd ik mijn hersens goed bezig. Ik ben nieuwsgierig en wil altijd weten hoe iets werkt.” ■

Ton Damen:

“Actief blijven en niet achter de geraniums gaan zitten”

“Het is mooi dat het denkproces waarmee ik ruim 40 jaar bezig geweest ben in mijn actieve loopbaan nu doorgaat in mijn taak als bestuurder namens de pensioengerechtigden. Als ik vroeger een stuk één keer las, had ik het meteen in mijn hoofd opgeslagen. Nu moet ik het daarvoor twee keer lezen, maar ik begrijp het wel beter.”

Ton Damen (66) vindt het belangrijk om na zijn pensionering actief te blijven en zich bezig te houden met uitdagende vraagstukken. Ton, geboren en getogen in Brabant, heeft na het afronden van de HBS-B zijn hele leven in de

automatisering gewerkt en dan in het bijzonder het vertalen van administratieve- in geautomatiseerde processen. Na SHV Makro, Hoogovens en het ziekenfondswezen kwam hij in het midden van de jaren 80 bij Suiker Unie. Daar heeft

hij als informatieanalist gewerkt tot zijn pensionering. "Toen ik bij Suiker Unie kwam was ik 36. Dan heb je niet meer zo de drang om steeds weer iets anders te zoeken. Ik had het naar mijn zin en ben gebleven, eerst in Breda en daarna in Dinteloord."

Groot verschil in procedures

Het bestuurswerk voor het pensioenfonds is niet nieuw voor Ton. In de jaren 90 werd hij lid van de deelnemersraad. "Ik heb altijd binding gehad met wat er in de financiële wereld gebeurt. Toen er verkiezingen waren voor de deelnemersraad heb ik meegedaan en ben gekozen. Ik heb twee termijnen van vier jaar gedaan en daarna heb



Ton Damen in zijn tuin bij de druivenranken. Druiven kweken en daar zelf wijn van maken, is één van zijn hobby's.

ik in 2004 de overstap naar het bestuur gemaakt. Ik ben tot mijn pensionering bestuurslid namens de werknemers geweest."

Ton vertelt dat er een enorm verschil is tussen de procedure bij zijn eerste benoeming als bestuurslid in 2004 en in 2016. "Toen werd je gewoon benoemd en was er geen goedkeuringsprocedure door De Nederlandsche Bank (DNB). Nu heb ik vorig voorjaar een opleiding gedaan bij SPO. Er waren vier modules en ik kreeg voor één ervan een vrijstelling vanwege mijn vroegere ervaring. De andere drie heb ik doorlopen. Het Pensioenbureau heeft me toen aangemeld als kandidaat bestuurslid en vervolgens kreeg ik te horen dat ik niet op gesprek hoefde te komen bij DNB. Maar dat gaat binnenkort veranderen nu het de bedoeling is dat ik opnieuw lid van de beleggingscommissie word. Ik ben onlangs begonnen aan de opleidingsmodule voor vermogensbeheer en zal na afronding weer bij de DNB worden aangemeld als kandidaat voor de beleggingscommissie. Totdat ik door DNB ben getoetst, neem ik als toehoorder deel aan de vergaderingen van de commissie."

Strengere regels zijn terecht

Vindt Ton met al zijn bestuurservaring die strenge eisen niet overdreven? "Nee, zeker niet, in de jaren 90 was de regelgeving veel simpeler. Dat kon toen ook. We mochten een rekenrente van 4% hanteren en de beleggingsresultaten waren goed. Daarna kwam eerst in 2000 de internet bubbel en in 2007 begon de financiële crisis. De regels zijn enorm aangescherpt en de rente waarmee we mogen rekenen is verlaagd. Ik vind niet dat de regels doorgeschoten zijn. Ik vind ze terecht want de belangen zijn gewoon te groot. Een pensioenfonds is een financiële instelling waar veel geld in omgaat."

Voorzichtig beleid

Waar het volgens Ton altijd om gaat, is dat er een goede balans blijft tussen de verplichtingen en de bezittingen. "Dat is het spel dat gespeeld moet worden. Wij hebben in het verleden op een belangrijk moment gekozen het renterisico af te dekken. Daar hebben we lang de vruchten van geplukt."

Het pensioenfonds van Cosun heeft ervoor gekozen om meer naar een passief beleggingsbeleid te gaan. Volgens Ton een goede keus. "Met actief beleggen is het in Europa en de Verenigde Staten bijna niet mogelijk de benchmark (de maatstaf waarmee het rendement wordt vergeleken) te verslaan, terwijl je met een passieve portefeuille tegen veel minder kosten vaak behoorlijk in de pas van die benchmark blijft. Het past ons om een voorzichtig beleid te voeren. Ons fonds kent veel gepensioneerden en van onze actieve deelnemers is een grote groep ouder dan 50 jaar. Dan kun je als fonds niet te veel risico nemen."

Waardevolle externe deskundigheid

Ton geniet van zijn nieuwe termijn als pensioenfondsbestuurder en ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet. "Ik hoop dat het ons lukt om de dekkingsgraad voldoende hoog te houden zodat we onze deelnemers steeds een goed pensioen kunnen blijven bieden." Hoe vindt hij het dat er straks professionele bestuurders van buiten in het bestuur komen naast mensen van Cosun? "Ik vind dat een positieve ontwikkeling. Alle pensioenfondsen werken tegenwoordig al met externe adviseurs. Het is waardevol om deskundigheid van buiten binnen te halen. Het is ook goed voor de continuïteit van het bestuur. Voor onze eigen mensen betekent het bestuurswerk een flinke belasting naast hun dagelijks werk. Ik heb het vroeger altijd in de avonden gedaan. Toen ik aan het eind van mijn periode als bestuurder namens de actieve deelnemers alle stukken ging opruimen, kwam ik wel op een stapel papier van een meter hoog. Ik heb het altijd met plezier gedaan en nog steeds. Het is goed om actief te blijven en niet achter de geraniums te gaan zitten." ■

Peter Boersma:

“Deeltijdpensioen is prima bevallen”

“Het werk dat ik doe, geeft me veel voldoening. Dus als je in mijn hart kijkt, zou ik wel willen doorgaan tot mijn 67ste. Maar je moet een keer stoppen. Het is mooi geweest en het is tijd om te gaan genieten van andere dingen in het leven. Niet dat ik dat eerder niet heb gedaan, maar ik zal mij straks geen moment vervelen.”

Aan het woord is Peter Boersma. We zoeken hem op in zijn mooie woning in Puttershoek. Peter wordt over enkele weken 65 en gaat dan volledig met pensioen nadat hij het afgelopen jaar al gebruik heeft gemaakt van deeltijdpensioen. Bij deeltijdpensioen ga je voor een deel van je werktijd met pensioen. Je neemt dan al een stukje van je pensioen op. Voor het overige deel van je tijd blijf je werken en dus ook nog pensioen opbouwen. Wij wilden graag weten waarom Peter hiervoor heeft gekozen en hoe het hem is bevallen.

Een leven lang werken in de techniek

Bij Peter in de voortuin wappert fier de Friese vlag. Hij is geboren in Friesland en is daar trots op. “Maar”, zo zegt hij, “we gaan niet terug naar Friesland want al onze kinderen en kleinkinderen wonen hier in de buurt.” Peter heeft zijn hele leven een technische functie in de suikerindustrie gehad. Hij volgde de ambachtsschool en bekwaamde zich verder via avondcursussen. “Ik werkte als onderhoudsmoniteur bij de Hollandse Melksuikerfabriek in Bolsward. Daar zou het werk ophouden. Tijdens een vakantie op de Veluwe in 1978 zag ik een advertentie voor een voorman in het ketelhuis bij Suiker Unie in Puttershoek. In februari 1979 ben ik daar begonnen. Ik ben 38 jaar bij Suiker Unie gebleven. Toen het bedrijf in Puttershoek dicht ging, ben ik in Dintel-

“Persoonlijk contact om gevoel bevestigd te krijgen.”

oord gaan werken.” Peter vervulde allerlei functies. Zo was hij een tijd werkvoorbereider, maar het liefst werkte hij in de productie. In de campagne werkte hij als eerste operator en later als senior operator. Het betekende 110 tot 130 dagen werken in 4-ploegendienst. “Het was zwaar”, zegt Peter, “als je ’s avonds om 10 uur klaar was, moest je ’s ochtends weer om 7 uur beginnen. Deze wissel had je eenmaal in de 4 weken. Nu werken de collega’s in een 5-ploegendienst. Ik heb het zelf niet meegemaakt, maar ik hoor daar goede reacties op.”

Voor 60% werken en voor 40% pensioen

Het zwaarst waren de nachten. “Toen ik in de 50 was, merk-

te ik dat ik daar steeds minder goed tegen kon. De laatste tijd werk ik in de dagdienst. Als senior operator ben ik de laatste jaren tijdens de intercampagne een soort schakel



*Peter Boersma:
“Bij Cosun
hebben we
gewoon een
goed
pensioen.”*

tussen de projectgroep investeringen, de productie en het onderhoud in de suikersectie. Tijdens de campagne ondersteun ik de nieuwe operators en doe aan procesoptimalisatie in de suikersectie. Het is mooi werk en heel gevarieerd.” Twee jaar geleden had Peter volledig vervroegd met pensioen gekund. “Maar ik had gehoord over deeltijdpensioen en toen heb ik mijn leidinggevende gevraagd of ik dat kon gaan doen. Die heeft het bij P&O uitgezocht en uiteindelijk zijn we overeengekomen dat ik voor 60% zou blijven werken en voor 40% met pensioen zou gaan. Ik werkte dinsdag, woensdag en donderdag. In de afgelopen tijd heb ik flink wat vrije dagen opgenomen zodat ik vaak donderdag ook vrij was. Dankzij de medewerking van de werkgever heb ik dit kunnen doen. Het is mij prima bevallen.”

Nu genieten

Als je in deeltijdpensioen gaat werken, haal je een stukje van je pensioen naar voren. Als je daarna volledig met pensioen gaat, wordt je pensioen iets lager. In het geval van Peter viel dat mee. Zijn toekomstige pensioenplaatje ziet er ook goed uit. “Ik had nog een stuk opgebouwd kapitaal in verband met de vroegpensioenregeling die we vroeger hadden. Dat kon ik niet inzetten voor mijn deeltijdpensioen.

Het telt wel mee voor mijn levenslange pensioen dat ik laat ingaan als ik over een paar weken 65 wordt. Ik haal een extra stukje van mijn pensioen naar voren om het gat van negen maanden te overbruggen tot ik mijn AOW krijg. De komende negen maanden tot mijn AOW heb ik dus een mooie uitkering en daarna een pensioeninkomen waar we goed van kunnen leven. Bij Cosun hebben we gewoon een goed pensioen. We hebben altijd een premievrij pensioen gehad en vanaf 1 januari 2014 zijn we geleidelijk een paar procent zelf gaan betalen. Maar als ik zie wat mijn vrouw, die in de zorg werkt, zelf betaalt voor haar pensioen, dan hebben wij een prima regeling.”

Persoonlijk contact

Cosun kent ook een regeling waarbij je als je 58 jaar oud bent voor 80% kunt gaan werken terwijl je dan 90% salaris krijgt en je pensioenopbouw voor 100% doorgaat. “Maar”, zegt Peter, “die regeling geldt alleen voor de periode buiten de campagne, dus tijdens de campagne moet je 100% werken. Ik wilde structureel minder werken.”

Peter had zich goed voorbereid voordat hij deeltijdpensioen ging aanvragen. “Ik had globaal uitgezocht wat het financi-

ele plaatje zou worden. Daarna heb ik door het Pensioenbureau de berekening laten maken. Vervolgens ben ik toch een keer persoonlijk langs geweest bij het bureau. Gewoon om even dat persoonlijke contact te hebben en het gevoel bevestigd te krijgen dat ik de goede keus had gemaakt.”

Deeltijdpensioen aanraden

Peter kan collega's deeltijdpensioen aanraden. “Het moet natuurlijk financieel wel kunnen. Daarbij helpt dat mijn vrouw een paar dagen in de week werkt. Als je alleenverdiener bent, is het wellicht anders, hoewel het mij meeviel wat je inlevert als je met deeltijdpensioen gaat. Over een paar weken gaat Peter dus volledig met pensioen. Zijn vrouw gaat ook binnenkort stoppen. “We houden van wandelen, we hebben een grote tuin en we genieten van onze kleinkinderen. Daarnaast sporten we graag. Binnenkort gaan we schaatsen op de Weissensee. Geen marathon, maar gewoon voor het plezier en in de zomer bergwandelen. We zullen ons niet vervelen. Als ze me van het werk nog eens willen bellen als ze met een vraag zitten, vind ik dat prima. Of ze het zullen doen weet ik niet, want niemand is immers onmisbaar.” ■

Pensioenstelsel gaat op de schop

De regering wil het Nederlandse pensioenstelsel aanpassen. Daarover loopt al lang een nationale discussie. In de zomer van 2016 heeft het kabinet een nota gestuurd naar de Tweede Kamer met aanbevelingen om het stelsel van aanvullende pensioenen beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt van de 21ste eeuw. In deze markt gaan mensen later met pensioen, veranderen vaker van baan en gaan vaker als zzp-er werken.

De inzet van het kabinet is zo veel mogelijk Nederlanders in staat te stellen om bovenop hun AOW een toereikend aanvullend pensioen op te bouwen. Collectiviteit, solidariteit en verplicht pensioensparen blijven belangrijke pijlers onder het pensioenstelsel.

Twee varianten nader uitwerken

De Sociaal Economische Raad, een belangrijk adviesorgaan voor de regering, heeft een aantal varianten onderzocht om op een nieuwe manier aanvullend pensioen op te bouwen. Twee daarvan zijn door het kabinet geselecteerd om nader uit te werken. De Pensioenfederatie, de koepelorganisatie van pensioenfondsen in Nederland, heeft op verschillende aspecten onderzocht of die varianten uitvoerbaar zijn en geconcludeerd dat dit inderdaad het geval is. De ene variant is een persoonlijke pensioenrekening waarbij wel collectief risico's worden gedeeld.

De tweede variant is een ambitieovereenkomst die lijkt op de huidige middelloonregeling, maar met minder garanties.

Ook kijkt het kabinet naar mogelijkheden om meer maatwerk en flexibiliteit te bieden in pensioenregelingen. Een voorbeeld daarvan is de mogelijkheid om een bedrag ineens op te nemen tijdens de werkende fase of na de pensioengerechtigde leeftijd.

Bestuur volgt alle ontwikkelingen

De discussie over het nieuwe pensioenstelsel zal voorlopig nog doorgaan. Veel zal afhangen van de uitslag van de komende verkiezingen en de nieuwe regering die daarna wordt gevormd. Het bestuur van het pensioenfonds volgt alle ontwikkelingen op de voet. Via de pensioenbulletins en de website houden we jullie op de hoogte als er belangrijke ontwikkelingen zijn. ■