



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 21 januari 2018

**Gezonde zorg over 2018**

**Weer toeslagverlening  
mogelijk**

**Spaarkapitalen omzetten in  
extra pensioenaanspraken**

**Is je pensioen later genoeg?**



## Nieuwe uitdagingen

De eerste maand van 2018 is al bijna weer ten einde. Wellicht sta je in 2018 voor nieuwe uitdagingen in je persoonlijk leven of op je werk.

Ons team op het Pensioenbureau staat in 2018 voor een grote verandering: de invoering van een nieuw pensioen-administratiesysteem. De leverancier van ons oude systeem heeft aangegeven per 1 april 2019 te stoppen met de ontwikkeling en ondersteuning daarvan. Die datum lijkt nog ver weg, maar overstappen naar een nieuw systeem is geen sinecure. Er komt heel wat bij kijken.

Allereerst hebben we onderzocht welke systemen er in de markt beschikbaar zijn. In vervolg hierop zijn diverse partijen uitgenodigd om de opzet en werking van hun systeem te presenteren. Na beoordeling van alle functionaliteiten, processen en informatietechnologie moeten we een keuze maken en na voltooiing van de contractonderhandelingen kunnen we starten met het inrichten van het systeem. Hierbij wordt de huidige pensioenregeling vertaald naar een grote hoeveelheid rekenregels die leiden tot de beoogde pensioen-uitkomsten. De juistheid daarvan zullen we eerst uitvoerig testen voordat we akkoord geven aan de definitieve oplevering van het systeem. Tot slot moeten we alle deelnemersgegevens overzetten naar het nieuwe systeem en grondig controleren op juistheid en volledigheid. Dit alles betekent dat er dit jaar veel extra werk op ons afkomt. Onze doelstelling is om het systeem met ingang van 1 januari 2019 operationeel te hebben.

Er is nog veel te doen. We zijn in een vergevorderd stadium van de definitieve keuze. Het systeem waar onze voorkeur naar uitgaat wordt door ongeveer 30 andere pensioenfondsen en verzekeraars gebruikt. Dit geeft ons een comfortabel gevoel qua betrouwbaarheid. Het systeem is flexibel, efficiënt en toekomstbestendig.

Maar hoe mooi systemen ook zijn, het gaat uiteindelijk om de mensen die ermee werken. Als deelnemers moeten jullie ervan op aan kunnen dat jullie pensioenen goed worden berekend en geadmistreerd. Dat vertrouwen waarmaken is onze grootste en mooiste uitdaging waar we jaarlijks met veel inzet en enthousiasme voor gaan.

**Cor Veraart**  
Manager  
Pensioenbureau



## In dit nummer

Terugblik 2017/voorblick 2018	2
Weer toeslagverlening mogelijk	5
Vijf vragen en antwoorden over toeslagverlening	6
Pensioenleeftijd naar 68	9
Omzetting spaarkapitalen in extra pensioenaanspraken	10
Interview Karin Radstaak van het Nibud	13
Hoe weet ik of mijn pensioen later genoeg is?	15

### 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.

Bij uitzondering wordt deze editie ook verzonden naar premievrije deelnemers die een spaarkapitaal bij ons Pensioenfonds hebben opgebouwd. Dit in verband met de voorgenomen omzetting hiervan in extra pensioenaanspraken.

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](mailto:Pensioenbureau@cosun.com)

# Tevreden over 2017, gezonde zorg over 2018

“Terugkijkend is 2017 een goed jaar geweest voor pensioenfonds Cosun. De rente is een beetje gestegen en de beleggingen hebben het goed gedaan. Onze beleidsdekkingsgraad is gestegen tot ruim 119% aan het eind van het jaar.”

**M**et bestuursvoorzitter Willem van den Nieuwenhof kijken we terug op 2017 en vooruit naar 2018. We doen dat op een markant moment als Willem begint aan zijn laatste halfjaar als voorzitter. Eind juni zal hij na 20 jaar als bestuurslid van het Pensioenfonds afscheid nemen.

## Weer indexatie

“Financieel staan we er een stuk beter voor dan vorig jaar rond deze tijd”, zegt hij. “Ik ben blij dat we de pensioenen per 1 januari weer gedeeltelijk hebben kunnen indexeren en dat de periode waarin we geen toeslag konden verlenen maar een jaar heeft geduurd. Met de huidige dekkingsgraad zitten we ook weer boven het voor ons vereiste niveau van 117%, zodat we geen reserve tekort meer hebben en het herstelplan niet meer geldt.”

Bestuurlijk draait het fonds ook

goed, “maar”, zo voegt Willem eraan toe, “we zijn wel op meerdere fronten kwetsbaar. We gaan dit jaar in het bestuur terug van acht naar zes leden en de bezetting van ons Pensioenbureau is ook ingekrompen. Dat is een uitdaging, zeker omdat we merken dat de regeldruk nog steeds toeneemt. Een voorbeeld daarvan is een wetswijziging waardoor onze regeling voor spaarkapitalen niet meer aan de regels voldoet. Daar moesten we dus een oplossing voor zoeken.”

## Maatschappelijk verantwoord beleggen

Een ontwikkeling in 2017 waar Willem positief over is gestemd, is dat pensioenfonds Cosun stappen zet op het gebied van maatschappelijk verantwoord beleggen. “Tien jaar geleden speelde dat nog nauwelijks een rol. Toen keken we puur naar met welke beleggingen we het

beste rendement konden behalen. Je ziet nu steeds meer dat bedrijven die maatschappelijk hun zaken goed op orde hebben beter presteren en beter voorbereid zijn op de toekomst. Ik ben heel enthousiast over de sessie die we als bestuur met onze beleggingsadviseur hebben gehad over maatschappelijk verantwoord beleggen.

*“2017 was een goed jaar voor het fonds”*

Een goed maatschappelijk beleggingsbeleid hoeft geen rendement te kosten. We nemen op dit vlak voorzichtige stappen. Gelukkig zien we dat de vermogensbeheerders meer mogelijkheden bieden om vorm te geven aan een maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid.”

### Gezonde zorg

Als we Willem vragen hoe hij kijkt naar het jaar 2018, dan is zijn korte antwoord: "met gezonde zorg." Vanwaar die zorg? "We staan er goed voor, maar we weten niet wat de rente gaat doen. En we weten niet of 2018 nog zo'n goed beleggingsjaar zal worden als 2017. Veel externe deskundigen zijn daar optimistisch over gestemd, maar ik denk dat het ons als pensioenfonds past om daar terughoudend op te reageren. De toenemende regeldruk is een punt van zorg. We moeten zorgen dat we met ons afgeslankte bestuur en uitvoeringsorganisatie daar goed mee omgaan. Heel positief is dat de verandering van ons bestuursmodel heel goed uitpakt. We hebben twee uitstekende externe bestuurders gevonden die goed binnen ons team functioneren."

### Pensioenrichtleeftijd naar 68

Van de onderwerpen op de agenda voor het nieuwe jaar is de eerste natuurlijk de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar per 1 januari. "Het is onvermijdelijk dat als de gemiddelde levensverwachting stijgt, de pensioenrichtleeftijd omhoog gaat. De sociale partners hebben gekozen om de landelijke trend te volgen. Overigens blijft het voor onze deelnemers mogelijk eerder met pensioen te gaan als zij dit willen."

### Beste oplossing

Een ander belangrijk onderwerp in 2018 is het omzetten van de kapitalen in de regeling collectief pensioensparen in extra reguliere pensioenaanspraken in de basisregeling. Elders in dit pensioenbulletin hebben we er een artikel over. "Zoals al gezegd mogen we door een wetswijziging onze regeling zo niet meer uitvoeren", zegt Willem.

"Daar zijn we niet blij mee. Werkgever, vakbonden en fonds vinden allemaal omzetting verreweg de beste oplossing."

de voorzitter niet dat de geplande verandering van het Nederlandse pensioenstelsel in 2018 veel zal vorderen. "De grote pensioenfondsen



*Willem van den Nieuwenhof: "Je ziet steeds meer dat bedrijven die maatschappelijk hun zaken goed op orde hebben, meer renderen en beter voorbereid zijn op de toekomst."*

### Kijken naar de toekomst

In 2018 staat er weer een ALM-studie op de agenda. Daarbij is het doel de beleggingen zo optimaal mogelijk af te stemmen op de verplichtingen. "We gaan weer naar de toekomst kijken maar dat doen we met de blik van vandaag. Waar in het verleden de ALM-studies soms werden uitgevoerd vanuit pessimistische economische verwachtingen, moeten we nu kritisch zijn dat de toon niet te optimistisch is.

**"De toenemende regeldruk is een punt van zorg"**

In de afgelopen 20 jaar heb ik wel geleerd dat je absoluut deze studies moet doen, je moet je voorbereiden op de toekomst. Maar je moet je ook realiseren dat de werkelijkheid anders zal zijn dan je had gedacht." Kijkend naar de toekomst, verwacht

bemoeien zich er actief mee omdat zij wellicht hopen de besluitvorming in Den Haag te kunnen beïnvloeden. Wij zijn daar veel te klein voor. Wij volgen wel vol belangstelling de ontwikkelingen, maar gaan pas plannen maken als de contouren echt duidelijk zijn."

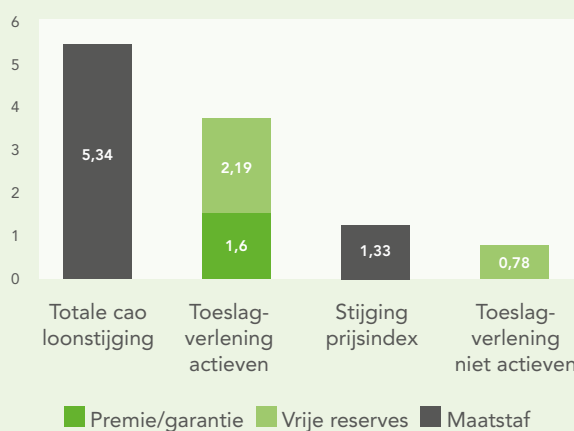
### Vertrouwen in opvolger

Voor Willem komt dus eind juni een eind aan zijn voorzitterschap en aan 20 jaar lidmaatschap van het bestuur. "Persoonlijk vind ik het jammer, want ik doe het werk met veel plezier, maar zoals is vastgelegd in onze statuten, ben ik niet meer herbenoembaar. Voor het fonds is het goed dat er van tijd tot tijd een wisseling van de wacht is. Ik ben heel blij dat Wilfert van Veldhoven mijn beoogde opvolger is. Hij is een uitstekende bestuurder en zal het voorzitterschap zeker op een goede manier invullen." Willem blijft als directeur Human Resources van Cosun en als deelnemer het Pensioenfonds actief volgen. |

# Weer toeslagverlening mogelijk

De pensioenaanspraken van de actieve deelnemers worden per 1 januari 2018 verhoogd met 3,79%. De pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers krijgen per die datum een toeslag van 0,78%.

TOESLAGVERLENING PER 1-1-2018 IN %



**N**adat er vorig jaar geen toeslag kon worden gegeven omdat de beleidsdekkingsgraad te laag was, is er nu gelukkig weer ruimte voor een gedeeltelijke toeslag.

Er is een groot verschil tussen de toeslag voor actieve en niet-actieve deelnemers. Dat komt doordat de toeslagverlening van de actieve deelnemers is gekoppeld aan de loonontwikkeling. De sociale partners binnen Cosun hebben een cao voor 2 jaar (april 2017 tot april 2019) afgesproken waarbij de loonsverhoging in belangrijke mate in 2017 plaatsvindt. Daardoor is de toeslag gebaseerd op een totale loonsverhoging van 5,34%. In 2018 is er geen loonsverhoging en daardoor zal de toeslagverlening voor actieve deelnemers volgend jaar nul zijn.

## Beleidsdekkingsgraad is bepalend

Jaarlijks beslist het bestuur van Pensioenfonds Cosun of het een toeslag kan geven aan de deelnemers. Dat besluit is afhankelijk van de hoogte van de beleidsdekkingsgraad. Als die beneden de 110% is – zoals in november 2016 het geval was – mag er geen toeslag worden gegeven. Bij een beleidsdekkingsgraad van 125% of hoger mag het bestuur de pensioenen volledig

indexeren. Tussen 110% en 125% is een gedeeltelijke toeslag mogelijk. Eind november 2017, het meetmoment voor het bestuur, was de beleidsdekkingsgraad 118,8%. Dit betekende dat er ruimte was voor gedeeltelijke toeslagverlening.

## Toeslag voor actieve deelnemers

De toeslag voor de actieve deelnemers is volgens het pensioenreglement gebaseerd op de loonontwikkeling bij Cosun. Daarbij wordt gekeken naar de loonstijging in het voorgaande jaar. In 2017 is een cao afgesproken voor de periode april 2017 tot april 2019. In 2017 bedroeg de totale cao loonstijging 5,34%. Op basis van het indexatiebeleid kon er een toeslag van 3,79% worden toegekend. Daarvan is 1,6% betaald uit de premie en uit de garantie die bij de start van de huidige pensioenregeling in 2015 door de werkgever is afgegeven. De overige 2,19% is betaald uit de vrije reserves van het fonds.

## Toeslag voor niet-actieve deelnemers

De toeslag voor niet-actieve deelnemers (pensioengerechtigden en gewezen deelnemers) is gebaseerd op de prijsindex (CPI, alle huishoudens in de periode oktober 2016 tot oktober 2017). Deze was 1,33%. Op basis van deze maatstaf kon volgens het toeslagbeleid een toeslag worden toegekend van 0,78%. De pensioengerechtigden zien de toeslag meteen verwerkt in hun pensioenuitkering vanaf januari 2018. De toeslag voor niet-actieve deelnemers wordt gefinancierd uit de vrije reserves van het fonds.

## Totale kosten

De totale kosten voor het pensioenfonds om de toeslagverlening per 1 januari 2018 te financieren, bedragen circa € 10,5 miljoen. De dekkingsgraad daalt hierdoor met 1,6%-punt |



# Vijf vragen en antwoorden over toeslagverlening

In dit pensioenbulletin vind je het toeslagbesluit dat het bestuur van Pensioenfonds Cosun per 1 januari 2018 heeft genomen. Toeslagverlening, ook wel indexatie genoemd, is best een ingewikkeld onderwerp. In dit artikel proberen we het duidelijk te maken aan de hand van vijf vragen en antwoorden.

## **Wat is toeslagverlening?**

Toeslagverlening is het aanpassen van de ingegane pensioenen en de opgebouwde aanspraken aan de prijs- of de loonontwikkeling. Elk jaar probeert het bestuur van het pensioenfonds een toeslag te verlenen zodat de koopkracht van je pensioen zo veel mogelijk in stand blijft. Als je nu een bedrag van 1.000 euro aan pensioen hebt en je zou over 20 jaar nog steeds datzelfde bedrag hebben, kun je er waarschijnlijk veel minder voor kopen dan nu. Het is dus belangrijk dat je pensioen zoveel mogelijk meegroeit met de ontwikkeling van de prijzen.

## **Waarom is er verschil tussen de toeslagverlening voor actieve deelnemers en niet-actieve deelnemers?**

Bij de actieve deelnemers – dat zijn deelnemers die nog in dienst zijn bij een van de bedrijven van Cosun – proberen we de opgebouwde pensioenaanspraken aan te passen aan de loonontwikkeling in de cao. Bij de pensioengerechtigden en

de gewezen deelnemers (dat zijn deelnemers die niet meer bij Cosun werken maar nog niet met pensioen zijn) proberen we het pensioen aan te passen aan de ontwikkeling van de consumentenprijzen. Als maatstaf daarvoor gebruiken we de CPI index voor alle huishoudens.

*“Belangrijk dat je pensioen zoveel mogelijk meegroeit met de ontwikkeling van de prijzen”*

Eigenlijk kun je de systematiek van toeslagverlening voor actieve en niet-actieve deelnemers niet goed met elkaar vergelijken. Actieve deelnemers bouwen elk jaar een stukje op van het pensioen dat ze later gaan krijgen. Die opbouw is gebaseerd op hun salaris. We willen graag dat de aanspraken die ze

hebben opgebouwd zoveel mogelijk meegroeien met de ontwikkeling van de cao-lonen. Op het moment van pensioneren is er zoveel mogelijk een koppeling met het salaris van dat moment. Dit is voor de huidige gepensioneerden tijdens hun voormalige dienstverband ook altijd het uitgangspunt geweest. Voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers is het doel te zorgen dat hun pensioenuitkering of het bij Cosun opgebouwde pensioen zoveel mogelijk gelijke tred blijft houden met de stijging van de kosten van levensonderhoud. Daarom is deze toeslagverlening gebaseerd op de consumentenprijsindex, die de prijsontwikkeling in Nederland voor alle huishoudens weergeeft.

## **Dit jaar is er een groot verschil tussen de toeslag voor actieve en niet-actieve deelnemers. Hoe kan dat?**

Dat komt doordat Cosun en de vakbonden in 2017 een cao hebben afgesproken van april 2017 tot april

2019. De loonsverhogingen voor 2017 en 2018 zijn in 2017 betaald. In totaal 5,34%. De toeslagverlening van de actieve deelnemers per 1 januari 2018 is daarop gebaseerd. In 2018 zal er geen loonsverhoging zijn. Dat betekent dat de actieve deelnemers dan per 1 januari 2019 geen toeslag zullen ontvangen. Als de financiële positie van het fonds zich positief blijft ontwikkelen, zullen de niet-actieve deelnemers per die datum wel een indexatie/toeslag krijgen waardoor het verschil met de actieve deelnemers gemiddeld over twee jaar weer kleiner wordt.

**Het bestuur van het pensioen-fonds beslist jaarlijks of er een toeslag kan worden gegeven en zo ja, hoeveel. Waarom wordt er niet gewoon elk jaar een toeslag gegeven?**

Toeslagverlening kan alleen indien de financiële positie van het pensioenfonds sterk genoeg is. Met andere woorden: we moeten het geld voor toeslagverlening eerst verdienen voordat we het kunnen uitgeven. Dat moeten we vooral met de rendementen op onze beleggingen doen. De hoogte van de

beleidsdekkingsgraad bepaalt of en hoeveel toeslag we kunnen verlenen. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de dekkingsgraad over de laatste 12 maanden. De dekkingsgraad is de verhouding tussen de bezittingen en de verplichtingen van het Fonds uitgedrukt in een percentage.

*“We moeten het geld voor toeslag-verlening eerst verdienen voordat we het kunnen uitgeven”*

Bij 100% hebben we precies genoeg vermogen om nu en in de toekomst de pensioenen te kunnen betalen. Maar elk pensioenfonds moet een buffer hebben om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Onder 110% mogen wij geen toeslag verlenen. Dat was vorig jaar het geval. Als de beleidsdekkingsgraad 125% of hoger is, mogen we volledig indexeren. Is de beleidsdekkingsgraad

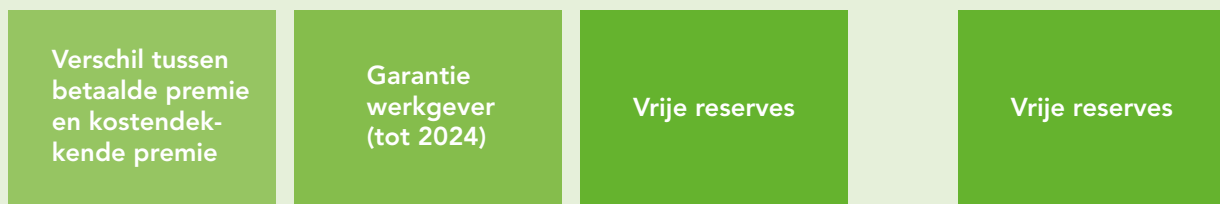
tussen 110% en 125%, dan mogen we een gedeeltelijke indexatie/toeslag geven. Dat is dit jaar zo.

**Hoe wordt de toeslagverlening gefinancierd?**

De toeslag voor niet-actieve deelnemers wordt anders gefinancierd dan de toeslag voor actieve deelnemers. Voor niet-actieve deelnemers wordt de toeslag volledig gefinancierd vanuit de vrije reserves van het Fonds. Dat is het vrije besteedbare vermogen boven een beleidsdekkingsgraad van 110%.

Voor actieve deelnemers is de financiering een stuk ingewikkelder. Allereerst proberen we hun toeslagverlening te betalen uit de premie van 28% die de werkgever betaalt (zelf betaal je daarvan 3%). Als daar geen of niet voldoende overschot is, kan een beroep worden gedaan op de garantie die de werkgever heeft afgegeven toen de nieuwe pensioenregeling in 2014 tot stand kwam. Die garantie wordt geleidelijk afgebouwd tot 2024. Kan de toeslag dan nog niet volledig uit deze bronnen worden betaald, dan kan het restant uit de vrije reserves van het fonds worden gefinancierd. |

FINANCIERINGSBRONNEN VOOR TOESLAGVERLENING



Actieve deelnemers

Niet actieve deelnemers





# Pensioenrichtleeftijd is nu 68 jaar

De pensioenrichtleeftijd in de regeling van Cosun is per 1 januari 2018 omhoog gegaan van 67 naar 68 jaar. Dat besluit heeft het bestuur van het pensioenfonds genomen nadat de sociale partners het hierover eens waren en het verantwoordingsorgaan een positief advies had gegeven.

**D**e pensioenrichtleeftijd is de leeftijd waarop je normaal gesproken volgens de pensioenregeling met pensioen gaat. Je werkelijke pensioenleeftijd bepaal je voornamelijk zelf. Je kunt dus nog steeds eerder met pensioen gaan als je dat wilt en er zijn nog andere keuzemogelijkheden zoals deeltijdpensioen. In het Pensioen 1-2-3 op onze website [www.pensioenfondscosun.nl](http://www.pensioenfondscosun.nl) vind je er een overzicht van.

## Positief advies

In de vorige editie van het Pensioenbulletin (september 2017) hebben we al een uitgebreid artikel gepubliceerd over het hoe en waarom van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd. Het voorgenomen besluit moest toen nog aan het verantwoordingsorgaan worden voorgelegd. Het orgaan heeft positief geadviseerd en daarna heeft het bestuur het besluit tot de verhoging definitief genomen.

## Wat betekent het voor jou?

We sommen nog even de gevolgen voor jou op.

- Al je tot 31 december 2017 opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen worden omgerekend van pensioenrichtleeftijd 67 naar 68. Dit betekent dat je opgebouwde ouderdomspensioen met ongeveer 5% in waarde stijgt. Het gaat immers een jaar later in en wordt tot het eind van je leven over een iets kortere periode uitgekeerd.
- Vanaf 1 januari 2018 bouw je ouderdomspensioen op, gebaseerd op pensioenrichtleeftijd 68.
- In je UPO 2018 is de verandering nog niet verwerkt omdat de peildatum daarvoor 31 december 2017 is, dus net voor de omzetting. Wij zullen echter een brief bijvoegen met daarin de bedragen van jouw pensioenaanspraken na de omzetting.

Als je later mocht besluiten eerder met pensioen te gaan, dan wordt je opgebouwde ouderdomspensioen teruggerekend naar de door jou gekozen pensioendatum. Heb je vragen over je pensioendatum en de keuzes die je hebt, dan kun je terecht bij de collega's van het Pensioenbureau. |

# Omzetting spaar- kapitalen in extra pensioenaanspraken

Er zijn bij Cosun ongeveer 800 werknemers die van 2006 tot en met 2013 kapitaal hebben opgebouwd in de regeling collectief pensioensparen. Door nieuwe wetgeving mag die regeling niet in de huidige vorm blijven bestaan. De werkgever, de vakbonden en het Pensioenfonds zijn het erover eens dat omzetten van het spaargeld in extra pensioenaanspraken in de basisregeling de beste oplossing is binnen de keuzemogelijkheden die er zijn.

**D**e regeling collectief pensioensparen (CPS-regeling) is in 2006 in het leven geroepen nadat pensioenopbouw voor vervroegd pensioneren niet meer fiscaal werd ondersteund. Via deze regeling konden de werknemers alsnog een potje opbouwen om eventueel toch wat eerder met pensioen te gaan of op de standaard pensioendatum een wat hoger pensioen te hebben.

Toen er in 2014 een nieuwe pensioenregeling kwam voor alle deelnemers binnen het Pensioenfonds, is de CPS-regeling gesloten voor verdere opbouw. De al opgebouwde kapitalen bleven staan en werden belegd door het Pensioenfonds. In totaal zit er eind 2017 in de CPS-regeling een bedrag van circa € 9 miljoen.

#### Verschillen tussen regelingen

De basisregeling van Cosun is een middelloonregeling. Daarbij bouw je jaarlijks een stukje van je pensioen op. Dat is in principe gegarandeerd. Alleen als het Pensioenfonds

in grote financiële moeilijkheden zou komen, kan het pensioen worden verlaagd. Dat is gelukkig binnen ons Fonds nog nooit gebeurd. Ieder jaar probeert het Pensioenfonds het opgebouwde pensioen via toeslagverlening iets te verhogen. Dit kan alleen als de financiële positie van het Fonds goed genoeg is. De CPS-regeling is een beschikbare premiereregeling. Daarbij is de uitkering niet gegarandeerd. Je bouwt een kapitaal op met de ingelegde premies en de beleggingsrendementen die daarop worden behaald. Het risico van tegenvallende beleggingsresultaten ligt volledig bij jou

*“Omzetting in extra pensioenaanspraken”*



als deelnemer. Als je met pensioen gaat, wordt je kapitaal omgezet in een levenslange pensioenuitkering.

#### Vaste of variabele uitkering

In september 2016 is de Wet verbeterde premieregeling ingevoerd. Die geeft deelnemers aan beschikbare premieregelingen de keus tussen het op pensioendatum omzetten van het spaarkapitaal in een vaste levenslange uitkering of in een variabele uitkering. Bij die variabele uitkering blijf je doorbeleggen na je pensioendatum. Als je beleggingsresultaten goed zijn en de rente stijgt, heb je daar voordeel van. Maar zekerheid is er niet, want de beleggingen kunnen ook dalen in waarde en de rente zou zelfs ondanks het huidige lage niveau nog verder kunnen dalen.

#### Shoprecht

Pensioenuitvoerders hoeven zelf geen variabele uitkering aan te

bieden, maar moeten deelnemers wel 'shoprecht' geven waarbij zij hun kapitaal kunnen overdragen aan een andere partij die een dergelijke regeling wel uitvoert.

### *“Wet biedt keus tussen vaste en variabele uitkering”*

Dit zou bijvoorbeeld een verzekeringsmaatschappij kunnen zijn. Het bestuur van ons Fonds had al besloten zelf geen variabele uitkering aan te bieden omdat de kosten die gepaard gaan met de operationele uitvoering veel te groot zijn in verhouding tot het relatief beperkte bedrag dat in de gesloten CPS-regeling is gespaard. Uiteraard geven we deelnemers wel het shoprecht.

#### Regeling voldoet niet aan nieuwe wet

Onze CPS-regeling voldoet niet aan de eisen van de nieuwe wet. In onze CPS-regeling lopen de kapitalen mee in het beleid dat we voor al onze beleggingen hanteren. Om in de hierop behaalde beleggingsresultaten mee te delen, wordt het kapitaal van iedere deelnemer jaarlijks opgehoogd met het gemiddelde Fondsrendement over de afgelopen vijf jaar.

Voor de CPS-regeling zou echter een apart beleggingsbeleid moeten gelden op basis van een risicoprofiel dat past bij het risico dat een deelnemer kan en wil nemen. Dit risicoprofiel wordt geleidelijk teruggebracht naarmate de deelnemer dichterbij de pensioendatum komt. Dat heet een life cycle mix. Bovendien zou er een aparte life cycle mix moeten komen voor deelnemers die in principe willen kiezen voor een variabele uitkering. Daarbij kan het

risico dan nog geleidelijker worden afgebouwd omdat ze doorbeleggen ná de pensioendatum. Dit vereist een complexe administratie en leidt tot hoge kosten die in mindering op het spaarkapitaal moeten worden gebracht.

### Drie oplossingen

In ieder geval mogen wij van DNB de regeling in de huidige vorm niet voortzetten. We hebben een werkgroep gevormd die drie mogelijke oplossingen heeft onderzocht:

1. Aanpassen van de CPS-regeling zodat die aan de wettelijke eisen voldoet;
2. Overdragen van de kapitalen aan een derde partij die deze regeling uitvoert;
3. Omzetten van de spaarkapitalen in aanspraken en deze vervolgens toevoegen aan de aanspraken die binnen de basis middelloonregeling worden opgebouwd.

De eerste mogelijkheid zou grote aanpassingen en dus aanzienlijke kosten vergen. Dat is niet in het belang van de deelnemers aangezien deze kosten in mindering moeten worden gebracht op hun spaarkapitaal.

## “Drie mogelijke oplossingen onderzocht”

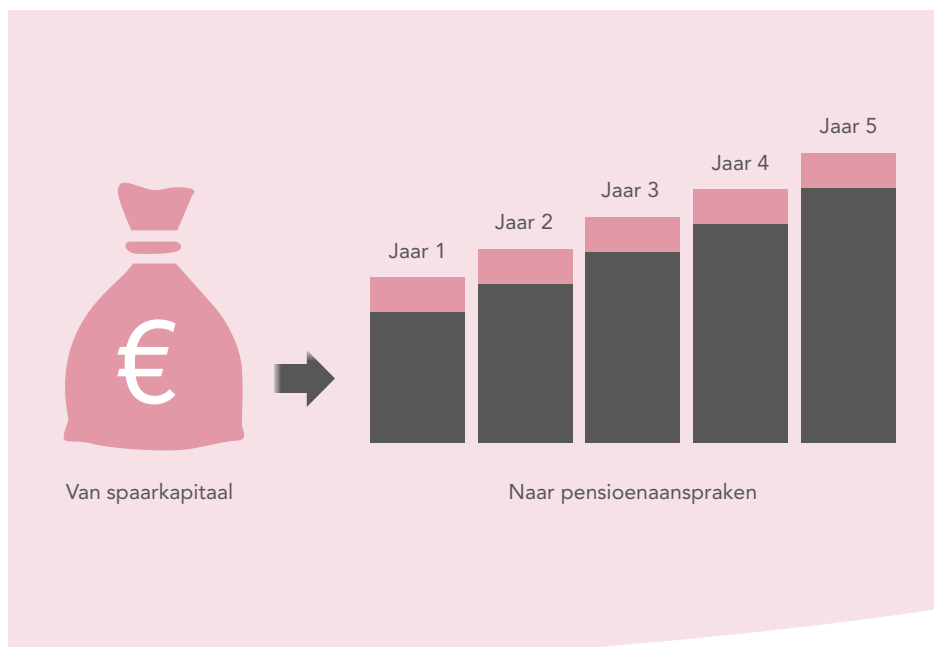
Bij de tweede mogelijkheid vormen hogere kosten eveneens een barrière. Verzekeraars brengen namelijk vaak hoge kosten in rekening voor het overnemen en beheren van een beschikbare premieregeling. Daarnaast worden de aanspraken nooit meer geïndexeerd. Vanwege deze argumenten wilden

sociale partners de CPS-regeling het liefst binnen het Pensioenfonds houden.

De uiteindelijke conclusie van alle betrokken partijen – werkgever, vakbonden en pensioenfonds – was

### Volgende stappen

DNB moet de uitgangspunten voor deze omzetting eerst goedkeuren. Wij verwachten uiterlijk op 1 juli de spaarkapitalen te kunnen omzetten in pensioenaanspraken. Omdat het



dat het omzetten van de spaarkapitalen in extra aanspraken binnen de middelloonregeling de beste oplossing is.

### Belangrijke voordelen

Hoewel het moment van omzetting van je spaarkapitaal vanwege de lage rentestand niet gunstig is, heeft omzetting van het spaarkapitaal in extra pensioenaanspraken voor jou als deelnemer belangrijke voordelen. Het eerste is dat het risico van tegenvallende beleggingsresultaten, dat eerst volledig bij jou lag, nu vooral bij het pensioenfonds komt te liggen. Een tweede voordeel is dat de extra aanspraken ook komen te vallen onder de indexatiegarantierегeling die nog tot en met 2023 van toepassing is. Een derde voordeel is dat je nu al je Cosun pensioen bij elkaar hebt en niet meer verdeeld over meerdere potjes.

hier een interne waardeoverdracht betreft, vragen wij je instemming hiervoor. Zodra de goedkeuring van DNB is ontvangen, ontvang je van ons een brief waarin staat hoe groot je spaarkapitaal is en hoeveel je daar aan extra pensioenaanspraken voor krijgt. Als je akkoord gaat met de omzetting hoeft je niets te doen. Ga je niet akkoord, dan moet je dat binnen vier weken schriftelijk melden. Je moet dan wel bedenken dat het fonds, op basis van wet- en regelgeving, verplicht is om de kosten die gepaard gaan met de toekomstige uitvoering voor dit deel van je pensioen in mindering te brengen op jouw kapitaal. Heb je vragen over dit onderwerp, dan kun je contact opnemen met je collega’s van het Pensioenbureau. Op bladzijde 2 van dit bulletin vind je de contactgegevens. |

Karin Radstaak: "Uit onze onderzoeken blijkt dat mensen over het algemeen vrij optimistisch zijn over hun pensioensituatie."

Karin Radstaak van het Nibud:

## "Verdiep je tijdig in je pensioensituatie"

"Een bedrag op een UPO of mijnpensioenoverzicht.nl zegt op zich niet zo veel. Of je daarvan kunt leven, is sterk afhankelijk van hoe je uitgaven er na je pensionering uitzien. Wellicht ben je minder kwijt aan reiskosten of is je huis afbetaald."

**K**arin Radstaak is woordvoerder bij het Nibud (Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting), een onafhankelijke stichting die informeert en adviseert over de financiën van huishoudens.

"Je individuele situatie en wensen zijn van groot belang", zegt zij.

"Hoe lang wil je je kinderen financieel nog helpen of is er een scheiding waar je rekening mee moet houden.

**"Uitgavenpatroon inzichtelijke maken"**

Er zijn ook onzekere factoren zoals zorgkosten. Je weet niet hoe veel zorg je later nodig hebt, waarvoor je wellicht extra kosten moet maken."

### Schijf van vijf

Karin vertelt dat je wel een behoorlijk goed idee kunt krijgen of je pensioen later genoeg is om van te kunnen leven. Je moet dan eerst je huidige uitgavenpatroon inzichtelijk maken en daarna het uitgavenpatroon dat je denkt te hebben na je pensionering. Het Nibud heeft daar een aantal handige rekeninstrumenten voor die je kunt vinden op de

website [www.nibud.nl](http://www.nibud.nl). De belangrijkste is de pensioenschijf van vijf. Die bestaat uit vijf inkomensbronnen voor je pensioen:

1. AOW
2. Werknemerspensioen
3. Lijfrente of banksparen
4. Vermogen (zoals spaargeld, beleggingen of hypotheekvrij huis)
5. Werk na het pensioen

### Onaangename verrassingen

Via de site van het Nibud kun je anoniem je persoonlijke gegevens invullen. Je krijgt dan een overzicht waaruit blijkt of jouw inkomen op

basis van het verwachte uitgavenpatroon genoeg is om van te kunnen leven. “Je moet even wat zaken uitzoeken en invullen, maar dan heb je wel wat”, zegt Karin. “Het is belangrijk om inzicht te hebben in hoe je ervoor staat en om dat niet slechts één keer te doen, maar geregeld. Als je je niet tijdig verdiept in je pensioensituatie, kun je voor onaangename verrassingen komen te staan. Zorg ook dat je weet hoe je werknemerspensioen is geregeld. Het is niet meer zoals vroeger toen mensen vele jaren bij hetzelfde bedrijf werkten. Als je vaker van baan wisselt, zul je ook moeten nagaan wat dat voor je pensioen betekent.”

#### Voor zich uit schuiven

Het Nibud heeft op zijn site een online test over inzicht in het pensioen. Dat inzicht kan volgens Karin

nog wat beter. “Uit onze onderzoeken blijkt dat mensen over het algemeen vrij optimistisch zijn over hun pensioensituatie. Bovendien duurt het nog zó lang voordat ze met pensioen gaan. Dus daarom schuiven ze het voor zich uit. Aan de andere kant zijn er mensen die zich bang laten maken door berichten

over pensioenfondsen met een te lage dekkingsgraad. Dat is ook niet goed. Ons advies is: zorg dat je tijdig inzicht krijgt in je pensioensituatie zodat je weet hoe je ervoor staat en zelf nog iets kunt doen als je denkt dat je pensioen straks niet toereikend is.” |

Het Nibud heeft verschillende handige ‘tools’ op de website om je inzicht in je financiële situatie te verbeteren. Het is leuk en leerzaam om ze te bekijken en de verschillende stappen te doorlopen. Wij geven je hieronder een overzicht van die tools.

[www.nibud.nl/consumenten/test-inzicht-pensioen/](http://www.nibud.nl/consumenten/test-inzicht-pensioen/)

[www.nibud.nl/consumenten/schijf-van-vijf](http://www.nibud.nl/consumenten/schijf-van-vijf)

[www.nibud.nl/consumenten/grip-op-geld-later](http://www.nibud.nl/consumenten/grip-op-geld-later)

[www.nibud.nl/consumenten/minder-inkomen/](http://www.nibud.nl/consumenten/minder-inkomen/)

## VERANTWOORDINGSORGAAN

# Leden Verantwoordingsorgaan herbenoemd

Chris Kraaijmes, Wietze Dijkstra en Johan van Crugten zijn herbenoemd als leden van het verantwoordingsorgaan (VO) namens de pensioengerechtigden. De herbenoeming geldt voor een periode van vier jaar vanaf 1 juli 2018.

**V**olgens het rooster van aftreden van het VO zouden Chris, Wietze en Johan per 30 juni 2018 terugtreden. Zij stelden zich herkiesbaar en vanuit de Vereniging van gepensioneerden zijn zij alle drie opnieuw voorgedragen. In het Pensioenbulletin van september 2017 is een oproep geplaatst voor kandidaten die niet zijn aangesloten bij de Vereniging van ge-

pensioneerden. Omdat er vóór de sluitingsdatum van 31 oktober 2017 geen aanmeldingen zijn ontvangen, hoefden er geen verkiezingen te worden gehouden. In de bestuursvergadering van 9 november jl. heeft het bestuur besloten om de drie voorgedragen leden te herbenoemen. Wij feliciteren Chris, Wietze en Johan met hun herbenoeming. |



# Hoe weet ik of mijn pensioen later genoeg is?

Elk jaar ontvang je van Pensioenfonds Cosun je Uniform Pensioen Overzicht (UPO). Daarop kun je zien hoeveel pensioen bruto per jaar je later naar verwachting gaat ontvangen. Wellicht valt het je mee of misschien ook wel tegen. Maar hoe weet je nu of je pensioen genoeg is om van te kunnen leven?

**W**e zijn naar het Nederlands Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud) gegaan. We interviewden Karin Radstaak (zie pagina 13 en 14). Zij geeft een aantal aanbevelingen die je kunnen helpen je financiële plaatje in kaart te brengen.

## Persoonlijke situatie en wensen

Je persoonlijke situatie en wensen zijn heel belangrijk voor het beant-

woorden van de vraag of je pensioen later genoeg is om van te leven. Ben je vrijgezel of heb je een relatie, heb je een gezin met jonge kinderen die later gaan studeren? Ben je al vele jaren getrouwd of ben je gescheiden? Werk je vrijwel je hele loopbaan al bij Cosun of heb je in de loop der jaren veel verschillende werkgevers gehad? Ben je misschien een aantal jaren uit het arbeidsproces geweest door zorg

voor je kinderen of voor je ouders? Het zijn allemaal factoren die van invloed zijn op jouw pensioensituatie.

## Huur- of koophuis

Daarnaast zijn er andere aspecten die van groot belang kunnen zijn. Woon je in een huurhuis of een koophuis? En als je in een koophuis woont, is je hypotheek dan afbetaald tegen de tijd dat je met pensioen gaat of niet? Misschien heb je

overwaarde op je huis, maar het kan ook dat je met restschuld zit als je je huis zou verkopen. Misschien heb je ander vermogen zoals spaargeld of beleggingen. Misschien heb je geld uit een erfenis gekregen of ga je dat in de toekomst krijgen.

### Inzicht in uitgavenpatroon

Je persoonlijke plannen en wensen na je pensionering spelen een grote rol. Wil je een rustig leven in je eigen omgeving en wil je vooral een leuke opa of oma zijn voor je kleinkinderen? Het zal duidelijk zijn dat je dan minder geld nodig hebt dan wanneer je na je pensionering allerlei reizen wilt gaan maken naar verre bestemmingen om zoveel mogelijk van de wereld te zien. In het interview met Karin Radstaak van het Nibud vertelt ze over hoe je via het invullen van de Pensioenschijf van vijf (<https://www.nibud.nl/consumenten/schijf-van-vijf>) inzicht kunt krijgen in je huidige en toekomstige uitgavenpatroon. Je kunt dan zien of je verwachte pensioeninkomen voldoende zal zijn om die toekomstige uitgaven te bekostigen.

### Overzicht van totale pensioen

Je UPO geeft je inzicht in je pensioen bij Cosun. Heb je je hele loopbaan bij Cosun gewerkt, dan

## Wat als je pensioen niet aan je wensen voldoet?

Als je verwachte pensioen te laag is voor het uitgavenpatroon dat je voor ogen hebt, kun je dan nog iets doen?

Het antwoord is ja. Op de website [www.wijzeringeldzaken.nl](http://www.wijzeringeldzaken.nl) staan zes manieren om je pensioeninkomen aan te vullen:

1. Spaar met een pensioenproduct zoals een lijfrenteverzekering of bankspaarrekening waarmee je geregeld een bedrag kunt inleggen. Bij je pensionering koop je voor het gespaarde geld een uitkering.
2. Een koopsompolis kun je kopen als je eenmalig een bedrag wilt sparen voor je pensioen. Als je met pensioen gaat, koop je van het geld een uitkering.
3. Je kunt zelf sparen of beleggen voor je pensioen. Een voordeel daarvan is dat je altijd toegang hebt tot je geld. Je betaalt hier wel vermogensbelasting over.
4. Je hypotheek aflossen. Zo verlaag je je woonlasten en heb je minder inkomsten nodig.
5. De overwaarde van je huis verzilveren. Als je huis meer waard is dan je hypotheek, kun je overwegen om je huis te verkopen. Je krijgt dan de overwaarde tot je beschikking.
6. Werken naast je pensioen. Als je blijft werken na je pensionering heeft dat geen gevolgen voor je andere inkomsten. Je krijgt daardoor niet minder pensioen of AOW.

geeft het bedrag op je UPO je een vrij nauwkeurig beeld van het bruto pensioeninkomen. Daar komt dan de AOW nog bij.

In het vorige Pensioenbulletin hebben we een uitgebreid artikel gepubliceerd over de site [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl). Daar vind je een overzicht van het

pensioen dat je hebt opgebouwd bij al je werkgevers plus de AOW. Je kunt daar ook zien welk nettobedrag je naar verwachting na je pensionering per maand gaat ontvangen. We bevelen je aan om minstens één keer per jaar met je DigiD in te loggen op die site zodat je weet hoe je pensioen ervoor staat. |

## Nuttige websites over pensioen

### [www.pensioenfondscosun.nl](http://www.pensioenfondscosun.nl)

Alle informatie over de Cosun pensioenregeling.

### [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl)

Je totale pensioenplaatje bij elkaar.

### [www.pensioenkijker.nl](http://www.pensioenkijker.nl)

Site van overheid en de pensioensector met veel informatie.

### [www.wijzeringeldzaken.nl](http://www.wijzeringeldzaken.nl)

Site van het Ministerie van Financiën in samenwerking met wetenschap

en pensioensector; klik op 'Regel je pensioen'.

### [www.nibud.nl](http://www.nibud.nl)

Site met diverse handige tools, zie het aparte artikel op pagina 15 en 16.