



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 27
januari 2020

**2020 wordt boeiend jaar
voor pensioenfonds**

**Gedeeltelijke toeslag
per 1 januari 2020**

**Andere opzet
pensioenuitvoering**

**Deelnemers tonen
tevredenheid in onderzoek**

**Premiedemping verlicht
kostendruk voor werkgever**



Wennen aan nieuwe opzet

Pensioen lijkt een saai en statisch onderwerp. Maar in werkelijkheid is het altijd in beweging: door veranderingen in wetgeving, in de pensioenmarkt, in de arbeidsvoorwaarden van de onderneming en binnen ons Fonds zelf. Jullie hebben waarschijnlijk de brieven gelezen dat de uitvoering van de pensioenadministratie een nieuwe opzet krijgt.

Doordat het ons niet is gelukt om in de huidige krappe arbeidsmarkt twee geschikte mensen te vinden voor de pensioenuitvoering en het niet verantwoord is om dit met de huidige kleine bezetting voort te zetten, is besloten om de uitvoering van de pensioenadministratie onder te brengen bij Appel Pensioenuitvoering in Almere. Mijn collega Stefan Bierhoff en ik gaan ons concentreren op de ondersteuning van het bestuur en de overige fondsorganen. In dit bulletin gaan de voorzitter van het Fonds en Stefan nader in op de veranderingen.

Dat we met ons kleine team het werk toch goed hebben gedaan, blijkt uit het deelnemersonderzoek. Net als drie jaar geleden hebben jullie ons werk weer goed gewaardeerd. Stefan en ik hebben in het afgelopen jaar veel steun gehad van Teresa Breedijk. Zij heeft als tijdelijke kracht veel werk verzet om de pensioenadministratie soepel te laten draaien. Teresa gaat eind februari afscheid van ons nemen en hoopt dan een baan te vinden die dichterbij haar woonplaats Wijhe (provincie Overijssel) is. Wekelijks maakte ze de verre reis naar Breda en zette zich in met toewijding en een goed humeur. We zijn dankbaar voor haar uitstekende bijdrage.

Als jullie vanaf half januari bellen met een vraag over je pensioen, krijg je Martijn Kramer of Michel Groeneveld aan de lijn. Zij stellen zich in het pensioenbulletin aan jullie voor. We zijn ervan overtuigd dat zij net als wij hun uiterste best zullen doen om jullie zo goed mogelijk te helpen.



Stefan en ik zullen ook moeten wennen aan de nieuwe opzet waarbij het directe contact met jullie wat minder wordt. We blijven gelukkig werken aan het pensioenfonds dat jullie zo waardevol vinden. Dat is wel gebleken uit het deelnemersonderzoek. Met zijn allen doen we steeds ons best om jullie vertrouwen waar te blijven maken.

Cor Veraart
Manager
Pensioenbureau

In dit nummer

Column Cor Veraart	2
Terugblik 2019, vooruitblik 2020	3
Gedeeltelijke toeslag per 1-1-2020	5
Peter Roelfsema benoemd als lid verantwoordingsorgaan	5
Andere opzet pensioenuitvoering	6
Deelnemers tonen tevredenheid in onderzoek	9
Toine Sneyvangers wint airfryer	11
Premiedemping beperkt sterk stijgende pensioenkosten	12
Interview met Ad Backx	14
Vacatures in verantwoordingsorgaan	15
Gevolgen van vervroeging AOW-leeftijd	16

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 pensioengerechtigden van het Pensioenfonds in een oplage van ca. 2700 exemplaren. In verband met de informatie over de uitbesteding van de pensioenadministratie wordt deze editie ook aan premievrije deelnemers verstrekt.

Redactie: Communicatie Montae, Rijswijk
Coverfoto: Joyce de Vries
Overige fotografie: Stefan Bierhoff, Marcel de Hoog, Montae, stockfoto's
Vormgeving en druk: SMG Groep

Voor reacties over het bulletin:
Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun
Postbus 3411, 4800 MG Breda
T: 076 530 34 10
E: Pensioenbureau@cosun.com

Voor vragen over uw pensioen:
Appel Pensioenuitvoering B.V.
Postbus 30396, 1303 AJ Almere
T: 085 – 2104133
E: pfcosun@appelpensioen.nl

"De doelstellingen en ambities van het Fonds ook in 2020 zo goed mogelijk waarmaken"

Het jaar 2019 bracht economisch grote contrasten. Goede beleggingsresultaten versterkten het vermogen, maar de dekkingsgraad ging achteruit door de gedaalde rente. Ondertussen boekte het Fonds vooruitgang op verschillende terreinen. Hoe kijkt de bestuursvoorzitter van het Fonds, Wilfert van Veldhoven, terug en wat verwacht hij van 2020?

De kop van het artikel met de terugblik en vooruitblik luidde vorig jaar: '2019 wordt jaar vol onzekerheid'. Het is een jaar van grote tegenstellingen geworden. "Het was een veel beter beleggingsjaar dan 2018", zegt Wilfert. "Op de aandelenmarkten hebben we een rendement van wel 28% behaald. Maar waar het bij de beleggingen opwaarts ging, zagen we bij de ontwikkeling van de rente een sterke neerwaartse trend. In september was de rente zelfs negatief. Dat hebben we nog niet eerder gezien."

Lagere beleidsdekkingsgraad

Die lage rente heeft ervoor gezorgd dat de beleidsdekkingsgraad, ondanks de goede beleggingsprestaties, is gedaald van 119,1% aan het begin van het jaar tot 114,2% per eind november 2019. Die beleidsdekkingsgraad beweegt zich rond het niveau van het vereist vermogen dat het Fonds wettelijk moet hebben. Het

hangt erom of er weer een lange-termijn herstelplan moet worden ingediend. Wilfert geeft toe dat hij dit een jaar geleden niet had verwacht. "Maar", nuanceert hij, "in vergelijking met de meeste pensioenfondsen in Nederland staan we er redelijk goed voor en we hebben de pensioenen per 1 januari 2020 nog gedeeltelijk kunnen indexeren." (Zie apart artikel).

Belangrijke ontwikkelingen

Voor het Fonds, het bestuur, de bestuursorganen en het Pensioenbureau was 2019 weer een druk jaar waarin belangrijke ontwikkelingen tot stand zijn gebracht. Wilfert wil er drie uitlichten. "Allereerst ben ik blij dat we goede afspraken hebben kunnen maken met de sociale partners over het premiebeleid. In 2020 stappen we over op premiedemping (zie apart artikel). Het verlicht de kostendruk voor de werkgever, terwijl de pensioenopbouw van de deelnemers op niveau blijft en het

perspectief op toeslagverlening zoveel mogelijk wordt gewaarborgd. Ten tweede hebben we naar aanleiding van de marktontwikkelingen ons rente-afdekkingsbeleid bijgesteld. Hoewel veel deskundigen verwachtten dat de rente wel weer zou gaan stijgen, hebben we de laatste tien tot vijftien jaar alleen maar dalingen gezien. Het kan goed dat de rente nog voor een heel lange tijd extreem laag blijft. We hebben de bescherming tegen het risico van verdere rentedaling wat opgevoerd, maar wel zodanig dat we toch nog kunnen profiteren van een opwaarts potentieel als de rente weer zou gaan stijgen. Het beleid van de Europese Centrale Bank (ECB) is daarbij een belangrijke factor. De derde belangrijke ontwikkeling in 2019 is dat we een goede stap vooruit hebben gezet om de continuïteit van onze pensioenuitvoering te borgen (zie apart artikel). Dat doen we enerzijds door het uitbesteden van de pensioenadministratie aan het bedrijf Appel en anderzijds door ons Pensioenbureau volledig in te zetten voor de bestuursondersteuning. Daardoor komt er op dat vlak meer ruimte voor de kerntaak van het bestuur, namelijk zich bezig houden met het bepalen van het beleid en het besturen van het fonds.”

Deelnemers hechten sterk aan eigen fonds

In 2019 is voor de tweede keer in de geschiedenis van het Fonds een deelnemersonderzoek gehouden. De resultaten (zie apart artikel) laten duidelijk zien dat de deelnemers zelfs nog iets meer dan drie jaar geleden een sterke voorkeur hebben voor behoud van het eigen pensioenfonds. Ook zijn ze tevreden over hoe het bestuur de pensioenregeling uitvoert en erover communiceert. Wilfert is dankbaar voor die waardering. “Het is de gezamenlijke verdienste van de werkgever, de medezeggenschap, het bestuur, het Pensioenbureau en de fondsorganen. Ook is het mooi om te zien dat deelnemers en pensioengerechtigden eensgezind zijn in hun mening. Dit motiveert ons als bestuur enorm om ons beleid te vervolgen. Natuurlijk moeten we daarbij rekening houden met wat er om ons heen gebeurt. Wat zal bijvoorbeeld het Pensioenakkoord ons straks brengen?” Het bestuur haalt uit de resultaten van het onderzoek verschillende punten waarmee het aan de slag gaat zoals het ESG-beleid (environment, social, governance). “De deelnemers hebben aangegeven dat zij dit belangrijk vinden en zij hebben ons goede aanknopingspunten gegeven voor de verdere ontwikkeling van dit beleid.”

Hopelijk rust op economisch vlak

Het jaar 2020 wordt ongetwijfeld opnieuw boeiend. Wilfert hoopt op wat rust op het economisch vlak. “Ik

hoop dat er oplossingen komen voor de handelsconflicten. In november 2020 worden er in de Verenigde Staten verkiezingen gehouden. Wellicht neemt president Trump in de aanloop daarvan geen beslissingen die nadelig uitpakken voor de financiële markten. Misschien dat de aandelenmarkten dan op een goed niveau kunnen blijven. De koersen zijn nu vrij hoog en dat vergroot het marktrisico. Maar niemand weet hoe de markten zich zullen ontwikkelen. We weten ook niet wat de rente gaat doen. Hopelijk neemt de ECB wat afstand zodat de rente weer wat kan gaan stijgen.”

Volle bestuursagenda

Bestuurlijk is de agenda voor 2020 alweer goed gevuld. “Zoals ik al noemde, gaan we ons ESG-beleid verder ontwikkelen. We bereiden een nieuwe ALM-studie voor om te zorgen dat de afstemming tussen beleggingen en pensioenverplichtingen zo optimaal mogelijk kan zijn. We gaan ook onze uitbestedingscontracten onder de loep nemen. Eens in de vijf jaar evalueren we hoe we ons vermogensbeheer hebben ingericht en wie we daarbij inschakelen. Verder gaan we in het kader van de Europese regelgeving onze interne auditfunctie nader invullen en gaan we een keuze maken wie onze adviserend actuaaris wordt in de komende jaren.”

“Verlichting taken bestuur door nieuwe opzet bestuursondersteuning”

Het Fonds heeft met zes leden een klein bestuur. “Dat is best een uitdaging”, zegt Wilfert, “maar met de nieuwe opzet van het Pensioenbureau, dat zich volledig gaat concentreren op de bestuursondersteuning, denken we de taken van het bestuur wat te kunnen verlichten.”

Vertrouwen in nieuwe opzet pensioenuitvoering

Wilfert heeft op dit vlak ook een boodschap aan de deelnemers. “Ik wil hen graag zeggen dat het bestuur er alle vertrouwen in heeft dat de nieuwe pensioenuitvoerder samen met de bestuursondersteuning het hoge niveau van dienstverlening waaraan zij gewend zijn, zal kunnen blijven waarmaken en hopelijk in de toekomst verder uitbreiden. Wij weten niet hoe de marktomstandigheden zich zullen ontwikkelen. Onze deelnemers mogen er echter zeker van zijn dat het bestuur met een redelijk behoudende risicohouding er ook in 2020 alles aan gaat doen om de doelstellingen en ambities van het Fonds zo goed mogelijk waar te maken.

Gedeeltelijke toeslag per 1-1-2020

De actieve deelnemers van PF Cosun krijgen per 1 januari 2020 een toeslag op hun pensioen van 3,22%. De niet-actieve deelnemers krijgen 0,76%. Er is een aanzienlijk verschil tussen de toeslag voor de actieven en niet-actieven omdat de werknemers in 2019 drie keer een cao-loonsverhoging kregen. De toeslag van de actieven is gebaseerd op de loonstijging binnen de cao van Cosun en van niet-actieven op de consumentenprijsindex.

Elk jaar probeert het bestuur van het Fonds de pensioenen van de deelnemers te laten meestijgen met de loon- en de prijsontwikkeling. Dit kan alleen als de financiële positie van het fonds sterk genoeg is. Ook moet er voldoende perspectief zijn dat het bestuur ook in de komende jaren toeslagen kan verlenen op de pensioenen.

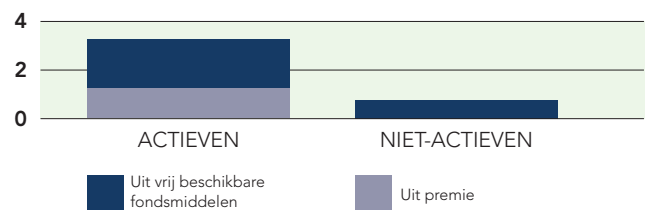
Ruimte voor gedeeltelijke toeslagverlening

Als de beleidsdekkingsgraad lager is dan 110% mag er geen toeslag worden verleend. Met een beleidsdekkingsgraad tussen 110% en 125% is er een gedeeltelijke toeslag mogelijk en vanaf 125% een volledige toeslag. Het bestuur heeft zijn toeslagbesluit genomen op basis van de beleidsdekkingsgraad van eind oktober 2019. Die was 114,2%. Dat betekent dat er ruimte is voor een gedeeltelijke toeslag per 1 januari 2020.

Actieven krijgen 3,22%

In 2018 was er geen loonstijging binnen de cao en kregen de actieve deelnemers dus geen toeslag per 1 januari 2019. In 2019 waren er drie cao-verhogingen waardoor de cao loonindex in totaal steeg met 8,42%. Voor de actieve deelnemers geldt er tot eind 2023 een garantieregeling. Volgens die garantieregeling krijgen zij een toeslag van 1,2% die uit de door de werkgever betaalde premie wordt gefinancierd. Daarnaast krijgen

TOESLAGVERLENING PER 1-1-2020 IN %



zij vanuit de vrij beschikbare fondsmiddelen een evenredig deel uit het verschil tussen de loonindex van 8,42% en gegarandeerde 1,2%. Dat verschil is 7,22%. Op basis van de beleidsdekkingsgraad van 114,2% krijgen ze dan een gedeelte van die 7,22%, namelijk 2,02%. Dit brengt de totale toeslag voor actieven op 3,22% (1,2% plus 2,02%).

Niet-actieven krijgen 0,76%

De toeslagverlening voor de niet-actieve deelnemers is gebaseerd op de ontwikkeling van de consumentenprijzen. Maatstaf daarvoor is de prijsindex voor alle huishoudens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De CBS-index is tijdens de meetperiode van oktober 2018 tot oktober 2019 gestegen met 2,72%. Op basis van de beleidsdekkingsgraad mag een deel van dat percentage aan toeslag worden verleend. Dit komt neer op een toeslag voor alle niet-actieve deelnemers per 1 januari 2020 van 0,76%. Die toeslag wordt gefinancierd uit het vrij beschikbare vermogen van het Fonds.

Peter Roelfsema benoemd als lid verantwoordingsorgaan

Omdat Conny Vermeulen-Oninckx per 1 september 2019 is benoemd als aspirant bestuurslid van het pensioenfonds, ontstond er een vacature in het verantwoordingsorgaan namens de pensioengerechtigden. De Vereniging van gepensioneerden had voor deze vacature Peter Roelfsema voorgedragen. Omdat zich

tot de gestelde termijn van 26 november 2019 geen onafhankelijke kandidaten hadden gemeld, hoefden er geen verkiezingen te worden gehouden en heeft het bestuur de heer Roelfsema benoemd als lid van het VO per 1 januari 2020. Wij wensen hem veel succes en plezier in deze functie toe.



Marja van Lubek, Chief Operating Officer van Appel en Pensioenfonds Cosun voorzitter Wilfert van Veldhoven tekenen het contract voor de pensioenuitvoering.

Nieuwe opzet pensioenuitvoering

De pensioenuitvoering krijgt vanaf januari 2020 een andere opzet. De pensioenadministratie wordt uitbesteed aan het in Almere gevestigde bedrijf Appel Pensioenuitvoering B.V. en het eigen Pensioenbureau van Cosun zal zich concentreren op de bestuursondersteuning. Je hebt er inmiddels twee brieven over ontvangen. In dit artikel leggen we de achtergronden nog eens uit en stellen we Appel en de medewerkers die zich voor jullie gaan inzetten, nader aan jullie voor.

Medewerker van het Pensioenbureau Stefan Bierhoff legt uit dat het aanvankelijk de bedoeling was alle taken binnen het Pensioenbureau te houden. "We gingen op zoek naar uitbreiding met twee ervaren medewerkers die de pensioenadministratie zouden gaan doen. Dat houdt onder meer in het administreren van alle gegevens en pensioenaanspraken van onze deelnemers, het verzorgen van de maandelijkse pensioenuitkeringen, het opstellen en versturen van brieven en het beantwoorden van vragen van deelnemers. Wij zijn een klein bureau en dat betekent dat die medewerkers de materie in de volle breedte moeten beheersen, dat ze bereid zijn alles aan te pakken en ook passen bij ons fonds. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het ons helaas niet gelukt die medewerkers te vinden."

Continuïteit waarborgen

Bestuursvoorzitter Wilfert van Veldhoven vertelt dat een werkgroep zich intensief heeft gebogen over de organisatie van de pensioenuitvoering. "Met alle taken die er al lagen en ook steeds toenamen was ons kleine Pensioenbureau erg kwetsbaar voor onvoorziene uitval van medewerkers. De medewerkers hebben de pensioenadministratie en de bestuursondersteuning altijd op een geweldige manier weten te combineren. Maar we moesten iets doen om de continuïteit met betrekking tot de tijdige uitvoering van de kritische processen, waaronder de maandelijkse uitbetaling van de pensioenen, op langere termijn te waarborgen. De werkgroep was op twee scenario's uitgekomen. De eerste was alle taken te laten bij het Pensioenbureau en

daarvoor extra medewerkers zoeken. De tweede was de bestuursondersteuning in eigen huis houden en de pensioenadministratie uitbesteden. Het eerste scenario

“Appel houdt net als wij van zaken proactief oppakken, afspraken nakomen, transparant zijn en kwaliteit leveren”

had de voorkeur, maar toen deze zomer bleek dat de uitbreiding van het bureau niet zou lukken op de manier die wij wilden, zijn we overgeschakeld op het tweede scenario.”

Dynamiek en cultuur passen bij ons

Er is toen een intensief selectieproces gestart waarbij het een voorwaarde was dat de partijen in dit proces ook werkten met het administratiesysteem AxyLife, dat het Fonds gebruikt. Uiteindelijk is de keus gevallen op Appel, met wie er volgens Wilfert meteen een klik was. “Hun dynamiek en cultuur passen bij die van ons. Zij houden net als wij van zaken proactief oppakken, afspraken nakomen, transparant zijn en kwaliteit leveren. Ik heb er alle vertrouwen in dat zij het hoge serviceniveau dat onze deelnemers gewend zijn, zullen blijven waarmaken en in de toekomst hopelijk nog verbreden en verbeteren.”

Twee medewerkers speciaal voor Cosun deelnemers

Het zijn wel geen Cosun collega's, maar Stefan vertelt dat er twee medewerkers, Martijn Kramer en Michel Groeneveld, speciaal voor de deelnemers van Cosun gaan werken. Zij stellen zich in dit artikel aan jullie voor.

“Zij zullen ook de telefoon opnemen met Pensioenfonds Cosun”, zegt Stefan. Er is namelijk een speciaal telefoonnummer geopend voor de Cosun deelnemers en ook is er een apart e-mailadres. In het verleden maakten deelnemers wel eens een afspraak om bij ons op het Pensioenbureau te komen om een persoonlijk gesprek te hebben over hun pensioen. Dat blijft ook binnen de dienstverlening van Appel mogelijk.

Verlichting voor het bestuur

Stefan en zijn collega Cor Veraart blijven met hun schat aan kennis en ervaring op de achtergrond aanwezig om de Appel medewerkers te ondersteunen. Hun hoofdtaak wordt echter de bestuursondersteuning. Dat is onder meer het ondersteunen van het bestuur en de fondsorga-

“Met de nieuwe opzet van de bestuursondersteuning krijgen de bestuursleden meer ruimte voor beleidsontwikkeling”

nen bij het voorbereiden van vergaderingen, het opstellen van beleidsstukken, het contact onderhouden met de diverse externe partijen die bij het fonds zijn betrokken en het uitvoering geven aan bestuursbesluiten. Wilfert denkt dat de nieuwe opzet verlichting zal geven voor het bestuur. “Tot nu toe waren de bestuursleden soms best intensief betrokken bij het voorbereiden van notities. Met twee fulltime medewerkers moet de bestuursondersteuning goed te doen zijn, zodat de bestuursleden meer ruimte krijgen voor de beleidsontwikkeling.”

Appel is onze nieuwe pensioenadministrateur

Appel Pensioenuitvoering B.V. bestaat sinds 2008. Het team van Appel bestaat uit twaalf medewerkers die ieder gemiddeld 15 jaar ervaring hebben op het gebied van pensioenuitvoering. Zij beheersen alle aspecten van de pensioenuitvoering en zetten zich met plezier en professionaliteit in voor de twaalf pensioenfonds voor wie zij de administratie verzorgen. Automatisering met het systeem AxyLife is een belangrijk onderdeel van de dienstverlening.





Speciaal telefoonnummer en e-mailadres:

Appel heeft voor de deelnemers van Pensioenfonds Cosun een apart telefoonnummer en een apart e-mailadres beschikbaar gesteld:

Telefoon: 085 - 2104133

E-mail: pfcosun@appelpensioen.nl

Het postadres is:

Appel Pensioenuitvoering B.V.,
Postbus 30396,
1303 AJ Almere

Het bezoekadres is:

Edvard Munchweg 107-B,
1328 MK Almere

Maak kennis met Martijn en Michel

In principe staan alle medewerkers van Appel klaar voor de deelnemers van Pensioenfonds Cosun. Maar als je belt, zul je vooral Martijn Kramer en Michel Groeneveld aan de lijn krijgen. Zij zijn de speciale contactpersonen voor ons fonds. We stellen ze kort even aan jullie voor.



Martijn Kramer

Martijn is al sinds 2001 actief op het gebied van pensioenadministratie. Hij werkte onder meer bij Achmea voor verschillende bedrijfstakpensioenfondsen. Later werkte hij veel op detacheringsbasis voor ondernemingspensioenfondsen. Begin september dit jaar kwam hij bij

Appel, in eerste instantie om een collega te vervangen die met zwangerschapsverlof ging en nu gaat hij werken voor Pensioenfonds Cosun. Daar kijkt hij naar uit. "Ik vind het belangrijk dat de pensioenadministratie netjes op orde is en houd ervan om als een deelnemer een vraag stelt, zo snel mogelijk te komen met een reactie waarmee die deelnemer verder kan." zegt Martijn. "Ik ben ondertussen begonnen met het goed bestuderen van het pensioenreglement van Cosun en verdiep me ook in wat en hoe het fonds naar de deelnemers communiceert."



Michel Groeneveld

Michel werkt sinds dit voorjaar bij Appel, maar is al actief in de pensioensector sinds hij in 1982 bij Zwitserleven begon. Daarna werkte hij bij verschillende verzekeraars en pensioenuitvoerders. Een paar jaar geleden maakte hij een overstap toen

hij ging werken als gemeenteambtenaar in Amstelveen en Amersfoort bij de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning. "Ik had het daar prima naar mijn zin, maar kwam in contact met Appel.", vertelt Michel. "Na twee gesprekken nam ik de beslissing om bij Appel toch weer de pensioenuitvoering in te gaan. De diversiteit van het vak vind ik mooi. Het is een combinatie van de administratie voeren en het contact onderhouden met verschillende partijen zoals fondsbestuurders, werkgevers, accountants en natuurlijk bovenal de deelnemers. We krijgen geregeld van deelnemers een bedankje voor de uitleg. Als ze zeggen: 'nu snap ik het', dan geeft dat een goed gevoel."

Deelnemers tonen tevredenheid in onderzoek

Jullie vinden het belangrijk om pensioen te kunnen opbouwen bij het eigen pensioenfonds van Cosun. Die steun voor het eigen fonds is zelfs nog iets sterker dan drie jaar geleden. Verder laten de resultaten van het dit jaar gehouden deelnemersonderzoek zien dat jullie tevreden zijn over de communicatie, het beleid van het bestuur en de service van de uitvoeringsorganisatie.

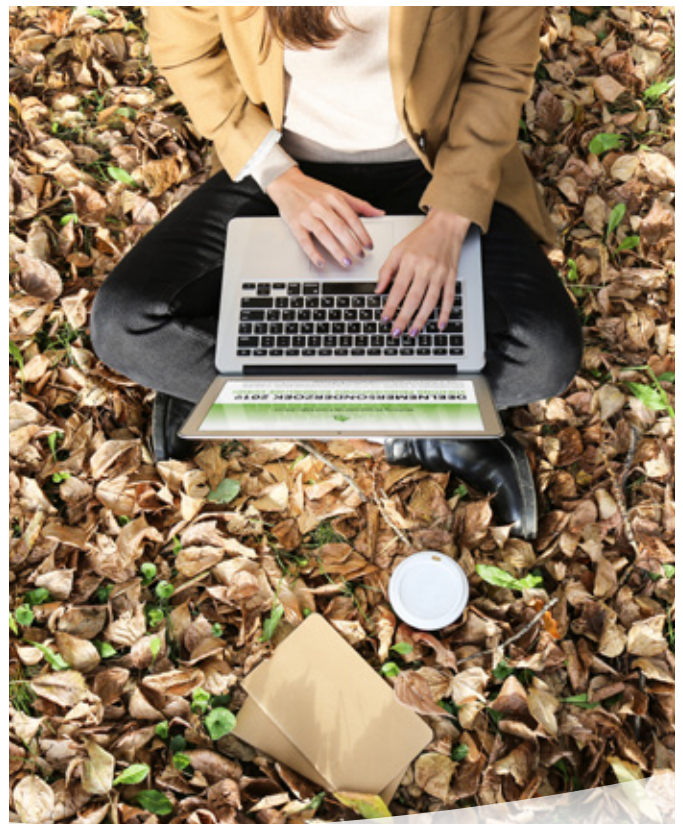
Het bestuur heeft van 15 oktober tot en met 5 november 2019 voor de tweede keer een onderzoek gehouden onder de deelnemers. In totaal hebben 713 deelnemers de vragenlijst ingevuld. Dat is 27% van het totale aantal actieve- en pensioengerechtigde deelnemers. Dit percentage is iets lager dan bij het eerste onderzoek in 2016, maar voor een dergelijk onderzoek nog steeds hoog en representatief voor de deelnemerspopulatie. Grotendeels gingen de vragen over dezelfde onderwerpen als in het vorige onderzoek zoals de rol van het eigen pensioenfonds, de communicatie, het beleid en de service. Het bestuur wilde weten of de mening van de deelnemers over deze onderwerpen nog dezelfde is of dat deze veranderd is in de afgelopen drie jaar. Er zijn ook andere vragen toegevoegd zoals over maatschappelijk verantwoord ondernemen en beleggen.

Eigen pensioenfonds blijft heel belangrijk

De deelnemers hechten onveranderd veel waarde aan het eigen pensioenfonds: 86% vindt het eigen fonds belangrijk. Ook accepteert een meerderheid van de respondenten een beperkte pensioendaling als die het gevolg zou zijn van de stijgende kosten van het eigen fonds. Zo'n daling moet voor de meeste respondenten dan wel redelijk binnen de perken blijven.

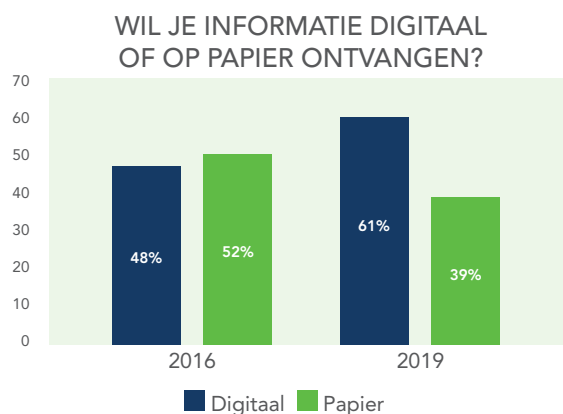
Tevreden over communicatie

De resultaten van het onderzoek tonen aan dat de deelnemers tevreden zijn over de communicatie. Het Fonds scoort een rapportcijfer 8 op alle algemene normen voor de communicatie, zelfs nog iets hoger dan drie jaar geleden. Ook de communicatiemiddelen hebben goede rapportcijfers, waarbij de website met een 7,4 nog het laagst scoort. Nog steeds bezoeken maar weinig deelnemers de site. Wel vinden zij er over het algemeen wat zij zoeken. Ook het bezoek aan de website



mijnpensioenoverzicht.nl laat nog te wensen over. Een meerderheid van de respondenten is wel geïnteresseerd in een pensioenportaal waar ze persoonlijke pensioeninformatie kunnen vinden zoals hun UPO's, correspondentie van het fonds en eventueel een pensioenplanner om zelf berekeningen te kunnen maken.

Het pensioenbulletin Van NU naar LATER wordt nog steeds goed gelezen en ook gewaardeerd door de deelnemers, getuige het rapportcijfer 7,8. De huidige frequentie van drie keer per jaar heeft de voorkeur van een grote meerderheid van de deelnemers.



Er is een opmerkelijk verschil in de antwoorden van 2016 en 2019 op de vraag of de deelnemers pensioeninformatie het liefst digitaal of op papier willen ontvangen. In 2016 wilde een meerderheid van 52% de informatie het liefst op papier ontvangen. In 2019 heeft een meerderheid van 61% een voorkeur voor digitaal. Ook bij de pensioengerechtigden is er nu een meerderheid van 55% voor digitaal.

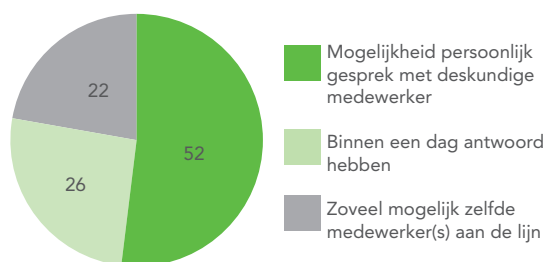
Bij het pensioenbulletin is het beeld wat anders. Daar wil een meerderheid van de respondenten het blad nog steeds op papier blijven ontvangen, eventueel in combinatie met een digitale versie.

Een meerderheid van bijna 60% van de respondenten leest en begrijpt het UPO. Toch zijn er nog steeds kleine groepen deelnemers die het jaarlijkse pensioenoverzicht niet lezen of het niet begrijpen. Dat geldt voor vrijwel alle leeftijdscategorieën.

Uitvoeringsorganisatie levert goede service

Op de vraag wat voor de deelnemers het belangrijkste element is als ze een vraag hebben over hun pensioen, gaf een meerderheid van 52% aan dat dit de mogelijkheid is tot het hebben van een persoonlijk gesprek met een deskundige medewerker.

WAT IS VOOR JOU HET BELANGRIJKSTE ELEMENT ALS JE EEN VRAAG HEBT OVER JE PENSIOEN? (IN %)



In vergelijking met 2016 hebben procentueel iets meer deelnemers in 2019 persoonlijk contact gehad met het Pensioenbureau, hoewel de meerderheid nog nooit zo'n

persoonlijk contact heeft gehad. Van degenen die wel persoonlijk contact hebben gehad, geeft 82% aan dat hun vraag goed en snel is beantwoord. Dat percentage is hoger dan in 2016 (75%). Het werk van de medewerkers van het Pensioenbureau wordt met 7,6 als rapportcijfer goed gewaardeerd.

Risicobereidheid en beleggingsbeleid

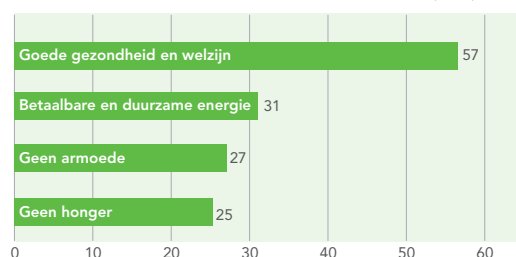
De deelnemers zijn nog steeds behoorlijk risicomijdend, maar een ruime meerderheid beseft dat enig risico nemen noodzakelijk is om een redelijke kans op toeslagverlening te houden, maar wil uiteraard tegelijkertijd het risico van een korting zo veel mogelijk beperken. Een meerderheid van 63% denkt dat het bestuur in zijn beleid een goede balans heeft in het beheersen van risico's en het behalen van rendement. De overgrote meerderheid van 86% van de deelnemers wil het beleggingsbeleid volledig overlaten aan het bestuur.

Deelnemers vinden duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk

Omdat dit in de samenleving steeds belangrijkere thema's worden, bevatte het onderzoek een serie vragen over deze onderwerpen. Uit de reacties kwam duidelijk naar voren dat duurzaamheid voor de deelnemers in hun dagelijks leven een belangrijk thema is. Ook ziet een meerderheid van 66% graag dat het Fonds belegt in ondernemingen die rekening houden met duurzaamheid.

Als maatschappelijk verantwoord beleggen zou leiden tot een iets lager resultaat zou een kleine meerderheid van 52% dat willen accepteren. Voor 48% staat het best mogelijke pensioenresultaat voorop. Op de vraag of het Fonds in zijn ESG-beleid (environment, social, governance) en bij zijn beleggingen rekening moet houden met thema's die nauw verbonden zijn met de onderneming, was de reactie verdeeld. Veel respondenten (35%) hadden hier geen mening over. Een iets grotere groep (38%) beantwoordde de vraag bevestigend.

WELKE VN DUURZAAMHEIDSDOELEN VIND JIJ HET BELANGRIJKST? (IN %)



Van het ESG-beleid vinden de deelnemers de sociale component over mens en maatschappij het belangrijkste. Als het gaat over de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties kiezen de deelnemers voor goede gezondheid en welzijn als belangrijkste thema, gevolgd door duurzame en betaalbare energie.

Bestuur gaat aan het werk met resultaten

Het bestuur gaat met de resultaten aan de slag. Zo bieden de antwoorden op de vragen over duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen waardevolle

uitgangspunten voor de verdere uitwerking van het ESG-beleid van het fonds.

Volledige rapport staat op website

Als je geïnteresseerd bent in de volledige resultaten van het deelnemersonderzoek, kun je op de website www.pensioenfondscosun.nl onderaan de homepage bij 'Publicaties' de knop Deelnemersonderzoek vinden. Daar kun je de rapporten van de onderzoeken van 2016 en 2019 downloaden.

Toine Snepvangers wint airfryer

Toine Snepvangers is de winnaar van de airfryer die werd verloot onder de 713 deelnemers die hebben meegedaan aan het deelnemersonderzoek. De prijs is zeker goed terechtgekomen, want Toine is de patatbakker van de familie. Toine en zijn vrouw Joke waren op 16 december naar het hoofdkantoor van Cosun in Breda gekomen om de prijs in ontvangst te nemen van de voorzitter van het pensioenfonds, Wilfert van Veldhoven. Tijdens dat bezoek hadden we een kort interview met de prijswinnaar. Toine is in 1978 in de fabriek in Roosendaal komen werken als operator. Hij maakte vele campagnes mee en deed tussendoor allerlei onderhoudswerkzaamheden. "In 1996 werd de fabriek gesloten", zegt hij. "We hadden toen drie kleine kinderen en net een huis gekocht, dus dat was een spannende tijd. Gelukkig kon ik aan de slag bij de afdeling Specialiteiten in Roosendaal en daar heb ik vele jaren met plezier gewerkt."

Keus voor vervroegd pensioen

Enkele jaren geleden kreeg Toine last van ernstige rugklachten. Hij had een hernia en er bleken zenuwen beschadigd te zijn. "Ik ben toen een paar maanden thuis geweest om te herstellen. Ik realiseerde me dat ik het werk niet meer zou kunnen volhouden tot 67 jaar en drie maanden, wat toen mijn AOW-leeftijd was. Via Personeelszaken heb ik gevraagd of er een berekening kon worden gemaakt van het financiële plaatje als ik met vervroegd pensioen zou gaan. Dat viel niet tegen, dus dat heb ik toen gedaan. Tot mijn AOW-leeftijd neem ik iets meer van mijn pensioenpot op en als de AOW erbij komt wordt de uitkering van het Cosun pensioen wat lager. Ik ben heel tevreden over de service van het fonds. Ze hebben me altijd correct behandeld."



Genieten van het pensioen

Toine was redelijk goed op de hoogte van zijn pensioensituatie via de UPO's en ook mijnpensioenoverzicht.nl. "Vooral de laatste jaren heb ik daar goed naar gekeken. Vroeger was dat minder. Als je 40 bent, dan ben je nog niet met je pensioen bezig." Toine geniet van zijn pensioen. "Ik had absoluut geen hekel aan mijn werk, maar door de rugproblemen moest ik stoppen. Gezondheid is alles. We passen veel op de kleinkinderen. Daar genieten we van. Ik fiets graag en heb een elektrische fiets gekocht waarmee ik er elke dag op uittrek." Zijn vrouw Joke werkt nog als leidster in een verzorgingshuis voor kloosterzusters. Dat doet ze met hart en ziel. "Ik hoop te kunnen blijven totdat de laatste zuster er niet meer is", zegt Joke. Toine en Joke hebben een mooi leven met hun kinderen en kleinkinderen. "Als het met hen goed gaat, gaat het met ons ook goed", zeggen ze. Op zaterdag bakt Toine voor iedereen patat. De airfryer zal daar goed van pas komen.

Premiedemping beperkt sterk stijgende pensioenkosten

Een andere manier van het berekenen van de pensioenpremie moet ervoor gaan zorgen dat de sterke stijging van de pensioenkosten voor de werkgever wordt beperkt en dat de premie stabiel blijft.

Je werkgever en jij betalen premie zodat het pensioenfonds jaarlijks pensioenaanspraken voor je kan reserveren. In 2014 hebben de werkgever, de vakbonden, de ondernemingsraad en het fonds afgesproken dat de totale pensioenpremie 28% van de loonsom mag bedragen. Daarvan betaal je zelf 3% en de werkgever 25%. Door de extreem lage rente van de laatste jaren is de werkelijke premie om de afgesproken pensioenopbouw te reserveren echter veel hoger. Zelfs bijna 45%. Dit is voor de werkgever niet meer op te brengen, zeker omdat de omstandigheden in de suikemarkt door overcapaciteit en door deregulering in Europa moeilijk zijn. Daarom hebben de sociale partners, het fonds en het verantwoordingsorgaan na intensieve gesprekken afgesproken om tot premiedemping over te gaan.

Begrip voor sociale partners

Het bestuur van het pensioenfonds en het verantwoordingsorgaan hadden zeker begrip voor het standpunt van de sociale partners om iets te doen aan de alsmaar stijgende kosten voor de financiering van de pensioenregeling. Daarnaast fluctueren deze kosten sterk door de regelmatig sterke schommelingen van de marktrente die

een belangrijke factor is in de premieberekening. Immers, een financieel gezonde werkgever is de basis voor de financiering van een goede pensioenregeling. Het bestuur wilde dan ook meewerken aan premiedemping op voorwaarde dat de pensioenopbouw en het perspectief op toeslagverlening van de deelnemers zoveel mogelijk blijven gewaarborgd.

Kostendeckende premie

Premiedemping is een ingewikkeld technisch onderwerp. In dit artikel behandelen we de hoofdlijnen. We beginnen met de zuivere kostendeckende premie. Dat is de premie die het pensioenfonds nodig heeft om de pensioenaanspraken van de deelnemers in een bepaald jaar te kunnen reserveren en om de kosten te betalen voor het uitvoeren van de pensioenregeling. Die kostendeckende premie varieert van jaar tot jaar afhankelijk van factoren als de rente en de gemiddelde levensverwachting. Doordat de rente zo sterk is gedaald, is de prijs voor één euro pensioen veel hoger dan een paar jaar geleden. Dit komt doordat er per ingelegde euro minder rendement over toekomstige jaren wordt verwacht. De premie dient niet alleen de kosten te dekken. Er moet ook worden betaald

voor het aanleggen van een buffer waarmee eventuele toekomstige tegenvallers opgevangen kunnen worden. Het totaal heet de zuivere kostendekkende premie.

Twee methoden van premiedemping

Het is wettelijk toegestaan om de premie te dempen. Premiedemping is een methode waarbij de premie niet sterk reageert op verandering van de actuele marktrente waardoor de premie redelijk stabiel blijft. Er zijn twee methoden. De eerste is op basis van de rentestructuur. Daarbij is dan niet de geldende marktrente leidend, maar de gemiddelde rente over maximaal de afgelopen tien jaar. De tweede methode voor premiedemping is op basis van het verwachte rendement op de beleggingen van het fonds. Aan de hand van een aantal wettelijk bepaalde parameters wordt een verwacht rendement vastgesteld dat voor een periode van vijf jaar gebruikt kan worden. Daarbij moet het fonds ook rekening houden met de ambitie voor de toekomstige toeslagverlening, die uit dit verwachte rendement gefinancierd moet worden.

Waarborg

Bij de discussies tussen de sociale partners binnen Cosun en het bestuur van het pensioenfonds lagen verschillende alternatieven voor premiedemping op tafel. Evenwichtigheid, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid speelden een rol bij de keuze tussen deze alternatieven. Wel vonden het bestuur van het pensioenfonds en het verantwoordingsorgaan het belangrijk om een waarborg te hebben dat pensioenaanspraken niet onder de kostprijs worden ingekocht als de financiële positie van het fonds dit niet toelaat. Die waarborg is na veel overleg ingebouwd door te werken met een premiedekkingsgraad van 100% als ondergrens. Bij de premiedekkingsgraad wordt de betaalde premie afgezet tegen het bedrag dat het pensioenfonds nodig heeft om te reserveren voor de pensioenaanspraken van de deelnemers. Bij een premiedekkingsgraad van 100% ontvangt het fonds precies genoeg premie om de afgesproken pensioenopbouw te kunnen financieren. Er is afgesproken dat zolang de beleidsdekking van het fonds lager is dan 125% (de grens voor volledige toeslagverlening) de premiedekkingsgraad niet mag dalen onder 100%. Redenatie daarbij is: het kan niet zo zijn dat door premiedemping pensioenaanspraken onder de kostprijs worden ingekocht zo lang de pensioenen niet volledig kunnen worden geïndexeerd. Is de beleidsdekking hoger dan 125%, dan is dat niet zo erg omdat de financiële positie van het fonds dan sterk genoeg is. In de situatie waarbij de dekking lager is dan 105%

wordt een premie geheven met een premiedekkingsgraad van 105%. Dit betekent dat er 5% meer geld aan het Fonds betaald wordt dan nodig is om de inkoop van de pensioenen te financieren. Op deze manier draagt de premie bij aan het verbeteren van de dekking van het Fonds.

Effect in de praktijk

Wat betekent dit technische premiedempingsverhaal nu in de praktijk? Op basis van de bestaande premiesystematiek zou de zuivere kostendekkende premie in 2020 ongeveer 45% van de loonsom bedragen. Met premiedemping (en rekening houdend met de afgesproken waarborg) wordt dit ongeveer 39%.

Op basis van de oude premiemethodiek zou de totale pensioenpremie in 2020 ongeveer € 3 miljoen hoger uitkomen. Het vermogen van het Fonds bedraagt ongeveer € 1 miljard. Enkele miljoenen minder premie is voor de werkgever wel heel belangrijk, maar het effect daarvan op de totale financiële positie (in termen van dekking van het fonds) is relatief gering.

Een premie van ongeveer 39% van de loonsom is nog steeds heel hoog en ook veel hoger dan de in 2014 afgesproken 28%. Maar toch scheelt die demping de werkgever enkele miljoenen aan kosten en dat is, zeker in deze tijd, belangrijk.

Veranderingen binnen enkele jaren

De premiedemping gaat in op 1 januari 2020 en is voor onbetaalde tijd afgesproken. Eind 2023 vervalt de garantie van de werkgever om meer premie te betalen dan de afgesproken 28% als dat voor de reservering van de pensioenaanspraken nodig is. Vanaf 2024 zal de werkgever niet meer dan 28% gaan betalen. Als dat niet genoeg is, zal de pensioenopbouw worden verlaagd. Nu bouw je elk jaar 1,875% van de pensioengrondslag (het deel van je salaris waarover je pensioen opbouwt) op. Dat percentage zal dan wellicht moeten worden verlaagd. Hierbij kan premiedemping ervoor zorgen dat die verlaging beperkt blijft. De verwachting is dat er binnen enkele jaren veranderingen zullen zijn in de premiesystematiek. Het kan zijn dat er veranderingen komen in de opzet van de pensioenregeling als gevolg van het Pensioenakkoord dat in de komende jaren nader wordt uitgewerkt.

Blij met afspraak

Voorlopig zijn de sociale partners en het pensioenfonds blij met de huidige afspraak die de kostendruk voor de werkgever vermindert zonder dat dit leidt tot aantasting van de pensioenopbouw en indexatievooruitzichten.

Nieuwe voorzitter Vereniging van gepensioneerden, Ad Backx: "Er wordt naar ons geluisterd"

"We hebben een klein pensioenfonds, maar we hoeven geen Calimero-gedrag te vertonen. We hebben circa 3.200 deelnemers en ongeveer € 1 miljard aan vermogen. We hebben een gedegen beleid en een goede bestuurlijke organisatie. Daarmee mogen we er zijn."

Ad Backx is het schoolvoorbeeld van de fitte senior die nog van alles onderneemt. Hij is sinds medio 2018 de nieuwe voorzitter van de Vereniging van gepensioneerden, vanaf 2019 lid van het verantwoordingsorgaan (VO) namens de pensioengerechtigden en is inmiddels 69 jaar. Hij is met pensioen na een lange loopbaan bij Suiker Unie, waar hij zich als manager bezighield met milieuzaken, veiligheid en duurzaamheid. Toen hij in 2012 uit dienst is gegaan, werd hij ZZP'er en richtte het adviesbureau A. Backx Duurzaamheid op. Hij adviseerde Cosun/Suiker Unie nog een aantal jaren bij o.a. een sluiting van een fabriek en verkoop van bedrijfsterreinen over onderwerpen als milieu, vergunningen en bestemmingsplannen. Ook is hij nog steeds adviseur bij andere bedrijven. Verder is hij secretaris van een coöperatie van 500 boeren die zich inzet voor agrarisch natuurbeheer, onder meer met bloemrijke randen langs weilanden en akkers. De coöperatie ontvangt subsidie van de Europese Unie, het Ministerie van LNV en waterschappen. Er is stringente overheidscontrole en een certificeringssysteem met zware kwaliteitseisen.

Nooit een verloren uurtje

Ad was zeer actief in de politiek als voorzitter van het CDA in zijn woonplaats Roosendaal. Daar is hij onlangs na vele jaren mee gestopt, maar hij bezoekt nog trouw lokale en provinciale bijeenkomsten waar hij zijn stem laat horen als deskundige op het gebied van vooral landbouw, energie en milieu, en ruimtelijke ordening, waaronder volkshuisvesting. Hij nog is nog steeds actief als voetballer en tennist graag. Zijn vrouw, kinderen en kleinkinderen mogen zeker ook op zijn aandacht rekenen, want het gezin is altijd zijn sterke basis geweest. Hij doet het allemaal met plezier en zegt nooit een verloren uurtje te hebben.

Interesse tonen

Sinds begin 2019 is Ad lid van het VO en daarvoor had de vorige voorzitter, Wytze Dijkstra, hem gevraagd



Ad Backx: "Ik zie in de praktijk dat het VO en het bestuur hun best doen om te komen tot een zorgvuldige afweging van alle belangen."

voorzitter te worden van de Vereniging van gepensioneerden. "Ik was er geen bestuurder, maar ging wel naar de ledenvergaderingen," zegt Ad. "Als je ergens lid van bent, dan moet je interesse tonen, vind ik. Toen ik werd gevraagd voorzitter te worden, heb ik er wel even over nagedacht. Maar Cosun is 40 jaar goed voor mij geweest en het voelde prima om iets terug te kunnen doen. We hebben een gezonde vereniging met ongeveer 870 leden. Dat is meer dan de helft van alle pensioengerechtigden van Cosun. Ons bestuur bestaat uit vijf leden en we komen een aantal keren per jaar bij elkaar. Daarnaast spreken we jaarlijks minstens één keer met de directie van Cosun en met het bestuur van het Pensioenfonds. Hoewel we formeel geen rol hebben bij de besluitvorming van het Fonds, wordt er zeker naar ons geluisterd. Lid zijn van de Vereniging voegt voor gepensioneerden wat toe! We zijn ook lid van de Koepel van Gepensioneerden, die per 1 januari 2020 ontstaan is uit een fusie van twee verenigingen van organisaties van gepensioneerden. Bij één van de verenigingen waren we al jaren aangesloten. Door de fusie is er een organisatie ontstaan die meer 300.000 gepensioneerden vertegenwoordigt. De Koepel heeft landelijk zeker invloed op de gebieden van pensioen, zorg en welzijn. We bezoeken

trouw die vergaderingen en praten mee over alle landelijke ontwikkelingen. Als je wilt dat je wordt gehoord, moet je zorgen dat je erbij bent.”

Constructief en transparant

Het lidmaatschap van het VO bevalt Ad goed. “De samenwerking tussen het bestuur van het Pensioenfonds en het VO is heel constructief en transparant. We krijgen voorgenomen besluiten voor advies voorgelegd. Die zijn goed gedocumenteerd en voorbereid. Als we vergaderen, spreken we ‘s ochtends als VO met elkaar en ‘s middags is er dan een gezamenlijke vergadering met het bestuur.” Ad zit in het VO namens de pensioengerechtigden, maar hij zit er voor alle deelnemers. “Ik kan die belangenafweging prima scheiden en ik zie in de praktijk dat het VO en het bestuur hun best doen om te komen tot een zorgvuldige afweging van alle belangen. Een mooi voorbeeld daarvan is de recente discussie over de premiedemping. Daar heeft de Vereniging van gepensioneerden veel zorgen over gehad, want diverse Nederlandse pensioenfondsden die een gedempt premiesysteem hebben, staan er financieel slecht voor. Ik ben heel blij dat het Pensioenfonds met steun van

het VO zich er in de gesprekken met de sociale partners hard voor heeft gemaakt dat er een stevige bodem in het systeem voor de premieberekening is gekomen ter bescherming van de financiële positie. Het VO en het bestuur van het Fonds hebben in dit proces heel zorgvuldig gehandeld.”

Dekkingsgraad is punt van aandacht

Ad vindt dat het pensioenfonds Cosun er relatief goed voorstaat. “De dekkingsgraad is wel een punt van aandacht. Vergeleken met veel andere fondsen is die goed, maar het Fonds kan de pensioenen al een aantal jaren slechts gedeeltelijk indexeren, zodat de pensioenen toch de consumentenprijsontwikkeling niet volledig kunnen volgen. Zeker voor mensen met een lager inkomen is indexatie van groot belang. Vooral ook omdat de zorgkosten van gepensioneerden, als ze ouder worden, zullen toenemen.” Ad weet waarover hij praat, omdat hij soms mensen helpt met hun financiële zaken. Dat sociale aspect van je inzetten voor je medemens en de maatschappij, is belangrijk voor hem en een drijfveer voor alles wat hij doet, ook voor de deelnemers van het pensioenfonds.

Vacatures in verantwoordingsorgaan namens pensioengerechtigden per 1 juli 2020

Volgens het rooster van aftreden van het Verantwoordingsorgaan zijn Arie Broere en Ad Uitdehaag, beiden lid namens de pensioengerechtigden, aftredend per 1 juli 2020. Arie heeft aangegeven dat hij zich opnieuw voor een nieuwe zittingsperiode beschikbaar stelt. Ad stelt zich, na een lange periode van grote betrokkenheid bij het Fonds, niet meer kandidaat. Ad is in het verleden lid geweest van het bestuur, de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan. Tevens zou Connie Vermeulen-Oninckx aftredend zijn per 1 juli 2020. Omdat zij per 1 september is toegetreden tot het bestuur van het Fonds als aspirant bestuurslid, is Peter Roelfsema in haar plaats benoemd per 1 januari 2020. De

termijn voor zijn zetel eindigt dus op 1 juli 2020, maar Peter heeft zich herverkiesbaar gesteld.

Voor de vacatures per 1 juli 2020 heeft de Vereniging van gepensioneerden de volgende kandidaten voorgedragen:

- Arie Broere
- Peter Roelfsema
- Ton Damen (*Ton is op 30 juni 2020 aftredend bestuurslid*)

Geïnteresseerden die geen lid zijn van deze vereniging kunnen zich eveneens kandidaat stellen. Als die zich melden, worden er verkiezingen gehouden. Indien er geen aanmeldingen zijn, dan zal het bestuur de door de Vereniging voorgedragen kandidaten benoemen.

Het verantwoordingsorgaan ziet toe

op het opstellen en uitvoeren van het beleid door het bestuur en heeft daarnaast een adviserende rol. Voor kandidaten is bij aanvang speciale pensioenkennis niet vereist. Wel zien we graag een levendige interesse in pensioen en de bereidheid om door enkele pensioencursussen voldoende pensioenkennis op te doen om op basis daarvan het bestuur in het besluitvormingstraject over diverse onderwerpen te kunnen adviseren. Onafhankelijk kandidaten kunnen zich tot uiterlijk vrijdag 6 maart 2020 melden bij:

Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

T.a.v. de heer C.C.M. Veraart
Postbus 3411
4800 MG Breda
E-mail: Pensioenbureau@cosun.com

Gevolgen van vervroeging AOW-leeftijd

Op 1 januari 2020 is de Wet temporisering AOW-leeftijd van kracht geworden. Deze wet is een uitvloeisel van het in de zomer van 2019 gesloten Pensioenakkoord. In de juni 2019-editie van het Pensioenbulletin hebben we al bekendgemaakt dat de AOW-leeftijd in 2020 en 2021 wordt bevroren op het niveau van 66 jaar en 4 maanden.

Daarna gaat de AOW-leeftijd in stapjes van drie maanden omhoog naar 67 jaar in 2024. Vervolgens vindt koppeling aan de levensverwachting plaats. Bij verhoging van de levensverwachting met een jaar zal de AOW-leeftijd niet meer zoals eerst met een jaar, maar met acht maanden stijgen.

Voor de volledigheid laten we nog even het schema zien voor de AOW-leeftijd gerekend naar geboortedatum:

Geboortedatum	AOW-leeftijd
1-1-1953 t/m 31-8-1955	66 jaar en 4 maanden
1-9-1955 t/m 31-5-1956	66 jaar en 7 maanden
1-6-1956 t/m 28-2-1957	66 jaar en 10 maanden
1-3-1957 t/m 31-12-1959	67 jaar

Gevolgen voor deelnemers met bijzondere omstandigheden

Het bestuur heeft gekeken wat dit betekent voor de uitvoering van de pensioenregeling en wat de gevolgen zijn voor deelnemers met bijzondere omstandigheden. Zo zal de WIA-uitkering van arbeidsongeschikte deelnemers eerder stoppen als hun AOW-leeftijd vervroegd is en zij dus eerder AOW krijgen. Dit geldt ook voor premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De koppeling van deze regelingen met de AOW-leeftijd was ook in het verleden al zo. Het pensioenreglement blijft dus gelden.

Vervroeging en variabilisering

Daarnaast is er een kleine groep deelnemers die had gekozen voor pensioenvervroeging en variabilisering van hun pensioenuitkering op basis van de AOW-leeftijd die gold vóór het overheidsbesluit van deze zomer. Het Fonds gaat bij pensioenberekeningen sinds 1 januari 2020 uit van de nieuwe data voor de AOW-leeftijd. Het bestuur zal onderzoeken of deelnemers van

wie de pensioenuitkering al voor die datum is ingegaan hiervan nadelen ondervinden. Hun inkomen is namelijk vanaf hun vervroegde- tot hun oorspronkelijke AOW-leeftijd tijdelijk hoger omdat ze dan naast hun tijdelijk verhoogde Cosun pensioen ook al AOW ontvangen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de gevolgen van een tijdelijk hoger inkomen op zorg- of huurtoeslag. Als de regering in deze gevallen de fiscale regels niet versoepelt, zal het Fonds het pensioen herrekenen in individuele gevallen waarin dergelijke nadelen ontstaan.

Deelnemerschap in relatie tot AOW-leeftijd

Het Fonds kent een standaard pensioendatum. Dit is de 68e verjaardag van de deelnemer. Soms is er verwarring over de duur van het deelnemerschap. Het komt voor dat een deelnemer denkt dat hij/zij automatisch door kan werken tot deze standaard pensioendatum en tot die datum pensioen opbouwt. Wij willen deelnemers die van plan zijn om tot de standaard pensioendatum te blijven werken erop attenderen dat het deelnemerschap eindigt op de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. In de arbeidsovereenkomst is daarover opgenomen dat de arbeidsverhouding eindigt op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Momenteel ligt de AOW-leeftijd ruim vóór de standaard pensioendatum. Dit houdt in dat het deelnemerschap voor die datum eindigt, behalve in situaties waarin de deelnemer met de werkgever is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Nu de AOW-leeftijd is vervroegd, betekent dit dat het deelnemerschap ook eerder eindigt.

Als je vragen hebt

Als je vragen hebt over wat de vervroeging van de AOW-leeftijd voor jou betekent, kunt je contact opnemen met onze helpdesk: Telefoon: 085 – 2104133, E-mail: pfcosun@appelpensioen.nl.