



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

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

NR. 29
oktober 2020



Met robuust beleid
de toekomst tegemoet

Pensioenregeling gaat veran-
deren door Pensioenakkoord

Visitatiecommissie
stelt zich voor

Maak kennis met Kim
Arnouts en Susan Oomens

Lopende zaken blijven belangrijk

Op deze plaats hebben jullie vele jaren de column van Cor Veraart gevonden. Cor geniet van zijn welverdiende pensioen na zich heel lang te hebben ingezet voor het pensioen van alle Cosun collega's. In deze editie van het Pensioenbulletin kunnen jullie kennismaken met mijn nieuwe collega Susan Oomens. Samen vormen wij het Bestuursbureau en zorgen wij voor de ondersteuning van het bestuur, de commissies en organen van het fonds. Susan en ik zullen om beurten deze column vullen en aan mij om de aftrap te doen.

Als het vandaag over pensioen gaat, dan gaat het vaak over het Pensioenakkoord. Op Prinsjesdag is nog eens bevestigd dat de regering doorgaat met de plannen voor een grondige vernieuwing van ons Nederlandse pensioenstelsel. In dit bulletin kunnen jullie lezen wat het Pensioenakkoord op hoofdpunten inhoudt en welke stappen er nog moeten worden gezet. Er zijn nog veel aspecten die nader moeten worden ingevuld. Het bestuur van het Fonds en het verantwoordingsorgaan zullen zich samen met de sociale partners binnen Cosun buigen over wat dit allemaal voor ons betekent. Samen moeten we werken aan een passende regeling voor onze deelnemers.

Het Pensioenakkoord zal in de komende jaren in het bulletin nog vaak aan de orde komen. Maar laten we niet vergeten dat ondertussen de lopende zaken 'gewoon' doorgaan. Dat zijn er veel. Onze voorzitter, Wilfert van Veldhoven, gaat in dit bulletin in op een aantal belangrijke onderwerpen: de voortdurende coronacrisis en de moeilijke economische omstandigheden, de recent afgeronde ALM-studie en het onderzoek naar welke partij in de toekomst ons vermogensbeheer gaat doen.

Al met al wordt er hard gewerkt om je pensioen met zorg te beheren. Voor vragen over je pensioen kun je bij Appel Pensioenuitvoering terecht. Als je opmerkingen of suggesties hebt voor het bulletin, zien Susan en ik die graag tegemoet.

Stefan Bierhoff

Senior Beleidsadviseur
Pensioenfonds Cosun



In dit nummer

Column Stefan Bierhoff	2
Voorzitter Wilfert van Veldhoven over actuele ontwikkelingen	3
De pensioenregeling gaat veranderen door het Pensioenakkoord	6
Interview met kandidaat-bestuurder Kim Arnouts	12
Susan Oomens komt Bestuursbureau versterken	14
De leden van de visitatiecommissie vertellen over hun werk	16
Wat te doen met je pensioen als je uit dienst gaat	18

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
Overige fotografie: Conny Vermeulen-Oninckx,
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



Voorzitter Wilfert van Veldhoven:

“Ons beleid is robuust maar we zullen onze ambities niet volledig kunnen waarmaken”

In het juninummer van het Pensioenbulletin spraken we bestuursvoorzitter Wilfert van Veldhoven over de financiële gevolgen van de coronacrisis. Na een flinke dip in februari en maart, was de dekkingsgraad in april en mei weer wat opgekrabbeld. We namen eind september opnieuw contact op met Wilfert en vroegen hem hoe hij nu tegen de ontwikkelingen aankijkt.

Hij noemde destijds drie modellen met betrekking tot het verdere verloop van de coronacrisis. Een V-model, waarbij na een korte hevige crisis snel herstel volgt, een U-model met een geleidelijk herstel over een periode van ongeveer 1,5 jaar en een L model met een langdurige, diepe crisis. “Het V-model wordt het zeker niet”, zegt Wilfert. “Dat moment is gepasseerd. En ik denk dat de crisis ook langer gaat duren dan anderhalf jaar. De algemene verwachting is dat het wel eens tot 2023 kan duren voordat de economie herstelt van de coronacrisis. We zitten nu tussen het U- en het L-model in. Maar niemand kan het precies voorspellen, zeker nu het aantal besmettingen in ons land weer hard stijgt. Natuurlijk moeten we ook de ontwikkelingen in Europees en mondiaal perspectief bekijken.”

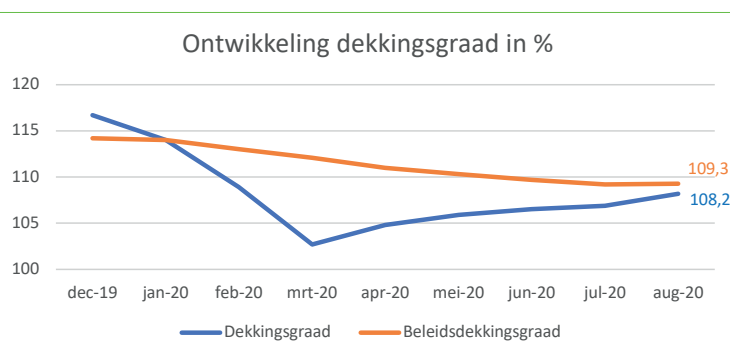
Vertrouwen in steunmaatregelen

Het is opvallend dat de internationale aandelenbeurzen ondanks de coronacrisis er redelijk goed voorstaan. Sommige koersen zijn nu zelfs hoger dan voor de crisis in maart. Volgens Wilfert komt dat deels omdat beleggers vertrouwen hebben in de omvangrijke steunmaatregelen die de overheid in veel landen heeft genomen. “Daarnaast is er door de zeer lage rente weinig rendement te halen in andere beleggingscategorieën dan aandelen. Ook zijn er sectoren zoals de technologie-aandelen die weinig te lijden hebben van de coronacrisis. De grote technologiebedrijven zijn belangrijk in de aandelenindices en hebben dus een aanzienlijke invloed op de koers.” Wilfert wijst erop dat niet alleen de beurskoersen belangrijk zijn. De rente

is eveneens een factor van betekenis. Die was al op een heel laag niveau en is sinds maart zelfs nog iets gedaald. Hoewel een verdere rentedaling niet is uitgesloten, kan Wilfert zich voorstellen dat er een bepaalde bodem is. "Maar", zo zegt hij, "in de pensioensector is men het er wel over eens dat de rente nog jarenlang op een laag niveau zal blijven. Dat is ook in het belang van de regeringen die veel geld hebben geleend voor economische steunmaatregelen. Voor ons als pensioenfondsen is het een beperkende factor in de ontwikkeling van onze dekkingsgraad."

Ontwikkeling van de dekkingsgraad

De onderstaande grafiek laat de ontwikkeling zien van de dekkingsgraad (de verhouding tussen de bezittingen en de verplichtingen) en de beleidsdekkingsgraad (de gemiddelde dekkingsgraad over de laatste 12 maanden).



Die grafiek laat zien dat de actuele dekkingsgraad na een sterke daling in de eerste maanden van het jaar weer omhoog gaat. De beleidsdekkingsgraad toont een meer geleidelijke ontwikkeling omdat die het gemiddelde over 12 maanden weergeeft. Omdat de actuele dekkingsgraad van een hoog niveau in de laatste maanden van 2019 sterk daalde tot het eind het eerste kwartaal van 2020, duurt het langer voordat het herstel zichtbaar is in de lijn van de beleidsdekkingsgraad. Het niveau daarvan per eind augustus 2020 is 109,3%. Om de pensioenen van de deelnemers te kunnen verhogen moet de beleidsdekkingsgraad minimaal 110% zijn. Bovendien moet de verwachting zijn dat een niveau van meer dan 110% structureel haalbaar is. Wilfert denkt niet dat indexatie straks per 1 januari 2021 mogelijk zal zijn met het huidige lage renteniveau. "Ik kan het niet mooier maken dan het is", zegt hij. "Onder de huidige omstandigheden ben ik al blij als onze dekkingsgraad zich voorlopig kan bewegen rond het niveau van dit moment waarbij we geen zorgen hebben over een mogelijke korting."

ALM studie naar voren gehaald

Als Wilfert praat over economische modellen, dan bedoelt hij de modellen in de ALM studie (ALM = asset liability management) die het Fonds onlangs heeft gedaan. Dat is een studie waarin wordt gekeken of de beleggingen optimaal zijn afgestemd op de pensioenverplichtingen en of de ambities van het Fonds met het gekozen beleid waar te maken zijn. Zo'n studie wordt meestal om de paar jaar gedaan, maar Pensioenfondsen Cosun heeft de studie naar voren gehaald vanwege de bijzondere omstandigheden van de afgelopen tijd.

"De rente zal nog jarenlang op een laag niveau blijven"

De tijdshorizon van de studie is 15 jaar. Wat kwam er uit naar voren? "Ons premiebeleid is een gegeven, dus we hebben in het bijzonder gekeken naar onze keuzes voor wat betreft de renteafdekking en onze strategische beleggingsmix. De studie geeft aan dat ons huidige beleid robuust is. Daarmee zullen we ook weer ruimte voor indexatie kunnen creëren. Wel is het zo dat we onze ambities niet volledig kunnen waarmaken. Die ambities houden namelijk ook in dat we de in het verleden gemiste indexatie willen inhalen. We moeten zo realistisch zijn dat ons dit niet gaat lukken. Voor de actieve deelnemers kennen we bij de pensioenopbouw een garantie die vervalt vanaf 2024. De ALM studie laat zien dat daarna de premie waarschijnlijk niet voldoende zal zijn om de volledige pensioenopbouw te financieren. Voor de langere termijn ontstaat er een nieuwe situatie omdat er door het Pensioenakkoord in de komende jaren een stelsel ontstaat waarin de sociale partners opnieuw afspraken moeten maken over de meest passende pensioenregeling."

Pensioenakkoord zal veranderingen brengen

Elders in dit bulletin vind je een verhaal over de hoofdlijnen van het Pensioenakkoord. Wat vindt Wilfert er eigenlijk zelf van? "We zullen de diverse punten nog goed moeten bestuderen. Maar ik ben wel positief over wat het nieuwe pensioencontract beoogt. Er wordt niet meer naar deelnemers toe de verwachting gewekt dat pensioen een zekerheid is. Het pensioen zal straks meer meebewegen met de ontwikkelingen op de financiële markten en de deelnemers krijgen jaarlijks inzicht in wat voor hun aandeel in het pensioenvermogen de verwachte pensioenuitkering is. Dat is een eerlijk verhaal."



Op het gebied van de pensioenuitvoering is er nog veel onduidelijk. Maar onze pensioenregeling zal zeker veranderen. Het is belangrijk dat wij als bestuur onze deelnemers daarin meenemen en geregeld communiceren als er iets nieuws is te melden. Dat geldt zeker voor de keuzes die de sociale partners en het fonds uiteindelijk moeten maken om de beste regeling voor onze deelnemers en pensioengerechtigden tot stand te brengen binnen de wettelijke mogelijkheden."

Missie, visie en strategie herijken

De komst van het Pensioenakkoord was ook een goed moment voor het bestuur om de missie, visie en strategie van het fonds weer eens te herijken. "Dat doen we om de drie jaar. Voor het laatst hadden we dat in 2016/2017 gedaan, dus het was daar weer tijd voor. Het moment is goed gekozen omdat het Pensioenakkoord de komende jaren een kernthema zal zijn in onze strategie.

In de missie, visie en strategie formuleren we wat we als Fonds belangrijk vinden. Het is een leidraad om vraagstukken te bekijken en op te pakken. Omdat de wereld en ook de pensioensector zo snel veranderen, is het goed om zo om de drie jaar de peilstok te hanteren. Hoe keken we toen tegen zaken aan, wat vinden we nu en wat zien we in de toekomst op ons afkomen?"

In een toekomstige editie van het Pensioenbulletin komen we uitgebreider terug op de missie, visie en strategie van Pensioenfonds Cosun. Wilfert geeft ons alvast wel de slogan mee die de kern is van de missie: Samen voor een toekomstbestendig pensioen!

Zoektocht naar nieuwe vermogensbeheerder

Een laatste thema wat we met Wilfert wilden bespreken is de zoektocht naar de partij die de komende jaren onze fiduciaire vermogensbeheerder zal zijn. Fiduciair wil zeggen dat die partij een coördinerende rol speelt bij de uitvoering van het vermogensbeheer en de diverse fondsbeheerders aanstuurt. Dat is een belangrijke beslissing omdat het gaat om het beheren van ongeveer een miljard euro aan vermogen. "Ongeveer om de drie jaar houden wij alle partijen aan wie wij taken uitbesteden uitgebreid tegen het licht om vast te stellen of zij nog steeds voor ons de juiste partijen zijn. Bij het vermogensbeheer is dat nu vijf jaar geleden. We hebben een uitgebreid traject uitgezet om een partij te kiezen die goed is ingevoerd in de Nederlandse markt en die met het oog op de toekomst het beste past bij Pensioenfonds Cosun." Wilfert vertelt dat een werkgroep binnen het Fonds met hulp van een in deze trajecten gespecialiseerde consultant aan het werk is gegaan. De eerste fase is het samenstellen van een long list van mogelijke kandidaten. Daarna is er een short list van 4 of 5 partijen die een Request for Proposal krijgen. Dit is een uitgebreide vragenlijst die inzicht moet geven in zaken als het selecteren van beleggingsfondsen, de rapportage en de inrichting van het risicobeheer.

"Samen voor een toekomstbestendig pensioen"

"Vooral belangrijk is de vraag: Wie vormen het team dat voor ons aan de slag gaat? Want het zijn de mensen die het doen. We hebben deze partijen uitgenodigd om bij ons hun voorstel te presenteren. Op basis van deze presentaties kozen we uiteindelijk de partijen waar we daarna naartoe zijn gegaan om bij hen op kantoor de mensen die het vermogensbeheer doen te ontmoeten en te zien hoe zij werken."

De werkgroep heeft een voorstel gedaan aan het bestuur voor een voorkeurspartij met wie verder wordt onderhandeld. Dat proces is nog niet helemaal afgerond. Zodra de beslissing definitief is, lees je dat op de website en natuurlijk later in het Pensioenbulletin.



Pensioenregeling Cosun gaat door Pensioenakkoord veranderen

In de media is al veel gezegd en geschreven over het Pensioenakkoord. Ook wij hebben er in het Pensioenbulletin al een paar keer aandacht aan besteed. Nadat de regering en de organisaties van werkgevers en werknemers vorig jaar een akkoord hadden gesloten over een vernieuwing van het Nederlandse pensioenstelsel, verscheen er deze zomer een Hoofdpijnennotitie over de invulling van de plannen. Tijdens Prinsjesdag vorige maand bevestigde de koning in zijn troonrede nog eens dat de plannen doorgaan. Tussen 2022 en 2026 gaat het Nederlandse pensioenstelsel ingrijpend op de schop. Er moet nog veel nader worden uitgewerkt, maar het is wel duidelijk dat ook de regeling van Cosun gaat veranderen.

Waarom zijn veranderingen nodig?

Wat wordt er allemaal anders in het Nederlandse pensioenstelsel? Voor we die vraag beantwoorden, schetsen we eerst nog even waarom die veranderingen nodig zijn. Ons huidige pensioenstel dateert van de jaren vijftig van de vorige eeuw. In de samenleving is er veel veranderd sinds die tijd. Mensen leven gemiddeld aanzienlijk langer waardoor de pensioenen langer moeten worden uitgekeerd. De belegde pensioengelden zijn afhankelijk van de koersbewegingen op de financiële markten en de stand van de rente. Vooral door de uitzonderlijk lage rente staan de pensioenen onder druk en hebben veel deelnemers al jarenlang weinig of geen indexatie meer gehad. Dit tast de koopkracht van het pensioen aan en maakt dat het vertrouwen van mensen in het pensioenstelsel afbrokkelt. Er is bovendien steeds meer discussie over de verdeling van het pensioengeld tussen de verschillende generaties. Verder is het huidige pensioenstelsel weinig flexibel. Vroeger bleven de meeste werknemers lang bij dezelfde werkgever.

“De huidige Cosun regeling is in het nieuwe stelsel niet meer mogelijk”

Nu veranderen zij geregeld van baan, gaan soms als ZZP'er werken of nemen voor een langere periode verlof. Er is daarom behoefte aan meer flexibiliteit.

Doelen van het nieuwe stelsel

Het nieuwe pensioenstelsel moet voldoen aan een aantal doelstellingen. Het moet eerder perspectief bieden op een koopkrachtig pensioen. Dat betekent dat in goede tijden de pensioenen eerder stijgen. De keerzijde daarvan is dat ze in slechte tijden eerder omlaag gaan. Verder moet het stelsel transparanter

Eenmalige mogelijkheid om 10% van pensioen op te nemen

Het wordt mogelijk om bij pensionering eenmalig 10% van de waarde van het totale pensioen op te nemen. Je levenslange pensioenuitkering wordt dan wel lager.

Tijdelijke mogelijkheid voor vroegpensioen

Werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om werknemers een vroegpensioenregeling aan te bieden waardoor zij maximaal drie jaar voor hun AOW-datum kunnen stoppen met werken. Het gaat daarbij om een uitkering die ongeveer gelijk is aan de AOW. Dit is een tijdelijke mogelijkheid die werkgevers en werknemers tot uiterlijk 31 december 2025 overeen kunnen komen. Overigens is dit een voorstel dat nog geen wetgeving is.

en persoonlijker zijn en moet het beter aansluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

De partijen die het Pensioenakkoord hebben gesloten, hebben duidelijk afgesproken dat de veranderingen geen versoberingen mogen betekenen. De ambitie blijft een pensioen van ongeveer 75% van het gemiddelde salaris na 40 dienstjaren.

De huidige pensioenregeling van Cosun

Werkgevers en werknemers kunnen in de toekomst nog maar twee pensioencontracten met elkaar afspreken. Voordat we daar op ingaan, is het eerst goed om te kijken wat voor pensioenregeling we nu bij Cosun hebben. Dat is een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening. Middelloon wil zeggen dat je pensioen opbouwt over het gemiddelde salaris tijdens je loopbaan. Elk jaar bouw je een stukje van je uiteindelijke pensioen op, gebaseerd op het salaris dat je op dat moment hebt. Voorwaardelijke toeslagverlening wil zeggen dat Pensioenfonds Cosun elk jaar probeert je pensioen aan te passen aan de lonen (voor werknemers) of de consumenten prijzen (voor voormalige werknemers en gepensioneerd). Maar dat kan alleen wanneer de financiële positie van het fonds sterk genoeg is.

Nieuwe stelsel kent nog maar twee regelingen

De middelloonregeling zoals wij die nu bij Cosun kennen is in het nieuwe pensioenstelsel niet meer toegestaan. Er zijn nog maar twee varianten mogelijk:

1. HET NIEUWE PENSIOENCONTRACT 2. DE VERBETERDE PREMIEREGELING

We leggen hierna uit wat die inhouden.

1. HET NIEUWE PENSIOENCONTRACT

In de huidige middelloonregeling kreeg je een pensioen toegezegd. Dat is in het nieuwe pensioencontract niet meer zo. In het nieuwe pensioencontract krijg je een premie toegezegd.

Met de voor jou betaalde premies wordt er voor jou een persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd, dat tezamen met de persoonlijke pensioenvermogens van de andere deelnemers wordt belegd. De beleggingsresultaten worden over de deelnemers verdeeld.

Doordat je een persoonlijk pensioenvermogen hebt, is voor jou direct inzichtelijk hoeveel vermogen er voor jouw pensioen beschikbaar is. Jaarlijks krijg je bericht over de stand van je pensioenvermogen en de pensioenuitkering die daar later naar verwachting van kan worden uitgekeerd. Die informatie krijg je in drie scenario's (verwacht, pessimistisch en optimistisch), net als nu al in het Uniform Pensioenoverzicht.

Persoonlijk pensioenvermogen

Na je pensioendatum krijg je een uitkering door periodiek een stukje uit het voor jou gereserveerde vermogen te onttrekken. Het uiteindelijke pensioen dat uit het persoonlijke pensioenvermogen uitgekeerd zal worden, kan eerder stijgen of dalen afhankelijk van de beleggingsresultaten en de ontwikkeling van de rente dan nu het geval is. Ook als je eenmaal met

pensioen bent gegaan, kan je uitkering hoger of lager zijn afhankelijk van de beleggingsresultaten en de rente. Deelnemers delen daarnaast ook onderling het langlevensrisico (het risico dat je langer leeft dan verwacht werd), zodat voor iedereen een levenslange uitkering is geborgd. Financiële mee- en tegenvallers kunnen in de uitkeringsfase over maximaal tien jaar gespreid worden toebedeeld.

Verplichte deelname en collectieve risicodeling blijven

In het nieuwe pensioencontract worden goede elementen uit het oude stelsel gehandhaafd, zoals verplichte deelname en collectieve risicodeling. Zo komt er een solidariteitsreserve die via de premies en de beleggingsrendementen wordt gevormd. Uit deze reserve kunnen tegenvallers evenwichtig worden opgevangen en gedeeld tussen generaties. Ook kent de nieuwe regeling een beschermingsrendement om de invloed van renteschokken te dempen. Het pensioenvermogen van alle deelnemers wordt collectief belegd. Daarbij wordt rekening gehouden met de risicohouding van de deelnemers. Jongeren kunnen bijvoorbeeld meer risico nemen dan ouderen. De resultaten worden daarna toebedeeld aan de deelnemers volgens vastgestelde verdeelregels.

Tijdslijnen Pensioenakkoord 2020

Wetgevingsproces

Besluitvormingsproces

Implementatieproces

1 januari 2022:
Wet van kracht

Uiterlijk 1 januari 2024:
Definitief besluit sociale partners nieuwe regeling, compensatie en invaren

Uiterlijk 1 juli 2024:
Pensioenuitvoerder implementatie- en communicatieplan

2021

2022

2023

2024

Najaar 2020: Start wetgevingsproces

Uiterlijk 1 juli 2023: Concept besluit sociale partners nieuwe regeling, compensatie en invaren (transitieplan)

Uiterlijk 1 april 2024: Pensioenuitvoerder informeert DNB over nieuwe overeenkomst

2. VERBETERDE PREMIEREGELING

De tweede pensioenregeling waarvoor werkgevers en werknemers in het nieuwe pensioenstelsel kunnen kiezen, is de verbeterde premiereregeling. Dit is een beschikbare premiereregeling. Ook hier is geen sprake van pensioenaanspraken, maar van een toegezegde premie. Net als in het 'nieuwe contract'. Met je premies en de beleggingsrendementen daarop bouw je ook hier een persoonlijk pensioenvermogen op. In dit contract wordt het beleggingsrendement echter bepaald op basis van jouw beleggingsmix en wordt het rendement niet verdeeld over alle deelnemers. In dit contract worden de beleggingsrisico's dus niet gezamenlijk gedragen. Als je met pensioen gaat, koop je van het opgebouwde kapitaal een pensioenuitkering aan. Vroeger moest een deelnemer bij pensionering zijn of haar hele kapitaal omzetten in een uitkering. Nu is het mogelijk om met je pensioenkapitaal te blijven doorbeleggen na je pensionering. Vandaar dat men het een verbeterde premiereregeling noemt. Als de beleggingsresultaten goed zijn kan je pensioen hoger worden, maar als ze tegenvallen kan het pensioen ook lager worden.

Eenvoudiger nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen wordt eenvoudiger en meer uniform. Bij Cosun hebben we nu een partnerpensioen dat je voor het grootste deel opbouwt via de premie. Voor een deel is het verzekerd zolang je in dienst bent. In de toekomst wordt het partnerpensioen altijd via een verzekering geregeld en de hoogte is niet langer afhankelijk van het aantal dienstjaren. Het wordt in de toekomst berekend als een percentage van het salaris. Dat mag fiscaal maximaal 50% zijn. Het wezenpensioen wordt 20% van het salaris en wordt uitgekeerd tot 25-jarige leeftijd van het kind.

Doorsneepremie wordt afgeschaft

Een andere belangrijke verandering is dat de zogenoemde doorsneepremie verdwijnt. Maar wat houdt die doorsneepremie nu in? Voor een groep deelnemers wordt pensioen bij een pensioenuitvoerder ingekocht. De totale prijs van de pensioeninkoop van deze groep deelnemers wordt uitgedrukt in een percentage van bijvoorbeeld de salarissom. Dit percentage wordt de doorsneepremie genoemd. De prijs van pensioen is voor een jongere echter lager dan voor een oudere.

Compensatieperiode

1 januari 2036: Einde compensatieperiode

Uiterlijk 1 januari 2026: Uiterste datum overgang!



Jongeren betalen dus eigenlijk te veel voor hun opbouw en ouderen betalen dus eigenlijk te weinig voor hun opbouw. Daarnaast is de prijs van pensioen van iemand die naar verwachting langer leeft, hoger dan de prijs van pensioen voor iemand die korter leeft.

“Er zijn geen garanties meer in het nieuwe contract”

Mensen die naar verwachting korter leven, betalen dus te veel premie voor hun pensioenopbouw en mensen die naar verwachting langer leven, betalen te weinig voor hun pensioenopbouw. In de maatschappelijke discussie wordt vooral gekeken naar de solidariteit tussen jongeren en ouderen.

In het nieuwe pensioencontract is er straks sprake van een premie die voor alle deelnemers gelijk is. Dat betekent bijvoorbeeld dat een jongere dus meer pensioen kan opbouwen voor deze premie dan een oudere. De pensioenopbouw verschilt dus per leeftijd. De verwachting is dat de premie in het nieuwe pensioenstelsel (dus voor allebei de contracten) maximaal 33% van de pensioengrondslag zal bedragen. Die verandering van systematiek heeft nadelen voor mensen vanaf ongeveer 40 jaar. Zij kunnen in het nieuwe pensioenstelsel in de toekomst niet meer zoveel pensioen opbouwen als zij in het huidige pensioenstelsel doen. Hoe groot het nadeel is, zal nader moeten worden onderzocht. Voor dit nadeel zullen zij compensatie moeten ontvangen. Hoe deze compensatie eruit gaat zien, is nog niet duidelijk en zal bekeken moeten worden.

Vergelijking oude pensioencontract en nieuwe varianten

Oude pensioencontract	1. Nieuwe pensioencontract	2. Verbeterde premieregeling
Jaarlijkse opbouw van pensioenaanspraken	Premies en beleggingsrendementen op die premies bepalen groei van persoonlijk pensioenvermogen	Premies en beleggingsrendementen op die premies bepalen groei van persoonlijk pensioenvermogen
Leeftijdsafhankelijk premie, maar gelijke pensioenopbouw (jongeren en ouderen bouwen evenveel pensioen op, maar kostprijs pensioen jongeren is lager)	Gelijke premie voor alle werknemers, maar verschillende opbouw (jongeren kunnen meer pensioen opbouwen voor hun premie dan ouderen)	Gelijke premie voor alle werknemers, maar verschillende opbouw (jongeren kunnen meer pensioen opbouwen voor hun premie dan ouderen)
Alleen toeslagverlening als dekkingsgraad hoog genoeg is. Korting alleen in uiterste geval.	Sneller verhoging of verlaging van het pensioen afhankelijk van beleggingsresultaten en renteontwikkelingen.	Sneller verhoging of verlaging van het pensioen afhankelijk van beleggingsresultaten en renteontwikkelingen.
Deelnemers dragen gezamenlijk risico's zoals beleggingsrisico's en langlevensrisico	Deelnemers dragen gezamenlijk risico's zoals beleggingsrisico's en langlevensrisico	Deelnemers dragen meer individueel de risico's, afhankelijk van het gekozen beleggingsprofiel
Vaste pensioenuitkering, toeslagverlening indien mogelijk en alleen korting in uiterste geval	Pensioen blijft ook na pensionering meebewegen met collectieve beleggingsresultaten en renteontwikkelingen	Pensioen blijft ook na pensionering meebewegen met individuele beleggingsresultaten en renteontwikkelingen



'Invaren' van bestaande pensioenen

Er zijn nog vele aspecten van het Pensioenakkoord die nog niet duidelijk zijn of nader moeten worden uitgewerkt. Een belangrijke kwestie is bijvoorbeeld hoe de al opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden 'ingevaren' in het nieuwe contract. Dat betekent dat de aanspraken uit de huidige pensioenregeling overgaan naar de nieuwe regeling. Dit kan op verschillende manieren. Op basis van welke regels dat moet gebeuren, is nog niet duidelijk. Dat moet nog verder uitgewerkt worden. Het 'invaren' moet evenwichtig gebeuren voor alle deelnemers.

Nog vele stappen te zetten

In het wetgevingstraject kan er ook nog veel veranderen. Onderaan de derde en vierde pagina van dit artikel zie je een tijdbalk voor de verschillende stappen. Het pensioenfonds, het verantwoordingsorgaan en de sociale partners binnen Cosun gaan nog veel overleggen en daarna keuzes maken. Dat is een proces dat enkele jaren gaat duren. Duidelijk is wel dat de pensioenregeling zoals die er nu is op termijn gaat verdwijnen. Een toekomstbestendig pensioen blijft het uitgangspunt voor de nieuwe regeling. We houden jullie via het Pensioenbulletin en de website steeds op de hoogte van de ontwikkelingen.

AOW-leeftijd stijgt minder snel

Zoals we eerder al bekend maakten, is in het Pensioenakkoord afgesproken dat de AOW-leeftijd minder snel stijgt dan het kabinet oorspronkelijk wilde.

Het schema ziet er als volgt uit:

2020	66 jaar en 4 maanden
2021	66 jaar en 4 maanden
2022	66 jaar en 7 maanden
2023	66 jaar en 10 maanden
2024	67 jaar
2025	67 jaar

Na 2025 wordt de stijging van de AOW-leeftijd zodanig gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting dat als de levensverwachting één jaar stijgt, de AOW-leeftijd acht maanden omhoog gaat.

Kandidaat bestuurder Kim Arnouts:

“We hoeven niet voorop te lopen, maar willen zeker niet achterblijven”

A photograph of Kim Arnouts, a woman with blonde hair, wearing a colorful floral dress, standing in a field of large green sugar beet leaves. She is smiling and looking towards the camera. The background is a clear blue sky. In the foreground, a large sugar beet root is visible among the leaves.

Kim Arnouts: “Ik hoop mijn deskundigheid op het juiste niveau te brengen zodat ik een goede toegevoegde waarde kan leveren.”

Kim Arnouts moet eerlijk bekennen dat ze niet zo met het onderwerp pensioen bezig was voordat ze door haar werkgever Cosun Beet Company werd gevraagd om kandidaat-bestuurder van het pensioenfonds te worden. “Het leek me nogal taaie stof, maar ondertussen heb ik ervaren dat er een interessante wereld achter zit met grote vraagstukken zoals het omgaan met de coronacrisis en het Pensioenakkoord. Het is heel leerzaam en uitdagend!”

Kim is een echte Brabantse: opgegroeid in Zundert. Daarna verhuisde ze naar Breda en nu woont ze in Etten-Leur. Aan Hogeschool Avans volgde ze de Hbo-opleiding Accountancy. Ze ging werken bij een accountantskantoor en volgde deeltijd de opleiding tot registeraccountant aan de Nyenrode Business Universiteit. "Het was een drukke periode", zegt Kim. "In het voorjaar moesten we veel overwerken, maar de studie vroeg ook aandacht. Ik woonde net samen en wilde ook mijn hobby - het berijden van mijn eigen paard - blijven doen en mijn sociale contacten aanhouden."

Meer diepgang in het werk

In haar werk wilde ze meer de diepte in en besloot over te stappen naar het bedrijfsleven. Zo kwam ze in 2010 bij de toenmalige Suiker Unie terecht. "Ik ben gestart als medewerker Managementrapportagegroep. Daarna kreeg ik de mogelijkheid om ervaring als leidinggevende op te doen als teamleider administratie. "Ik werd warm ontvangen door het team. Het was een leuke en leerzame tijd. In 2016 kon ik de stap maken naar Manager Financiële Administratie & Reporting". Afgelopen juli is de afdeling Finance & Control geherstructureerd om bij te dragen aan een toekomstbestendige financiële afdeling en ondersteuning te bieden aan de uitdagingen vanuit de diverse Strategische Programma's. In dit kader is Kim benoemd tot Manager Risk & Compliance. Daarin ligt de nadruk op risicomanagement, automatisering en procesoptimalisatie.

Vasthouden aan vier dagen per week

Bovenop deze uitdagende nieuwe functie, vroeg HR-directeur Wijnand Pirée haar of ze hem wilde opvolgen als bestuurder namens de werkgever in Pensioenfonds Cosun. "Het leek me een interessante uitdaging. Ik vind het belangrijk om mezelf te blijven ontwikkelen", zegt Kim. "In de gesprekken met Wijnand en Wilfert hebben we wel gesproken over de tijdsbesteding. Ik vind het geen bezwaar om af en toe 's avonds nog vergaderstukken te lezen, maar ik wilde wel vasthouden aan vier dagen werken per week. Mijn vriend werkt ook vier dagen, zodat we ieder een dag thuis zijn voor onze kinderen van ruim 2,5 en 1 jaar. Een goede planning en flexibiliteit zijn nodig om alles te kunnen combineren."

Opleiding tot bestuurder

Kim had vooraf wel een redelijk idee van het werk binnen het pensioenfonds. "Mijn leidinggevende en

een aantal andere collega's zitten in het verantwoordingsorgaan, dus we hadden het hier regelmatig over. Ik woon sinds maart de bestuursvergaderingen bij als toehoorder. Ondertussen ben ik bezig met de opleiding tot pensioenfondsbestuurder. Die opleiding heeft vier modules. Eind dit jaar hoop ik de laatste af te ronden zodat het fonds mij voor goedkeuring als bestuurder kan voordragen aan De Nederlandsche Bank."

Veelomvattende taak

Kim heeft al ervaren dat het besturen van een pensioenfonds een veelomvattende taak is. "De regelgeving wordt steeds complexer en bestuurders hebben veel deskundigheid nodig om de belangen van alle deelnemers evenwichtig te behartigen. Natuurlijk krijgt het bestuur hulp van externe adviseurs, maar uiteindelijk is het bestuur zelf verantwoordelijk. Ik hoop mijn deskundigheid op het juiste niveau te brengen zodat ik een goede toegevoegde waarde kan leveren."

Deelnemers meenemen in veranderingen

Gezien haar dagelijks werk als Manager Risk & Compliance, woont Kim de vergaderingen bij van de risicomanagementcommissie. Daarnaast is zij voorzitter van de communicatiecommissie. "Wijnand was voorzitter van de communicatiecommissie en omdat ik hem opvolg, heb ik die functie van hem overgenomen.

"Met het Pensioenakkoord komen er belangrijke veranderingen aan"

We hebben nu de eerste vergadering met de commissie gehad en die heb ik als heel positief ervaren. Met het Pensioenakkoord komen er belangrijke veranderingen aan. Het is belangrijk om onze deelnemers daarin mee te nemen. Ook de jongeren. Ik ben zelf 35 jaar en dat is een leeftijd waarop je over het algemeen nog niet intensief met je pensioen bezig bent. Maar het is wel belangrijk nu te weten wat je straks kunt verwachten. Ook zijn we nu bezig met het aanpassen van de formulering van onze missie, visie en strategie. Op het gebied van communicatie willen we moderniseren en wellicht nieuwe media gebruiken. We hoeven niet voorop te lopen, maar willen zeker niet achterblijven."



Susan Oomens-Simons: "Het is positief dat pensioenopbouw collectief en solidair blijft plaatsvinden."

Susan Oomens-Simons:

"Samen een toekomstbestendig pensioen voor al onze deelnemers blijven opbouwen"

"Pensioen is een veelzijdig onderwerp. Je hebt te maken met governance, risicomanagement, vermogensbeheer, strategie en communicatie. Ook komen er juridische, actuariële, economische en verzekeringstechnische aspecten bij kijken. De ontwikkelingen in de pensioenwereld hebben de afgelopen 20 jaar niet stilgestaan. Wat ik mooi vind, is de collectieve gedachte om samen rendement en risico's te delen en zo tot een goed pensioen te komen in je eigen ondernemingspensioenfonds. Daarnaast spreekt de governance van een pensioenfonds mij bijzonder aan: werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden zijn direct betrokken binnen het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Mijn ambitie is om de organen binnen het pensioenfonds optimaal te laten functioneren."

Susan Oomens-Simons is sinds deze zomer senior beleidsadviseur op het bestuursbureau van Pensioenfonds Cosun. Zij (49 jaar) is een vrouw met passie voor pensioen en veel ervaring op dit terrein. Susan werd geboren in Tegelen, is opgegroeid in Nieuw Bergen in Limburg en doorliep het atheneum

in Boxmeer. Omdat geschiedenis, maatschappijleer en levensbeschouwing haar favoriete vakken waren, was het niet verwonderlijk dat ze rechten ging studeren. Ze studeerde aan de Rijksuniversiteit van Leiden af in twee richtingen: civielrecht en bedrijfsrecht. Daarna wilde ze gaan werken in de financiële sector, net als haar vader.

"Al voor ik afstudeerde, had ik twee aanbiedingen voor een baan: bij de Rabobank of stewardess bij Martinair.ik koos voor stewardess, vooral omdat je bij Martinair meteen mee mocht naar de verre bestemmingen. Het waren mooie ervaringen, maar na een jaar was het toch tijd voor die overstap naar de financiële sector. Via werk bij een tussenpersoon is mijn interesse gewekt voor de pensioenmaterie. Ik werkte een aantal jaren bij Akkermans & Partners in Tilburg en daarna bij Montae in Rijswijk."

De breedte in bij een klein bestuursbureau

Vervolgens heeft Susan 10 jaar bestuursondersteuning gedaan voor het bedrijfstakpensioenfonds BPL Pensioen in Woerden. Als jurist ondersteunde ze het bestuur en begeleidde ze het verantwoordingsorgaan. "Daar leerde ik de agrarische sector goed kennen en zo kwam Cosun in mijn vizier. Ik wilde met mijn werk de breedte in op een klein bestuursbureau waar je allerlei onderwerpen aanpakt. Ik heb dat eerst een tijdje bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Waterbouw in Rijswijk gedaan, maar toen ik de vacature bij Cosun zag, heb ik daarop gereageerd en ben ik aangenomen. Doordat ik nu veel minder reistijd heb, is mijn leven beter in balans."

"Ik kan me volledig vinden in waar Cosun voor staat"

Ik woon in Oosterhout en pak regelmatig de fiets naar mijn werk. Daarnaast doe ik drie tot vier keer per week aan krachttraining om fit te blijven. Ik heb een gezin met mijn man en twee voetballende zoons van 13 en 12. In het weekend sta ik vooral langs de lijn."

Innovatief, toekomstgericht en coöperatief karakter

Susan kwam midden in de eerste fase van de coronacrisis in dienst. "Dat was bijzonder omdat er heel weinig mensen op kantoor waren en er alleen digitaal vergaderd werd. Normaal gesproken is er voor nieuwe medewerkers een introductieprogramma waarbij je wordt rondgeleid op enkele vestigingen. Dat zat er nu niet in. Ik heb overigens al wel een goede indruk van het bedrijf. Ik kan me volledig vinden in waar Cosun voor staat: innovatief, op de toekomst gericht en het coöperatieve karakter."

Mooi en gevarieerd werkpakket

In haar werk heeft Susan ondertussen ook haar draai gevonden. "Mijn collega Stefan Bierhoff en ik doen samen de ondersteuning van het bestuur en de visitatiecommissie. Stefan is daarnaast lid van de beleggingsadviescommissie. Dat vraagt veel tijd van hem. Ik ondersteun de risicomanagementcommissie, de communicatiecommissie en het verantwoordingsorgaan. Dat is een mooi en gevarieerd werkpakket." Ze is positief over de communicatie van het fonds. "Pensioenfonds Cosun communiceert goed en regelmatig naar de deelnemers. Het Pensioenbulletin bevat veel informatie en die informatie is duidelijk en transparant."



In haar vrije tijd doet Susan aan krachttraining

Pensioenakkoord is grootste uitdaging

Gevraagd naar de belangrijkste uitdaging voor de toekomst, noemt ze het Pensioenakkoord. "Er zitten veel aspecten aan, die nog nader moeten worden uitgewerkt in wetgeving. We moeten gaan zien wat die precies voor onze deelnemers gaan betekenen. Het is positief dat pensioenopbouw collectief en solidair blijft plaatsvinden. En dat het mogelijk blijft dat we pensioen opbouwen binnen ons eigen pensioenfonds. Samen kunnen we dan blijven bouwen aan een toekomstbestendig pensioen voor al onze deelnemers."

"Je moet mensenkennis hebben en de materie beheersen"

Het bestuur van Pensioenfonds Cosun moet jaarlijks verantwoording afleggen over het gevoerde beleid aan het verantwoordingsorgaan. Daarnaast is er extern en intern toezicht. De Nederlandsche Bank (DNB) is de externe toezichthouder, die deze rol bij alle Nederlandse pensioenfondsen vervult. Het interne toezicht wordt uitgeoefend door een visitatiecommissie. We hebben er al eens over geschreven, maar nu ontmoeten we de drie specialisten die deze commissie vormen. Dick Slob en Anton de Bekker zijn al vele jaren nauw betrokken bij ons fonds. Mechteld Hendriks is sinds dit jaar lid van de visitatiecommissie.

"De visitatiecommissie heeft de wettelijke taak om het bestuur bij te staan zodat het fonds voor de deelnemers de best mogelijke resultaten kan behalen", zegt Dick. Anton vult aan: "Wij kijken of de belangen van alle betrokkenen evenwichtig worden afgewogen, of de checks and balances (wederzijdse controle en evenwicht) in orde zijn en hoe het fonds omgaat met de risico's. Om voldoende rendement te halen voor een goed pensioen moet je risico nemen, maar niet te veel. Het is een delicaat evenwicht".

"Een visitatiecommissie is een passant, nu zijn we een fondsorgaan"

Dick legt uit dat het toezicht door de visitatiecommissie anders is dan door DNB. "Het toezicht van DNB is meer een papieren toezicht, waarbij de toezichthouders vooral een oordeel vormen op basis van het bestuderen van documenten. Ook wij hebben te maken met een flinke stapel papier, maar wij kennen de mensen binnen het fonds en spreken met hen over de gang van zaken. Daardoor zitten we dicht op het fonds."

Goed op orde

Mechteld is nog maar kort betrokken bij Pensioenfonds Cosun. Wat is haar indruk van het fonds?

"Het komt op mij heel ordelijk over. Het bestuur is

toegewijd en transparant. Ik krijg antwoord op alle vragen die ik stel. Soms zegt men weleens: dat moeten we even uitzoeken. Dat gebeurt dan ook. Het fonds wordt professioneel bestuurd en dat is plezierig werken."

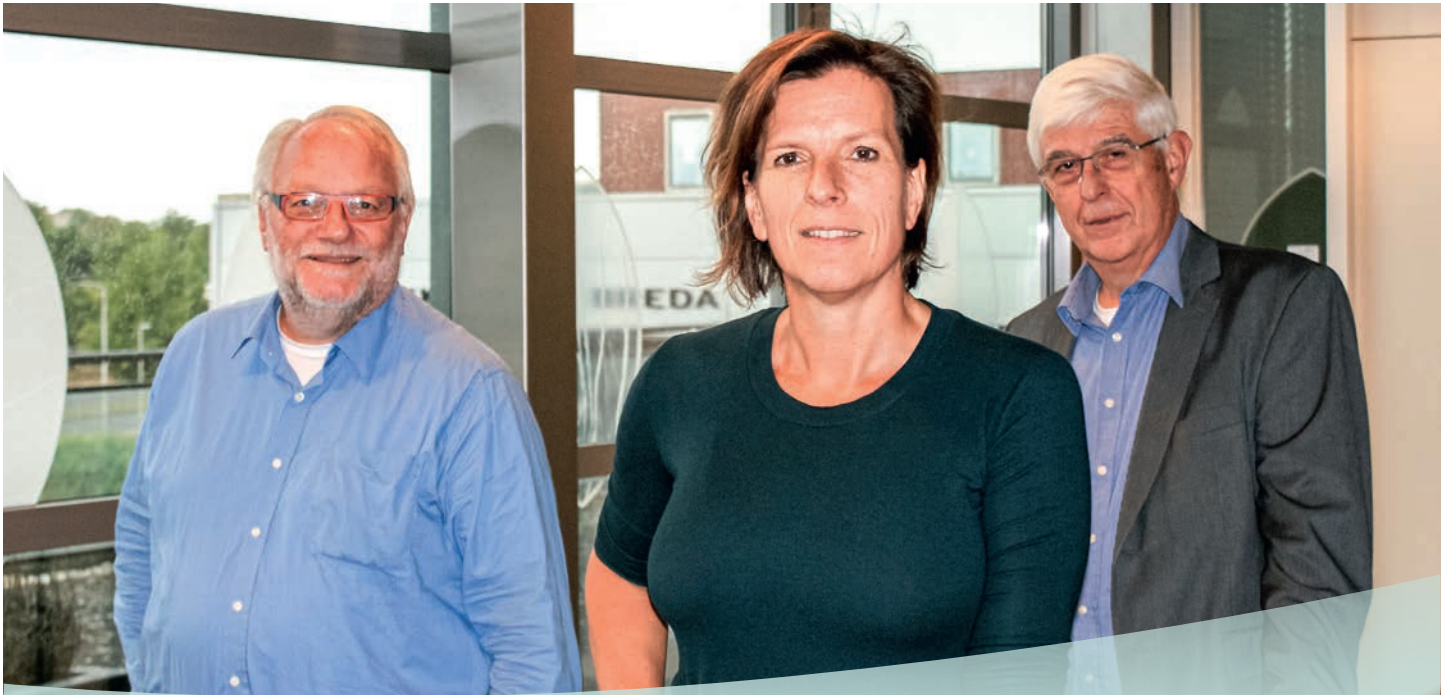
Dick vindt dat het coöperatieve karakter van Cosun terug te zien is in de manier waarop het pensioenfonds wordt bestuurd. "Men houdt rekening met elkaars belangen en zoekt naar een voor iedereen aanvaardbaar compromis. Wat ook een rol speelt, is de duidelijke langetermijnvisie. De leden van de coöperatie bebouwen en onderhouden hun land met het oog op de lange termijn. Die visie zie je ook duidelijk bij het fondsbestuur. Natuurlijk is het per definitie zo dat pensioen een lange reeks van jaren omspannt."

Anton vindt dat de onderneming en het pensioenfonds opvallen door hun zorgplicht. "Arbeidsvoorwaarden moeten natuurlijk wel betaalbaar zijn, maar je ziet duidelijk dat Cosun de zaken goed wil regelen voor haar medewerkers."

Mechteld noemt ook de toegankelijkheid van Cosun. "Dat is niet overal zo. Soms krijg je een badge mee en mag je niet rondlopen zonder iemand van dat kantoor erbij. Hier krijg je gewoon een kamer en kun je gaan vergaderen."

Training en ervaring

Elk jaar vormt de visitatiecommissie een oordeel over de gang van zaken bij het fonds door gesprekken met het bestuur, het bestuursbureau, het verantwoordingsorgaan en eventueel de actuaris en de accountant en



Dick Slob

Dick heeft vele jaren ervaring als HR-consultant, CAO onderhandelaar en interim manager in heel verschillende organisaties. Als ondernemer was hij medeoprichter van een bedrijf dat kinderen met autisme en adhd professionele begeleiding bood en hij was actief in regionale werving en selectie. Hij was bestuurder en voorzitter van het Molenaars-pensioenfonds en is nu nog bestuurder van het Bpf Betonproductenindustrie. Daarnaast is hij lid van de klantenraad van Syntus Achmea Real Estate & Finance.

Mechteld Hendriks

Mechteld is een jurist die werkt als interim-pensioenjurist bij het Pensioenfonds Notariaat en heeft gewerkt bij het Pensioenfonds Metalelektro (PME). Zij heeft een eigen pensioenadviesbureau onder de naam PUIK pensioenadvies. Ze is voorzitter van de Raad van Toezicht van Pensioenfonds DNB en lid van de Raad van Toezicht van bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw. Ook is ze visiteur bij het Pensioenfonds van de KAS BANK.

Anton de Bekker

Anton was 25 jaar lang algemeen directeur en directievoorzitter van Pensioenfonds PNO Media. Hij was een aantal jaren voorzitter van de sectie pensioenen van het Koninklijk Actuarieel Genootschap en commissaris bij diverse beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde ondernemingen. Hij is nu bestuurslid en lid van de beleggingscommissie van Pensioenfonds TDV en bestuurslid van Pensioenfonds Henkel.

door het bestuderen van veel documenten. "Als ik in mijn omgeving vertel dat ik een vergaderset heb van 900 pagina's vallen mensen bijna van hun stoel", zegt Dick. "Maar we kennen de materie zodat we er redelijk rap doorheen gaan en de essentie eruit kunnen halen. Het is een kwestie van training en ervaring." Anton vertelt dat het werk eigenlijk begint met het doorlezen van de notulen van de bestuursvergaderingen. "Die zijn bij Pensioenfonds Cosun uitgebreid. Daar haal je veel uit. Dat geldt ook voor de gesprekken die we hebben met de mensen van het fonds. In dit werk heb je mensenkennis nodig en moet je de materie

beheersen. We hebben in deze commissie allemaal de nodige levenswijsheid opgedaan. Ik wil wel zeggen dat ik het persoonlijk contact prefereer boven het video vergaderen wat we de laatste tijd veel hebben gedaan." De leden van de commissie moeten natuurlijk ook de wet- en regelgeving op het gebied van pensioen bijhouden. "Maar dat gaat bijna automatisch", zegt Mechteld. "We hebben alle drie ons eigen aandachtsgebied waar we alles voor bijhouden en daarnaast krijgen we veel aangereikt vanuit vakbladen en advieskantoren."

Volledige rapport in jaarverslag

Het aandachtsgebied van Mechteld is governance en juridische zaken, van Dick is het communicatie en uitbesteding en Anton focust zich op de beleggingen, actuariële zaken en risicomanagement. Overigens is het niet zo dat ieder uitsluitend zijn of haar deel van het rapport van de visitatiecommissie maakt. “We lezen elkaars stukken”, zegt Dick “en we bevragen elkaar daarover. Zo komen we uiteindelijk tot ons eindrapport.”

Waar in vorige jaren uitsluitend een samenvatting van het rapport van de visitatiecommissie werd opgenomen in het jaarverslag, is in het verslag over 2019 (zie de link ‘Jaarverslagen’ onderaan de homepage van de website www.pensioenfondscosun.nl) het volledige rapport opgenomen. Mechteld is daar een voorstander van.

“Het fonds wordt professioneel bestuurd”

“We moeten naar de deelnemers transparant zijn over wat wij hebben gedaan en hoe wij tot een oordeel zijn gekomen. De uitdaging daarbij is het op een begrijpelijke manier op te schrijven. Het is daarbij niet altijd mogelijk technisch jargon te vermijden, maar de tekst moet wel duidelijk zijn voor de deelnemers”

Altijd wel aanbevelingen

Anton vertelt dat de toezichthoudende taak makkelijker is als het bij een pensioenfonds goed gaat. “Pensioenfonds Cosun staat er goed voor. Het fonds heeft nooit de pensioenopbouw verliesgevend hoeven te financieren. Het bestuur heeft niet de randjes opgezocht, maar heeft altijd prudent gehandeld. Er is ook een goede relatie tussen het fondsbestuur en het verantwoordingsorgaan. Men deelt de notulen van elkaars vergaderingen. Net als het bestuur, heeft het verantwoordingsorgaan de zaken goed op orde, waarbij adviezen schriftelijk worden geformuleerd.”

Ondanks dat Pensioenfonds Cosun de zaken goed voor elkaar heeft, komt de visitatiecommissie altijd wel met een aantal aanbevelingen. Dick zegt hierover: “Als we niets zouden hebben op te merken, dan zouden we te maken hebben met het volmaakte fonds met de volmaakte mensen. Er is altijd wel iets.” Anton vult aan dat het bestuur serieus met de aanbevelingen van de visitatiecommissie omgaat en ze op de agenda zet.

“Dat wil overigens niet zeggen dat het bestuur alles één op één overneemt. Dat hoeft ook niet. Wij zijn geen schaduwbestuur. Het bestuur maakt zijn eigen afweging en zo lang die afweging weloverwogen en evenwichtig is, dan is dat prima.”

Meer terugzien van de discussie

In het rapport over 2019 heeft de commissie bijvoorbeeld een aanbeveling gedaan over de notulen van de bestuursvergaderingen. Die zijn beschrijvend van aard. “De onderwerpen worden goed behandeld, maar we zouden graag wat meer willen terugzien van de discussie”, legt Mechteld uit. “We willen graag zien dat alle bestuurders aan het proces deelnemen. We hebben de indruk dat dit zeker gebeurt, maar we kunnen dat niet altijd uit de notulen halen.”

Een andere aanbeveling ging over de beleggingen. In het beleggingsbeleid zijn normen vastgesteld voor hoeveel het fonds in bepaalde beleggingscategorieën kan investeren. “Soms gaat men daar door externe factoren overheen”, zegt Anton. “Wij hebben de aanbeveling gedaan dat het bestuur dan weer tijdig binnen die piketpaaltjes moet terugkeren. Het beleid is er immers niet voor niets.” Dick voegt toe dat het herbalanceren van de portefeuille niet automatisch moet gebeuren. “Je moet altijd goed blijven nadenken”, zegt hij.

Verruimde taak is verrijking

Zoals we in een vorig Pensioenbulletin hebben geschreven, is de taak van de visitatiecommissie verruimd van een visitatie één keer per jaar naar een meer permanente betrokkenheid. Eigenlijk is het nu een soort visitatiecommissie plus. Mechteld heeft er een mooi beeld voor. “We zitten nu tussen een visitatiecommissie en een raad van toezicht in. De eerste maakt één foto van het fonds en de tweede een hele film. Wij maken in de loop van het jaar een aantal foto’s.” Anton vindt de nieuwe taak een verrijking. “Een visitatiecommissie is toch meer een passant en nu zijn we een fondsorgaan. Vroeger deden we van februari tot juni onze visitatie en brachten ons rapport uit. Daarna nam ik er afstand van tot we weer een nieuwe opdracht kregen. Nu hebben we een doorlopende opdracht en worden we gevraagd gedurende het jaar met het bestuur te klankborden. Dat is heel plezierig.” Dick vindt dat de plus-status het werk makkelijker maakt. “In de vorige opzet moesten we in die paar maanden zeg maar drie verhuisdozen met stukken doorwerken. Nu wordt alles meer gespreid in de tijd en blijven we via de kwartaalrapportages voortdurend op de hoogte van alle ontwikkelingen.”



Wat te doen met je pensioen als je uit dienst gaat

Cosun is een bedrijf dat bekend staat om zijn lange dienstverbanden. Wie er eenmaal gaat werken, blijft vaak tot aan de pensionering. Dat onderstreept dat Cosun een onderneming is die goed voor haar medewerkers zorgt, dat die medewerkers het naar hun zin hebben en zich binnen het bedrijf voldoende kunnen ontplooien. Toch wisselen er, net als bij ieder bedrijf, wel eens mensen van baan. Wat gebeurt er met je pensioen als je uit dienst gaat?

Je pensioenopbouw houdt op als je Cosun verlaat. Je moet dan besluiten wat je doet met het pensioen dat je al hebt opgebouwd bij Pensioenfonds Cosun. Laat je het daar staan tot je met pensioen gaat en het tot uitkering komt of neem je het mee naar de pensioenuitvoerder van je nieuwe werkgever? In dat laatste geval kies je voor waardeoverdracht. Die moet je aanvragen bij de pensioenuitvoerder van je nieuwe werkgever. Die neemt dan contact op met Pensioenfonds Cosun en doet jou daarna een voorstel. Als je dat accepteert, wordt het pensioen dat je bij ons had opgebouwd, overgebracht naar de pensioenuitvoerder van je nieuwe werkgever en samengevoegd met het pensioen dat je daar opbouwt. Een voordeel is dan dat je je pensioen bij elkaar houdt en dus niet te maken hebt met meerdere overzichten.

Is waardeoverdracht verstandig of niet?

Maar of waardeoverdracht verstandig is, hangt van diverse factoren af zoals de financiële positie van de pensioenuitvoerder van je nieuwe werkgever in vergelijking met de financiële positie van Pensioenfonds Cosun. De meeste pensioenfonds hebben een website waarop je kunt zien wat de dekkingsgraad is. Dat is een graadmeter voor de financiële gezondheid. Maar het kan ook dat je nieuwe werkgever het pensioen van de medewerkers heeft ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij of een andere uitvoerder zoals een APF (Algemeen Pensioenfonds) of PPI (Premie Pensioeninstelling). Dat maakt de vergelijking veel moeilijker. Ook kan het type van de pensioenregeling verschillen. Wij hebben een middelloonregeling waarbij

je jaarlijks een stukje van je pensioen opbouwt. Dat is in Nederland nog de meest voorkomende pensioenregeling. Maar steeds meer werkgevers gaan over op een beschikbare premieregeling, waarbij de premie zeker is, maar het uiteindelijke pensioenresultaat afhangt van de beleggingsrendementen en de rentestand. Het is heel moeilijk om dan zelf een goede vergelijking te maken.

Belang van onafhankelijk advies

En als de nieuwe pensioenuitvoerder wel een middenloosregeling heeft, dan kunnen er toch verschillen bestaan in het opbouwpercentage, de toeslagverlening, de hoogte van de premie en andere elementen van de regeling. Een hulp daarbij kan de Pensioenvergelijker zijn. Die van Pensioenfonds Cosun vind je op onze website www.pensioenfondscosun.nl in het Pensioen 1-2-3. Op de website van je nieuwe pensioenuitvoerder kun je waarschijnlijk hun Pensioenvergelijker vinden. Die heeft dezelfde structuur als die van ons zodat je de twee pensioenregelingen naast elkaar kunt leggen.

De keuze van wel of geen waardeoverdracht is zeker niet altijd eenvoudig. De medewerkers van onze administrateur Appel mogen je wettelijk daarbij niet adviseren. Een onafhankelijke pensioenadviseur mag dat wel. Het is zeker aan te raden om zo'n advies in te winnen, zeker als je al veel jaren pensioen hebt opgebouwd bij Pensioenfonds Cosun. Het gaat dan immers om veel geld dat belangrijk is voor je inkomen na je pensionering. Waardeoverdracht is alleen toegestaan als de beleidsdekkingsgraad van de overdragende en de ontvangende pensioenuitvoerder minstens 100% is. Anders moet het moment van overdracht worden uitgesteld totdat het vereiste niveau weer is bereikt. Als je maar kort bij Cosun hebt gewerkt en dus nog niet veel hebt opgebouwd, dan is het goed om te weten dat als je ouderdomspensioen kleiner is dan € 497,27 (niveau 2020) per jaar, we dat automatisch overdragen naar je nieuwe pensioenuitvoerder.

Gebruik van keuzemogelijkheden

Er zijn nog een paar dingen belangrijk om te weten over je pensioen als je uit dienst gaat. Als je je pensioen laat staan bij Pensioenfonds Cosun, is het niet mogelijk zelf nog geld bij te storten voor je pensioen. Wat je hebt opgebouwd, blijft voor jou beschikbaar tot het moment dat je met pensioen gaat. Dat moment bepaal je zelf. Je kunt dan ook gebruik maken van de andere keuzemogelijkheden die de Cosun pensioenregeling biedt.

Als het fonds in staat is toeslag te verlenen voor de niet-actieve deelnemers worden ook jouw pensioenaanspraken verhoogd. Ieder jaar ontvang je van ons een overzicht van je pensioen bij ons fonds.

Belangrijk: kijk naar je partnerpensioen

Een heel belangrijk punt bij pensioen en uit dienst gaan, betreft het partnerpensioen. Als standaard voor het partnerpensioen geldt dat dit ongeveer 70% is van het ouderdomspensioen. Je bouwt dat partnerpensioen bij Pensioenfonds Cosun voor 50% op uit de premies die Cosun en jij betaalden. Dat gedeelte blijft staan. Voor 20% wordt het partnerpensioen geregeld via een verzekering. Die verzekering geldt echter alleen zolang je bij Cosun in dienst bent. Die vervalt als je uit dienst treedt. Als je niets doet, zou je partner bij jouw overlijden dus een lager partnerpensioen krijgen. Je kunt er wel iets aan doen. Bij je uitdiensttreding kun je er namelijk voor kiezen om een stukje van je opgebouwde ouderdomspensioen uit te ruilen voor partnerpensioen. Hierdoor wordt het partnerpensioen weer ongeveer 70% van het ouderdomspensioen.

“Let op: de verzekering die 20% van het partnerpensioen dekt, vervalt als je uit dienst treedt”

Zolang je bij Cosun in dienst bent, is er ook een aanvullend partnerpensioen voor je verzekerd. Als je tijdens je dienstverband overlijdt, keert die verzekering 30% van het ouderdomspensioen uit aan je partner totdat hij/zij de AOW-leeftijd bereikt. Ook die verzekeringsdekking vervalt als je bij Cosun uit dienst gaat.

Blijf wijzigingen doorgeven

Ten slotte is het goed om wijzigingen in je persoonlijke situatie door te blijven geven aan onze administrateur Appel als je je opgebouwde pensioen laat staan bij ons fonds. Dat is bijvoorbeeld als je gaat samenwonen zonder een huwelijk of geregistreerd partnerschap, als je gaat scheiden of als je verhuist, zeker als dat naar het buitenland is.

Bekijk je jaarlijkse pensioenoverzichten van Pensioenfonds Cosun, ook in het kader van je totale pensioen. Weet hoe je pensioen ervoor staat, zodat je later bij je pensionering niet voor verrassingen komt te staan.