

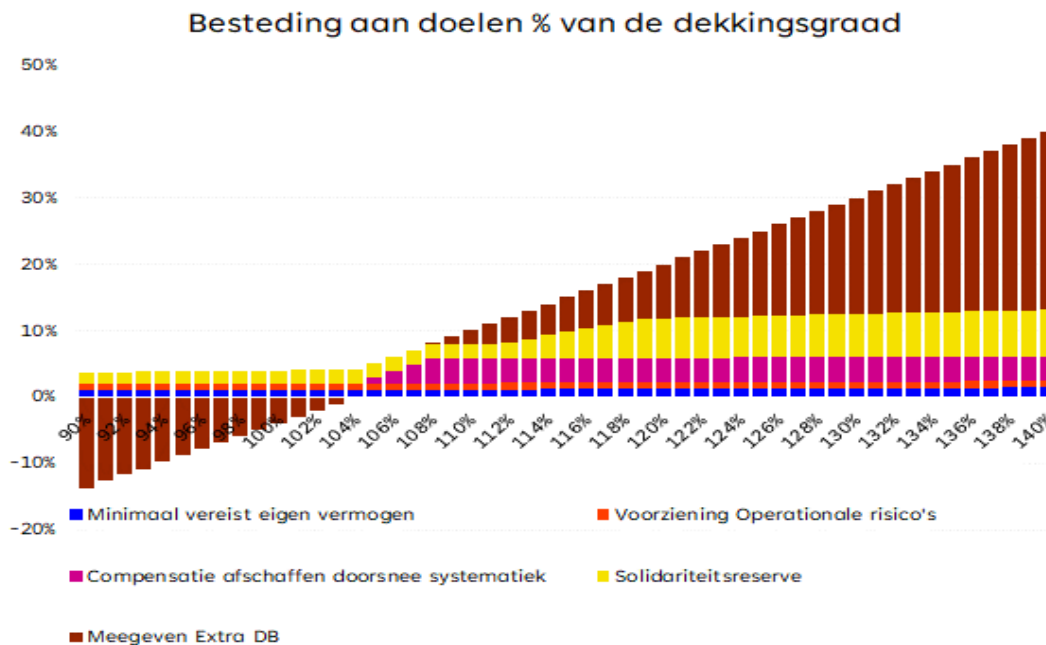
Pensioenafspraken cao-partijen over de nieuwe pensioenregeling

Deze overeenstemming ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

1. Cao-partijen hebben een solidaire premierregeling afgesproken vanaf de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026. Deze pensioenregeling blijft ondergebracht bij Pensioenfonds Cosun
2. Het uitgangspunt voor de vaststelling van de premie in de nieuwe solidaire regeling is een bruto-premie van 28% van het pensioengevend salaris.
De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer verandert niet. De werkgever draagt 25% af van dat salaris; de werknemers 3% (wordt, net zoals nu: omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag).
3. De doelstelling van de regeling is om in de opbouwfase (periode waarin premie wordt betaald) in 42 jaar met voldoende zekerheid een ouderdomspensioen van minimaal, en bij voorkeur hoger dan, 80% van de gemiddelde pensioengrondslag te halen (mediaan).
Uit diezelfde toets moet in de 5% slechtste scenario's in 42 jaar een pensioen van ten minste op 40% van de gemiddelde pensioengrondslag uitkomen.
De toetsing van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling in combinatie met de afgesproken premie vindt elke 5 jaar plaats (voorgeschreven in wetgeving). De eerste toetsing vindt plaats 5 jaar na de werkelijke transitiedatum en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar.
4. Bij overlijden vóór de pensioendatum (zolang de deelneming in de pensioenregeling duurt) bedraagt het partnerpensioen:
 - a. een levenslang partnerpensioen van 35% van het pensioengevend salaris.
 - b. een tijdelijke partnerpensioen (TPP) van € 25.000, uitkerend tot het bereiken van de AOW-leeftijd van de partner.De hiervoor genoemde hoogtes zijn de aanvangshoogtes van de uitkering. Net zoals het overige pensioen, beweegt het uitkerend pensioen mee met de beleggingsrendementen.
Het bedrag voor TPP (bij start regeling € 25.000) wordt jaarlijks (procentueel) aangepast aan de stijging van de ANW. Deze jaarlijkse aanpassing geldt alleen voor het nog niet ingegane TPP.
5. Bij overlijden vóór de pensioendatum (zolang de deelneming in de pensioenregeling duurt): een wezenpensioen van 20% van het pensioengevend salaris tot 25 jaar. Voor zowel het partner- als het wezenpensioen is de systematiek in het nieuwe pensioenstelsel veranderd.
6. Voor wat betreft de franchise: na ingang van het nieuwe stelsel wordt deze in principe bevroren totdat deze gelijk is aan de fiscaal minimale franchise.
Niveaus 2024: huidige franchise € 19.901; fiscaal minimale franchise: € 17.575.
Dit werkt met name positief uit voor de deelnemers in de onderste helft van de CAO-salarisschalen.
7. Overige afspraken nieuwe pensioenregeling:
 - a. Na uitdiensttreding is er nog sprake van (maximaal) 6 maanden dekking van het nabestaandenpensioen. De kosten hiervan worden door het pensioenfonds gedragen.
 - b. Deze dekking van het nabestaandenpensioen (zie a) kan daarna vrijwillig worden voortgezet tot ingang pensioenleeftijd tegen onttrekking van de

benodigde premie aan het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen. Dit kan handig zijn als mensen bijvoorbeeld zzp'er worden.

8. Cao-partijen hebben in een eerder stadium reeds een besluit genomen een verzoek te doen tot het invaren van het opgebouwd pensioen bij Pensioenfonds Cosun. Partijen verzoeken het bestuur van Pensioenfonds Cosun om het opgebouwd pensioen door middel van een collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling.
9. De verdeling van de dekkinggraad op het de transitiedatum kent de volgende elementen die in een weloverwogen volgorde worden toegepast:
 - Vorming Minimaal eigen vermogen (ca. 1%) (Wettelijk verplicht)
 - Vorming Voorziening operationele risico's (ca. 1%) (Wettelijk verplicht)
 - Vorming Solidariteitsreserve (minimaal 2%, maximaal 5%)
 - Compensatie afschaffing doorsneemethodiek (ca. 4%)
 - Extra: uitdelen in de persoonlijke pensioenvermogens (restand dekkinggraad)



10. Voor wat de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek) betreft heeft Pensioenfonds Cosun berekend dat er ten behoeve van compensatie van de nadelen van de afschaffing van de doorsneesystematiek (manier van verdeling van premie in de huidige regeling) in principe 4% van het fondsvermogen benodigd is. In die 4% is geen rekening gehouden met eventuele voordelen die de transitie met zich mee brengt doordat wordt ingevaren.

Om deze volledige compensatie mogelijk te maken, is in totaal bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel derhalve minimaal een dekkinggraad van 108% benodigd. Daarmee kan alles wat we belangrijk vinden en wat de wetgever verplicht gefinancierd worden.

Als de dekkinggraad 108% of hoger is, wordt die compensatie middels een éénmalige storting in de persoonlijke pensioenvermogens op transitiedatum toegekend. Het meerdere vrije (collectieve) vermogen (een dekkinggraad boven de 108%) wordt vervolgens gedeeltelijk gebruikt om de solidariteitsreserve verder te vullen en wordt gedeeltelijk gebruikt om te verdelen onder alle deelnemers (medewerkers, oud medewerkers en gepensioneerden). Bij dit verdelen worden de persoonlijke

pensioenvermogens van een ieder verhoogd. De dekkingsgraad van Pensioenfonds Cosun per eind maart 2024 was ca. 123%

Partijen zijn overeengekomen om bij een dekkingsgraad van tussen de 106% en 108% wèl rekening te houden met de eerder genoemde eventuele voordelen. Dan wordt er nog altijd 2% tot 4% van het fondsvermogen aan compensatie besteed.

Bij een dekkingsgraad onder de 104% willen cao-partijen dat de compensatie nog steeds plaatsvindt, waarbij de financiering wordt uitgesmeerd over een periode van maximaal 11 jaar.

- a. De financiering van de compensatieregeling is in die situatie vastgesteld op 2,25% van de pensioengrondslag op jaarbasis voor een periode van 10 jaar.
- b. Die financiering dient als volgt plaats te vinden:
 - i. 50% van de extra benodigde jaarlijkse premie wordt gefinancierd uit de (reguliere) bruto premie van 28% van de salarissom. Dit leidt voor een periode van 10 jaar tot een iets lagere pensioenambitie en een lagere opbouw van pensioenkapitaal voor (ouderdoms)pensioen vanaf de pensioendatum.
 - ii. De andere 50% van de jaarlijks benodigde extra premie wordt als volgt gefinancierd:
 1. Voor 2/3 deel door werkgevers
 2. Voor 1/3 deel door werknemers

Bij een dekkingsgraad tussen de 104% en 106% wordt deels uit extra premie en deels uit de dekkingsgraad de compensatie afschaffing doorsnee systematiek gefinancierd. Mocht op de transitiedatum de dekkingsgraad van Pensioenfonds Cosun lager zijn dan 106%, dan wordt de transitiedatum uitgesteld met (minimaal) 1 jaar (tot maximaal 1 januari 2028).

11. De solidariteitsreserve heeft als doel negatieve effecten op de uitkeringen (zoals negatieve beleggingsrendementen of het feit dat we langer leven dan voorzien) op te heffen. Bij voldoende geld in deze reserve, wordt de uitkering die door deze negatieve effecten eigenlijk verlaagd moet worden, aangevuld tot het laatste (hoogste) niveau. Deze reserve zorgt er derhalve voor dat kortingen zo lang mogelijk worden voorkomen!
Op het moment dat het economisch goed is gegaan (en het pensioenfonds extra rendement heeft gemaakt) wordt – als de solidariteitsreserve nog niet op het maximale niveau zit (10%) – aangevuld vanuit het gemaakte overrendement. Dit zorgt ervoor dat die reserve ook over 60 jaar nog steeds zijn werk doet.
12. De afspraken die zijn gemaakt gelden zo lang de dekkingsgraad van Pensioenfonds Cosun op de transitiedatum tussen de 90% en 140% ligt.